

**PENGARUH KOMUNIKASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Studi Pada Karyawan Simply Fresh Laundry)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana (S1)



Disusun oleh:

ALDIANSYA

NIM 152220004

JURUSAN ILMU ADMINISTRASI BISNIS

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL 'VETERAN'

YOGYAKARTA

2026

HALAMAN PENGESAHAN

Nama : ALDIANSYA
Nim : 152220004
Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Simply Fresh Laundry)

Telah diajukan dan lulus pada:

Hari/Tanggal : Senin, 25 Mei 2026
Tempat : Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta
Yogyakarta, 25 Mei 2026



- Dosen Pembimbing
1. Ketua Sidang/Penguji 1
Ahmad Zaki, S.AB., M.A.B.
199211182022031010
 2. Pembimbing/Penguji 2
Dr. Adi Soeprpto, S.Sos., M.Si
197104042021211003
 3. Penguji 3
Dr. Meilan Sugiarto, S.Sos., M.Si.
197005232021211002
 4. Penguji 4
Dr. Humam Santosa Utomo, S.Sos., M.A.B.
197104151991031001

Tanda Tangan

[Handwritten signature]
.....
[Handwritten signature]
.....
.....

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya susun ini merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan tiruan maupun salinan dari karya ilmiah orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari karya orang lain yang telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini mengandung unsur-unsur plagiarisme, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh, sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku di institusi pendidikan tinggi ini.

Yogyakarta, 05 Mei 2026

Yang menyatakan



ALDIANSYA

152220004

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat dan Hidayahnya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik mungkin. Skripsi ini saya persembahkan sebagai bukti semangat dan usaha serta cinta dan kasih sayang kepada orang-orang yang telah memberikan dukungan selama pembuatan skripsi ini. Untuk karya yang sederhana ini, penulis ingin mempersembahkan untuk :

1. Kedua orang tua tercinta, bapak Sajerun dan ibu Halmiati, yang selalu penulis sayangi dan banggakan. Terima kasih atas segala doa, dukungan, kasih sayang, serta pengorbanan yang tiada henti diberikan kepada penulis. Terima kasih pula atas kepercayaan besar yang telah diberikan kepada penulis untuk merantau ke Yogyakarta dalam menempuh pendidikan. Segala bentuk dan dukungan yang menjadi kekuatan bagi penulis hingga mampu menyelesaikan studi di bangku perkuliahan dan meraih gelar sarjana.
2. Diri saya sendiri, Aldi ansya, yang telah berani melangkah sejauh ini dan tidak menyerah dalam setiap proses yang dijalani. Terima kasih karena telah bertahan, tetap kuat, dan cukup sabar dalam menghadapi berbagai permasalahan selama masa perantauan. Dari yang awalnya tidak mengetahui apa-apa dan tidak mengenal siapa pun, hingga akhirnya mampu beradaptasi dan menyelesaikan masa studi ini dengan baik. Terima kasih karena telah terus berjuang, belajar, dan berkembang hingga sampai pada titik ini.

3. Ahmad itsar selaku teman SMA penulis yang sama- sama merantau ke Yogyakarta dan berangkat bersama dari awal. Penulis mengucapkan terima kasih atas kebersamaan, dukungan, serta support yang telah dibagikan selama ini.
4. Teman-teman seperjuangan penulis selama masa perkuliahan, yaitu lola, peni, nopi dan retno, yang selalu memberikan semangat sejak awal hingga akhir perkuliahan. Terima kasih telah menjadi bagian penting dalam perjalanan penulis. Kehadiran kalian memberikan banyak kebersamaan dalam belajar, berbagai cerita hingga momen kebahagiaan seperti tertawa dan berjalan bersama.
5. Seluruh teman- teman di asrama IKAPMAL Luwu Utara, penulis mengucapkan terima kasih atas kebersamaan yang telah terjalin selama ini. Berkat kalian, penulis dapat mengenal dan memahami berbagai hal selama berada di Yogyakarta. Terima kasih atas 3 tahun kebersamaan yang penuh dengan kehangatan, dukungan serta momen-momen berharga sebagai sesama perantau di kota ini.
6. Teman - teman kelas AB-A, yang pada awal masa perkuliahan telah memberikan kebahagiaan dan pengalaman yang sangat berarti bagi penulis. Terima kasih atas kebersamaan yang terjalin selama kurang lebih satu tahun yang penuh dengan kenangan baik. Terima kasih telah menjadi teman yang selalu hadir dan menemani perjalanan penulis hingga saat ini.

ABSTRAKSI

Aldiansya, Nomor Induk Mahasiswa 152220004, Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta. Judul Penelitian Ini “Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi” (Studi Pada Karyawan Simply Fresh Laundry). Dosen Pembimbing Bapak Adi Soeprpto.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan simply fresh laundry Yogyakarta . Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya permasalahan komunikasi internal karyawan, lingkungan kerja yang kurang kondusif, serta tingkat kedisiplinan yang belum optimal yang berpotensi memberi dampak yang buruk terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatori. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan simply fresh laundry sebanyak 68 orang dengan teknik pengambilan sampel jenuh atau sensus. Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling dengan pendekatan Partial Least Square (SEM-PLS) menggunakan software Smartpls versi 4.0

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh tujuh hipotesis diterima. Komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maupun disiplin kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maupun disiplin kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja terbukti memediasi secara parsial pengaruh komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai R^2 disiplin kerja sebesar 0,688 dan kinerja karyawan sebesar 0,647 yang menunjukkan kemampuan prediksi model yang baik.

Kata kunci : Komunikasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja

Karyawan, Mediasi

MOTTO PERSEMBAHAN

“Maka Sesungguhnya Bersama Kesulitan Ada Kemudahan, Maka Apabila
Engkau Telah Selesai, Tetaplah Bekerja Keras. Dan Hanya Kepada TuhanMu Lah
Engkau Berharap”

(QS. Al-Insyirah , 6-8)

“Bila esok nanti kau sudah lebih baik, jangan lupakan masa- masa sulitmu.
Ceritakan pada dunia, caramu mengubah peluh jadi senyuman”

(Andmesh Kamaleng)

“Jangan pernah menyerah hanya karena satu episode buruk yang terjadi, teruslah
melangkah karena kisahmu belum berakhir sampai di sini”

(Penulis)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “pengaruh komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi (studi pada karyawan simply fresh laundry Yogyakarta)” dengan baik. Penyusunan skripsi ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata 1 pada program studi ilmu administrasi bisnis, fakultas ilmu sosial dan ilmu politik, universitas pembangunan nasional “veteran” Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari berbagai hambatan dan kesulitan. Namun, berkat adanya bantuan, dukungan, serta bimbingan dari berbagai pihak, skripsi ini akhirnya dapat di selesaikan dengan baik. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Dr. Adi Soeprapto, S.Sos, Msi. Selaku dosen pembimbing dari penulis yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta pikiran untuk membimbing dan memberikan arahan serta masukan dalam proses penyusunan skripsi ini sehingga terselesaikan dengan baik.
2. Dr. Humam Santosa Utomo, S.Sos., M.A.B. selaku ketua jurusan ilmu administrasi bisnis yang selalu memberikan bantuan dan kemudahan selama proses perkuliahan dan proses penyusunan skripsi penulis.
3. Dosen- Dosen jurusan ilmu administrasi bisnis yang telah memberikan banyak ilmu, motivasi, serta pengalaman akademik yang sangat berarti

selama penulis menempuh pendidikan dari awal semester hingga masa penyusunan skripsi selesai.

4. Seluruh staf universitas pembangunan nasional “veteran” Yogyakarta yang telah memberikan bantuan baik dari segi pelayanan dan pemberian informasi yang sangat berguna bagi penulis selama menjalankan proses perkuliahan
5. HRD dan karyawan Simply Fresh Laundry, karena telah memberikan izin dan bersedia menjadi objek penelitian dalam penyusunan skripsi penulis. Tanpa adanya bantuan dari pihak Simply Fresh Laundry, skripsi ini mungkin belum terselesaikan dengan baik.

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
MOTTO PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRAKSI	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
PENDAHULUAAAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	13
BAB II	15
TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1 Landasan Teori	15
2.1.1 Perilaku Organisasi.....	15
2.1.2 Komunikasi kerja.....	18
2.1.3 Lingkungan kerja.....	20
2.1.4 Disiplin kerja	22
2.1.5 Kinerja karyawan	23
2.2 Landasan Empiris	25
2.3 Hubungan antar Variabel	28
2.3.1 Hubungan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan	28
2.3.2 Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.....	29
2.3.3 Hubungan komunikasi terhadap disiplin kerja	29

2.3.4	Hubungan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.....	30
2.3.5	Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.....	30
2.3.6	Hubungan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi.....	31
2.3.7	Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi.....	31
2.4	Kerangka pemikiran.....	32
2.5	Hipotesis Penelitian.....	33
2.6	Definisi Konsep dan Definisi Operasional.....	34
2.6.1	Definisi konsep.....	34
2.6.2	Definisi Operasional.....	36
BAB III	38
METODE PENELITIAN	38
3.1	Tipe Penelitian.....	38
3.2	Ruang Lingkup Penelitian.....	38
3.3	Lokasi Penelitian.....	39
3.4	Populasi dan Sampel.....	39
3.5	Teknik Sampling.....	39
3.6	Sumber Data.....	40
3.7	Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.8	Skala Pengukuran Data.....	41
3.9	Uji Instrumen Penelitian.....	41
3.1	Teknik Analisis Data.....	42
3.11	Uji Hipotesis.....	51
BAB IV	56
GAMBARAN UMUM OBJEK PERUSAHAAN	56
4.1	Sejarah Perusahaan.....	56
4.2	Struktur Organisasi Perusahaan.....	57
4.3	Bidang Perusahaan.....	58
4.4	Aspek Lain Yang Relevan.....	59
BAB V	61

HASIL DAN PENELITIAN	61
4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	61
4.1.1 Uji Validitas	61
4.1.2 Uji Reliabilitas	64
4.2 Hasil Analisis Data Penelitian	66
4.2.1 Analisis Statistika Deskriptif	66
4.2.2 Analisis Outer Model	114
4.2.3 Analisis Inner Model	121
4.2.4 Uji Hipotesis	124
BAB VI	132
PEMBAHASAN	132
6.1 Kontribusi Teoritis	132
6.2 Kontribusi Empiris	133
6.3 Kontribusi Manajerial	134
6.4 Keterbatasan Penelitian	135
BAB VII	137
PENUTUP	137
7.1 Kesimpulan	137
7.2 Saran	139
DAFTAR PUSTAKA	141
LAMPIRAN	149

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Kerja.....	62
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	62
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	63
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	64
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas	65
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	67
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan.....	68
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan.....	68
Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	69
Tabel 4.11 Karakteristik Responden Berdasarkan Rentang Gaji.....	70
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Informasi Pekerjaan Yang Saya Terima Sesuai Dengan Tugas Yang Menjadi Tanggung Jawab Saya.....	72
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Arahan Kerja Yang Diberikan Tepat Waktu Dalam Melaksanakan Tugas.....	73
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Saya Memahami Informasi Kerja Yang Disampaikan Oleh Atasan Dan Rekan Kerja.....	74
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Informasi Yang Saya Terima Jarang Menimbulkan Salah Pengertian.....	75
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Atasan Mengarahkan Komunikasi Kepada Karyawan Untuk Memahami Tugasnya.....	76

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Atasan Memberikan Penjelasan Ulang Apabila Informasi Belum Jelas	77
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Informasi Pekerjaan Yang Disampaikan Sesuai Dengan Kondisi Kerja.....	78
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Saya Yakin Informasi Kerja Yang Diterima 156 Dapat Memudahkan Pekerjaan.....	79
Tabel 4.20 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Komunikasi Antar Karyawan Saling Menghargai Satu Sama Lain.....	80
Tabel 4.21 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Saya Merasa Nyaman Dalam Menyampaikan Pendapat.	81
Tabel 4.22 Rata- Rata Item Pernyataan Komunikasi Kerja.....	83
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Kondisi Tempat Kerja Membuat Saya Nyaman Melaksanakan Pekerjaan.....	84
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Kondisi Di tempat Kerja Mendukung Saya Untuk Fokus Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	85
Tabel 4.25 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Saya Memiliki Hubungan Yang Baik Dengan Rekan Kerja.....	86
Tabel 4.26 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Rekan Kerja Saling Mendukung Satu Sama Lain Untuk Menyelesaikan Pekerjaan.....	87
Tabel 4.27 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Atasan Bersedia Membantu Ketika Saya Mengalami Kesulitan.....	88
Tabel 4.28 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Atasan Mendengarkan Saran/Masukan Dari Bawahan Terkait Pekerjaan.....	89
Tabel 4.29 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Perusahaan Menyediakan Fasilitas Kerja Yang Memadai Dan Mendukung Pekerjaan Saya.....	90

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Peralatan Kerja Yang Digunakan Masih Dalam Kondisi Layak Pakai.....	91
Tabel 4.31 Rata- Rata Item Pernyataan Lingkungan Kerja	93
Tabel 4.32 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Saya Selalu Hadir Tepat Waktu Sesuai Dengan Jam Kerja.....	94
Tabel 4.33 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Saya Tidak Pernah Meninggalkan Pekerjaan Sebelum Jam Kerja Berakhir.....	95
Tabel 4.34 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Saya Selalu Berhati hati Dalam Bekerja Untuk Menghindari Kesalahan Kerja.....	96
Tabel 4.35 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Saya Selalu Memeriksa Kembali Setiap Hasil Sebelum Diserahkan.....	97
Tabel 4.36 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Saya Selalu Mematuhi Setiap Kebijakan Yang Ditentukan Perusahaan.....	98
Tabel 4.37 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Saya Menerima Konsekuensi Apabila Melanggar Aturan.....	99
Tabel 4.38 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Saya Selalu Bersikap Profesional Dalam Bekerja Di Perusahaan.....	100
Tabel 4.39 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Perilaku Saya Selama Bekerja Tidak Pernah Menimbulkan Masalah.....	101
Tabel 4.40 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Saya Selalu Mengikuti Prosedur Operasional Perusahaan SOP.....	102
Tabel 4.41 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Secara Mandiri Tanpa Harus Diawasi.....	103
Tabel 4.42 Rata- Rata Item Pernyataan Disiplin Kerja.....	105
Tabel 4.43 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Hasil Pekerjaan Saya Sesuai Dengan Standar Kualitas Yang Ditetapan Perusahaan.....	106

Tabel 4.44 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Pekerjaan Diselesaikan Dengan Baik Tanpa Ada Kesalahan.....	107
Tabel 4.45 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Saya Mampu Menangani Sejumlah Pekerjaan Tanpa Mengurangi Kualitas.....	108
Tabel 4.46 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Saya Selalu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Waktu Yang Ditentukan.....	109
Tabel 4.47 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Saya Selalu Memberikan Kontribusi Baik Berupa Ide Maupun Tenaga Dengan Rekan Kerja Dalam Rangkap Menyelesaikan Pekerjaan.	110
Tabel 4.48 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Saya Senantiasa Membantu Rekan Kerja Yang Mengalami Kesulitan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	111
Tabel 4.49 Rata- Rata Item Pernyataan Kinerja Karyawan	113
Tabel 4.50 Hasil Outer Loading	115
Tabel 5.51 Hasil Average Variance Extracted (AVE)	116
Tabel 5.52 Cross Loading	117
Tabel 5.53 Fornell-Larcker Criterion.....	109
Tabel 5.54 Hasil Uji Cronbach’s Alpha Dan Composite Reliability.....	120
Tabel 5.55 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi.....	122
Tabel 5.56 Hasil Pengujian Ukuran Efek	123
Tabel 5.57 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung.....	125
Tabel 5.58 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung.....	130

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data Lapangan Kerja Menurut Sektor Ekonomi di Indonesia tahun (2023).....	6
Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi (2024).....	16
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 4.1 Logo Simply Fresh Laundry.....	56
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Simply Fresh Laundry.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran Kuesioner Penelitian.....	151
2. Lampiran Uji Instrumen Penelitian.....	163
3. Lampiran Tabulasi Data Hasil Penelitian.....	169
4. Lampiran Analisis Data Penelitian	186

BAB 1

PENDAHULUAAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif, sumber daya manusia menjadi aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja merupakan konsep sentral dalam sumber daya manusia karena menciptakan tingkat pencapaian hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Putri dkk. (2023), kinerja karyawan merupakan sesuatu yang penting pada suatu perusahaan sebagai entitas untuk mencapai tujuan, sehingga perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mampu menggambarkan kinerja karyawan. Sutrisno (2019) juga menjelaskan bahwa kinerja karyawan menunjukkan seberapa jauh karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Kinerja karyawan menjadi indikator penting keberhasilan suatu organisasi karena secara langsung mempengaruhi produktivitas, profitabilitas, dan daya saing perusahaan.

Robbins dan Judge (2024) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan (ability), motivasi (motivation) dan kesempatan (opportunity). Ketiga faktor tersebut menggambarkan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri, melainkan hasil dari interaksi antara karakteristik individu dan kondisi organisasi. Selain ketiga faktor utama

tersebut, berbagai studi menunjukkan bahwa faktor- faktor organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Studi analisis oleh Kluger & Itzhakov (2022) menemukan bahwa *perceived listening* memiliki korelasi positif kuat dengan kinerja karyawan berdasarkan 664 effect sizes dari 400.020 observasi. Penelitian meta-analisis lain oleh Marlow et al. (2018) yang dipublikasikan dalam *Organizational Behavior and Human Decision Processes* menunjukkan bahwa kualitas komunikasi memiliki hubungan yang signifikan lebih kuat dengan kinerja tim dibandingkan frekuensi komunikasi, dengan *information elaboration* menunjukkan korelasi terkuat dengan kinerja. Daulay et al. (2017) menjelaskan bahwa kurangnya komunikasi dapat menyebabkan pekerjaan tidak terselesaikan sesuai target waktu yang telah ditetapkan. Ulfa (2017) juga menemukan bahwa komunikasi yang tidak berjalan dengan baik akan menyebabkan miskomunikasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor organisasi yang memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja adalah komunikasi kerja. Komunikasi kerja merupakan proses penyampaian dan pertukaran informasi, ide, serta pengertian antara atasan dan karyawan maupun antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Amirulla (2017) menyatakan bahwa komunikasi kerja merupakan proses pemindahan informasi dan pengertian dari satu orang kepada orang lain dalam suatu organisasi, yang dapat disampaikan dalam berbagai bentuk baik lisan, tulisan, maupun non verbal.

Hamali (2016) menjelaskan bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pentingnya komunikasi kerja dalam mempengaruhi kinerja telah di buktikan dalam penelitian empiris. Penelitian yang dilakukan oleh Hura & Yanti (2023) pada PT Telkom Padang menunjukkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan serupa juga diperoleh dari penelitian Noviantoro et al. (2022) juga mengonfirmasikan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor organisasi lain yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Suprpti et al. (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif membuat karyawan merasa nyaman dan betah dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat kerja seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok (Sadarmayanti, 2017). Penelitian empiris telah membuktikan pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh Elfira et al. (2023) pada universitas pasir pengaraian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga dari penelitian

Ainani & Simon (2024) yang mengonfirmasi pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain komunikasi kerja dan lingkungan kerja, Disiplin kerja merupakan faktor penting lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sutrisno (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang dalam diri karyawan sehingga mendorong karyawan untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan keputusan, peraturan dan nilai-nilai yang berlaku dalam pekerjaan. Penelitian empiris membuktikan hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh Febriani (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Putri et al. (2025) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

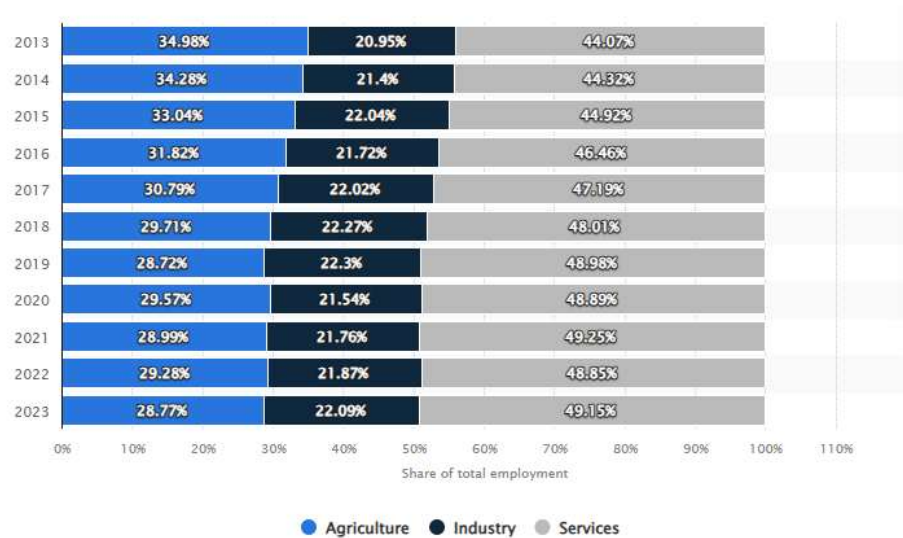
Beberapa penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi juga dapat berfungsi sebagai variabel yang menjelaskan mekanisme hubungan antara berbagai faktor organisasi dan kinerja. Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Wijaksana & Lestari (2024) mengungkapkan bahwa disiplin kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, komunikasi kerja dan lingkungan kerja yang baik tidak langsung meningkatkan kinerja karyawan, melainkan terlebih dahulu membentuk

dana meningkatkan disiplin kerja karyawan, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja.

Komunikasi kerja yang efektif memfasilitasi pemahaman karyawan terhadap aturan, prosedur, dan ekspektasi organisasi, sehingga mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja. Penelitian Agusyani et al. (2024) membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif menciptakan atmosfer yang mendukung perilaku disiplin, karena karyawan merasa nyaman dan memiliki fasilitas yang memadai untuk mematuhi standar kerja. Penelitian Romadhan & Widjayanti (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi mekanisme penghubung yang menjelaskan bagaimana komunikasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Noviatoro et al. (2022) membuktikan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga diperoleh dari penelitian Elfira et al. (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Sektor jasa merupakan sektor dengan penyerapan tenaga kerja terbesar di Indonesia. Berdasarkan data ketenagakerjaan yang dihimpun oleh Statista (2025), sektor jasa menyerap 49,15% dari total tenaga kerja nasional pada tahun 2023. Dominasi sektor jasa tersebut menunjukkan

bahwa kualitas sumber daya manusia, khususnya kinerja karyawan, menjadi faktor strategis dalam menjaga produktivitas dan daya saing usaha jasa di Indonesia.



Gambar 1.1 Data Lapangan Kerja Menurut sektor ekonomi di Indonesia (2023)

(Sumber : Statista 2025)

Sejalan dengan dominasi sektor jasa dalam struktur ketenagakerjaan nasional, berbagai sub sektor jasa mengalami pertumbuhan yang signifikan, salah satunya adalah industri jasa laundry. Media ekonomi nasional melaporkan bahwa industri jasa laundry di Indonesia menunjukkan perkembangan yang pesat dalam beberapa tahun terakhir. Detik Finance (2025) menyebutkan bahwa pasar laundry di Indonesia tumbuh sekitar 9,1% per tahun dan termasuk salah satu yang tertinggi di kawasan Asia Tenggara. Sementara itu, Liputan6.com melaporkan bahwa nilai pasar industri laundry telah mencapai sekitar Rp 10 triliun dengan tingkat pertumbuhan tahunan

hingga 15% yang mencerminkan meningkatnya permintaan masyarakat terhadap layanan laundry yang praktis dan efisien.

Pertumbuhan sektor jasa laundry juga terjadi di tingkat daerah, khususnya di Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan data kementerian koperasi dan UKM yang dikutip Bappeda DIY (2023), jumlah UMKM di Yogyakarta menunjukkan peningkatan signifikan dari 235.899 UMKM pada tahun 2022 menjadi 464.033 UMKM pada pertengahan tahun 2023. Yogyakarta merupakan kota pelajar dan destinasi wisata yang mengalami peningkatan kunjungan setiap tahun sehingga menciptakan pasar yang besar bagi jasa laundry. Namun pertumbuhan jumlah usaha yang pesat ini juga menciptakan persaingan yang cukup ketat, dimana hanya usaha dengan kualitas layanan yang baik yang dapat bertahan dan berkembang. Persaingan yang tinggi menuntut perusahaan untuk menjaga kualitas layanan yang sangat bergantung pada kinerja karyawan.

Simply fresh laundry Yogyakarta merupakan salah satu pelaku usaha jasa laundry yang telah beroperasi di wilayah Yogyakarta dengan mengelola 68 karyawan yang terdiri dari karyawan manajemen dan karyawan bagian operasional dan customer servis. Seluruh karyawan bekerja dengan status perjanjian kerja tertentu (PKWT) yang bersifat dinamis seiring dengan tur over karyawan. Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor jasa yang sangat bergantung pada kualitas layanan dan kepuasan pelanggan, simply fresh laundry menghadapi tantangan dalam

pengelolaan sumber daya manusia yang secara langsung mempengaruhi kinerja operasional perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD simply fresh laundry yang di lakukan pada bulan Desember 2025, ditemukan bahwa permasalahan yang paling sering muncul berkaitan dengan komunikasi internal antara karyawan, khususnya antara tim customer servis dan tim operasional. Persilihan ini bersifat hubungan kerja dan in terpersonal, bukan disebabkan oleh ketidakmampuan teknis karyawan dalam menjalankan tugasnya. Perselisihan tersebut umumnya di picu oleh perbedaan pola pikir, sudut pandang, dan cara kerja masing masig individu. Faktor perbedaan usia juga turut mempengaruhi cara karyawan dalam berinteraksi dan menyikapi pekerjaan, sehingga memunculkan miskomunikasi dalam tim.

Selain itu, kondisi lingkungan kerja juga menjadi perhatian, dimana suasana kerja yang kurang kondusif akibat konflik in terpersonal dan hubungan yang kurang harmonis antara rekan kerja akibat perselisihan. Kondisi tersebut berdampak pada terciptanya lingkungan kerja yang tidak nyaman. Kurangnya fasilitas pendukung komunikasi juga turut mempengaruhi kenyamanan serta fokus karyawan dalam melaksanakan. Lingkungan kerja yang tidak mendukung ini menciptakan atmosfer yang kurang produktif dan dapat menurunkan semangat kerja karyawan.

Terkait kedisiplinan kerja, Simply Fresh Laundry masih menghadapi permasalahan meskipun dalam skala yang relatif kecil dan

masih dapat dikendalikan. Tingkat kedisiplinan kerja yang belum optimal ini berpotensi memperburuk dampak dari masalah komunikasi dan lingkungan kerja yang tidak kondusif.

Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih mampu beradaptasi dengan tantangan komunikasi dan lingkungan kerja, sementara karyawan dengan disiplin rendah akan semakin terdampak negatif oleh kondisi tersebut. Dampak dari permasalahan komunikasi dan lingkungan kerja yang tidak kondusif adalah terciptanya suasana kerja yang kurang harmonis, yang berpotensi menurunkan fokus dan kenyamanan kerja karyawan. Kondisi emosional yang tidak stabil akibat konflik komunikasi dapat mempengaruhi kinerja operasional, terutama apabila karyawan membawa permasalahan tersebut ke dalam pekerjaan. Apabila kondisi ini berlangsung secara berkelanjutan dan tidak dikelola dengan baik, maka dapat berdampak pada penurunan kinerja tim secara keseluruhan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kualitas layanan kepada pelanggan dan keberlanjutan usaha perusahaan.

Meskipun telah banyak penelitian dilakukan terkait dengan komunikasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja sebagai mediasi dan kinerja karyawan, masih terdapat kesenjangan penelitian (*Research Gap*). Pertama, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada organisasi formal berskala besar seperti instansi pemerintahan, perbankan atau sektor manufaktur, yang terdapat di penelitian (Elfira et al., 2023; Hura & Yanti, 2023; Noviantoro et al., 2022). Sementara itu, penelitian pada sektor

jasa laundry, khususnya industri laundry masih sangat terbatas. Kedua, terkait peran disiplin kerja, penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sebagian besar menempatkan disiplin kerja sebagai variabel independen yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan, (Ainani & Simon, 2024; Putri et al., 2025). Sementara itu penelitian yang mengkaji disiplin kerja sebagai variabel mediasi yang menghubungkan komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan masih sangat terbatas (Noviantoro et al., 2022; Elfira et al., 2023). Bahkan penelitian yang ada pun memiliki keterbatasan, seperti penelitian Qamari et al. (2024) justru menempatkan disiplin kerja sebagai variabel moderasi bukan mediasi. Ketiga, terdapat kesenjangan hasil penelitian yang tidak konsisten terkait pengaruh komunikasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Febriani (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan apabila dimasukkan variabel mediasi disiplin kerja. Penelitian Sianipar & Tampubolon (2022) juga menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kesenjangan penelitian yang telah diidentifikasi penelitian ini menawarkan beberapa kebaruan (*novelty*). Pertama, penelitian ini dilakukan pada industri jasa laundry yang memiliki karakteristik unik dan belum banyak diteliti, meskipun sektor ini memiliki kontribusi signifikan terhadap ekonomi lokal dan menyerap banyak tenaga kerja.

Kedua, penelitian ini menggunakan pendekatan mediasi untuk menguji peran disiplin kerja dalam menghubungkan komunikasi kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Pendekatan ini berbeda dari penelitian terdahulu yang menempatkan disiplin kerja sebagai variabel independen. Ketiga penelitian ini dilakukan pada usaha jasa berskala UMKM, khususnya industri laundry, yang memiliki karakteristik struktur organisasi sederhana, hubungan kerja yang intens, serta sistem kerja yang fleksibel berbeda dengan organisasi besar yang selama ini mendominasi penelitian terdahulu. Pendekatan ini berbeda dari penelitian terdahulu yang menempatkan disiplin kerja sebagai variabel independen.

Berdasarkan uraian di atas, komunikasi kerja dan lingkungan kerja merupakan dua faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui pembentukan disiplin kerja terlebih dahulu. Permasalahan yang dihadapi Simply Fresh Laundry terkait hambatan komunikasi antar karyawan, lingkungan kerja yang kurang kondusif, serta variasi tingkat kedisiplinan menunjukkan urgensi untuk dilakukan penelitian mendalam guna mengidentifikasi mekanisme tidak langsung tersebut. Penelitian ini bertujuan mengkaji peran disiplin kerja dalam memediasi pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada industri jasa laundry yang memiliki karakteristik unik. Dengan demikian, penelitian ini berjudul **"PENGARUH KOMUNIKASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA SIMPLY FRESH LAUNDRY)

1.2 Rumusan Masalah

Dari berbagai penjelasan yang dikemukakan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan di antaranya:

1. Apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan ?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah disiplin kerja memediasi pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah disiplin kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

3. Mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan
4. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan
5. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
6. Mengetahui peran disiplin kerja dalam memediasi pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan
7. Mengetahui peran disiplin kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian ilmu administrasi bisnis, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, terkait mekanisme pengaruh komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam pengambilan keputusan dan perumusan kebijakan internal perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan melalui pengelolaan komunikasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman peneliti sebagai mahasiswa ilmu administrasi bisnis mengenai penerapan konsep dan teori manajemen sumber daya manusia dalam praktik organisasi.

c. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan kajian bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan komunikasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Perilaku Organisasi

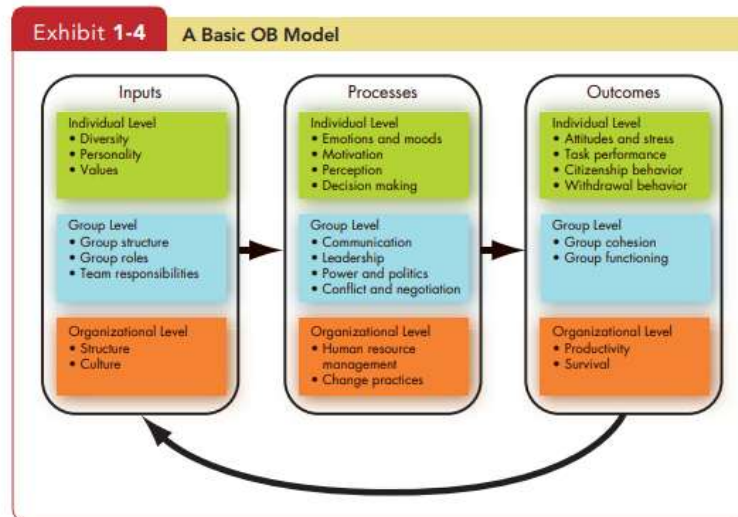
A. Grand Theory

Perilaku organisasi merupakan *Grand theory* yang digunakan dalam penelitian ini karena mampu menjelaskan perilaku individu dan kelompok dalam organisasi kerja serta hubungannya dengan pencapaian kinerja karyawan. Perspektif ini menjadi landasan utama untuk memahami bagaimana komunikasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi proses perilaku karyawan, khususnya disiplin kerja, yang selanjutnya berdampak pada kinerja.

Perilaku organisasi merupakan studi tentang perilaku manusia dalam suatu organisasi. Robbins & Judge (2024) menjelaskan bahwa perilaku organisasi merupakan bidang kajian yang mempelajari pengaruh individu kelompok, dan struktur organisasi terhadap perilaku dalam konteks kerja untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Menurut Sobirin (2018) perilaku organisasi adalah bidang ilmu yang menyelidiki pengaruh antar individu, antar kelompok dalam struktur organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja. Menurut Jamaluddin (2023) perilaku organisasi secara umum merupakan sebuah disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku individu dan tingkat kelompok dalam organisasi serta dampak terhadap kinerja (baik kinerja organisasi, kelompok maupun individu).

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi adalah ilmu yang mempelajari perilaku individu, kelompok, dan pengaruh struktur organisasi terhadap perilaku tersebut, dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi.

Untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian ini secara sistematis, digunakan model *Input-Proses-Outcome* (IPO) yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2024) sebagai kerangka konseptual utama.



Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi Robbins dan Judge (2024)

Model *Input-Process-Outcome* menggambarkan bahwa perilaku kerja dalam organisasi terbentuk melalui faktor awal (*Input*), Diproses melalui mekanisme psikologis dan sosial (*Processes*), serta menghasilkan keluaran tertentu (*Outcomes*) pada tingkat individu, kelompok, dan organisasi.

Dalam penelitian ini variabel variabel ditempatkan secara jelas dalam model tersebut sebagai berikut. Pertama, Lingkungan kerja diposisikan

sebagai Input pada tingkat organisasi karena merepresentasikan kondisi awal organisasi, baik fisik maupun non fisik, yang membentuk situasi kerja karyawan sebelum proses perilaku berlangsung. Kedua, Komunikasi kerja ditempatkan sebagai Proses pada tingkat kelompok karena berkaitan dengan pola interaksi, koordinasi dan pertukaran informasi antar anggota serta antara atasan dan bawahan dalam pelaksanaan tugas. Ketiga, Disiplin kerja berada pada Proses tingkat individu karena mencerminkan mekanisme internal karyawan dalam menaati peraturan, standar kerja, serta prosedur operasional yang berlaku. Keempat, Kinerja karyawan diposisikan sebagai Outcomes pada tingkat individu karena merupakan hasil akhir yang dihasilkan dari proses perilaku kerja dalam organisasi.

Dengan pemetaan tersebut, penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja sebagai input organisasi dan komunikasi kerja sebagai proses kelompok mempengaruhi disiplin kerja pada tingkat individu, yang selanjutnya berdampak pada kinerja karyawan sebagai outcomes utama penelitian.

B. Tujuan perilaku organisasi

Menurut Sitorus et al. (2022) tujuan dari studi perilaku organisasi adalah:

- a) Prediksi, yaitu kemampuan untuk memprediksi perilaku anggota organisasi dimasa depan.

- b) Deskripsi, yaitu uraian tentang berbagai peristiwa yang terjadi dalam suatu organisasi .perilaku organisasi penting untuk mengidentifikasi berbagai penjelasan dan peristiwa perilaku yang terjadi.
- c) Kontrol, yaitu mengontrol berbagai perilaku yang terjadi dalam sebuah organisasi. Dengan adanya pengendalian tersebut diharapkan perilaku individu dalam organisasi dapat memberikan arah yang positif yaitu perilaku yang mencapai sasaran organisasi secara efektif.

2.1.2 Komunikasi kerja

1. Pengertian Komunikasi Kerja

Menurut Suranto (2020) komunikasi merupakan serangkaian tindakan dalam melaksanakan kontak antara pengirim dan penerima pesan, dimanah melalui proses tersebut pengirim dan penerima memiliki beberapa pengalaman yang memungkinkan makna pesan dapat di pahami oleh penerima. Sedangkan menurut Mas dan Haris (2020) menyatakan bahwa komunikasi merupakan amanat atau pesan yang diterima melalui berbagai saluran baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan tujuan untuk mempengaruhi komunikasi agar sesuai dengan keinginan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi kerja dalam penelitian ini adalah proses penyampaian dan pertukaran informasi, ide serta pengertian antara pemimpin dan karyawan maupun antar karyawan dalam lingkungan kerja, baik secara lisan maupun tertulis, guna mendukung dalam peningkatan kinerja karyawan.

2. Indikator komunikasi kerja

Indikator komunikasi kerja dalam penelitian ini mengacu pada jurnal Vidanarko dkk. (2024), yang menyatakan bahwa komunikasi kerja dapat diukur melalui ketepatan, persepsi, pengendalian, kredibilitas, dan keharmonisan.

- 1) Ketepatan berkaitan dengan kemampuan dalam menyampaikan informasi pekerjaan secara jelas dan tepat sehingga pesan yang diterima karyawan tidak menimbulkan salah tafsir. Informasi yang disampaikan dengan tepat akan memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan arahan serta prosedur kerja yang berlaku.
- 2) Persepsi merujuk pada tingkat pemahaman karyawan terhadap informasi atau pesan kerja yang diterima. Persepsi yang baik menunjukkan bahwa karyawan dapat menangkap maksud dan tujuan komunikasi kerja dengan benar, sehingga mampu menjalankan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan.
- 3) Pengendalian berkaitan dengan fungsi komunikasi dalam menunjang perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan aktivitas kerja. Dalam konteks karyawan, pengendalian dipahami sebagai komunikasi yang membantu pelaksanaan pekerjaan agar tetap terarah, terkoordinasi, dan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

- 4) Kredibilitas menggambarkan tingkat kepercayaan karyawan terhadap sumber informasi yang diterima, baik dari atasan maupun rekan kerja. Informasi yang berasal dari sumber yang dipercaya cenderung lebih mudah diterima dan dilaksanakan oleh karyawan.
- 5) Keharmonisan menunjukkan kondisi komunikasi kerja yang berlangsung secara selaras dan mendukung terciptanya hubungan kerja yang positif. Komunikasi yang harmonis dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, mendorong kerja sama antar karyawan, serta mengurangi potensi terjadinya konflik di lingkungan kerja.

2.1.3 Lingkungan kerja

A. Pengertian lingkungan kerja

Sedarmayanti (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Sementara itu, Siagian (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencerminkan kondisi kerja yang mendukung terciptanya suasana kerja yang baik melalui hubungan antar rekan kerja, kondisi ruang kerja, dan ketersediaan fasilitas kerja yang memadai.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah kondisi fisik dan non fisik di sekitar karyawan yang meliputi fasilitas kerja, suasana kerja, serta hubungan kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan kelancaran karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

B. Indikator lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang memengaruhi kenyamanan dan pelaksanaan pekerjaan karyawan. Menurut Amalia dkk. (2021), lingkungan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, hubungan antara bawahan dan pimpinan, serta ketersediaan fasilitas bagi karyawan.

- a) Suasana kerja merujuk pada kondisi lingkungan yang mampu menciptakan rasa nyaman serta mendorong motivasi karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari.
- b) Hubungan antar rekan kerja berkaitan dengan kualitas interaksi sesama karyawan yang ditandai dengan sikap saling menghargai, kerja sama yang baik, serta minimnya konflik atau kesalahpahaman di tempat kerja. Hubungan kerja yang harmonis antar karyawan akan mendukung kelancaran proses kerja.
- c) Hubungan antara bawahan dan pimpinan menggambarkan hubungan kerja antara karyawan dan atasan yang terjalin secara positif. Hubungan yang baik tercermin dari komunikasi yang efektif, sikap saling percaya, dan dukungan pimpinan kepada karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
- d) ketersediaan fasilitas bagi karyawan mengacu pada kelengkapan sarana dan prasarana kerja yang disediakan oleh perusahaan. Fasilitas kerja yang memadai dapat membantu karyawan bekerja

dengan lebih efisien dan memberikan kenyamanan selama menjalankan pekerjaan.

2.1.4 Disiplin kerja

A. Pengertian disiplin kerja

Disiplin kerja menurut Hasibuan (2019:193) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sutrisno (2019:87) mengutip pendapat Latainer, menyatakan bahwa disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang dalam diri karyawan sehingga mendorong karyawan untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang berlaku dalam pekerjaan. Sementara Suprapti dkk (2020) juga berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri dari individu termasuk dalam melakukan pekerjaan, lebih lanjut disiplin kerja juga merupakan tindakan untuk mendorong karyawan agar mengikuti aturan-aturan yang ada di perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat kerja, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan tingkat kesadaran, kepatuhan, dan kesediaan dalam menaati peraturan, norma, serta ketentuan kerja yang berlaku dalam organisasi guna mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

B. Indikator disiplin kerja

Menurut Baiti et al (2020) disiplin kerja dapat dilihat melalui beberapa indikator yaitu kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada peraturan, etika bekerja dan ketaatan pada standar kerja:

- 1) Kehadiran menggambarkan karyawan dalam memenuhi jam kerja, ketepatan waktu dan pulang serta tingkat absensi.
- 2) Tingkat kewaspadaan mencerminkan perhatian dan kehati-hatian karyawan dalam melaksanakan tugas, termasuk kesadaran terhadap risiko kerja, ketelitian dalam proses pelayanan serta kemampuan menjaga kualitas hasil kerja.
- 3) Ketaatan pada peraturan menunjukkan kepatuhan terhadap aturan perusahaan, kebijakan internal, serta prosedur operasional standar (SOP) yang berlaku.
- 4) Etika bekerja, mencerminkan sikap profesional karyawan dalam berinteraksi dengan atasan, rekan kerja, maupun pelanggan termasuk kejujuran, sopan santun dan tanggung jawab dalam bekerja.
- 5) Ketaatan pada standar, menunjukkan kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan, baik prosedur kerja, kualitas layanan, maupun target penyelesaian tugas.

2.1.5 Kinerja karyawan

A. Pengertian kinerja karyawan

Hilmawan (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh individu sesuai dengan peran yang dijalankan, yang diukur berdasarkan nilai atau standar yang berlaku di perusahaan.

Sedangkan menurut Ujung dkk. (2021) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh pemberi kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

B. indikator kinerja karyawan

Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Mathis dan Jackson dalam Khaeruman (2021) yang mencakup kuantitas kerja, kualitas kerja, dan kerja sama. Indikator-indikator tersebut digunakan untuk menilai tingkat pencapaian karyawan:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja berkaitan dengan tingkat mutu hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Kualitas kerja dapat dilihat dari ketepatan, kerapian, serta kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar dan prosedur yang berlaku di organisasi.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merujuk pada banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Indikator ini menunjukkan tingkat produktivitas karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

3) Kerja sama

Kerja sama menggambarkan kemampuan karyawan dalam menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja maupun pihak lain di lingkungan organisasi. Kerja sama yang efektif tercermin dari sikap saling mendukung, komunikasi yang baik, serta kontribusi aktif dalam mencapai tujuan bersama.

2.2 Landasan Empiris

Nama peneliti	Judul penelitian	Variabel penelitian	Hasil penelitian
Elfiraa dkk. (2023)	Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh disiplin kerja karyawan pada universitas pasir pengaraian	Lingkungan kerja, disiplin kerja (mediasi), kinerja karyawan	1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. 3. Disiplin kerja mampu memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
Hura & Yanti (2023)	Pengaruh komunikasi kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja	Komunikasi kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan	1. komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nama peneliti	Judul penelitian	Variabel penelitian	Hasil penelitian
	karyawan PT Telkom Padang		2. lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Febriani (2021)	Pengaruh motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi	Lingkungan kerja, disiplin kerja (mediasi) kinerja karyawan	<p>1. lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja apabila di masukan variabel mediasi disiplin kerja.</p>
Ainani & Simonn (2024)	Boosting Employee Performance: The Roles of Motivation, Work Environment, Discipline, and Communication	Employee Performance, Work Environment, Discipline, and Communication	<p>1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>

Nama peneliti	Judul penelitian	Variabel penelitian	Hasil penelitian
Putri et al. (2025)	Pengaruh kompensasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Gading Probolinggo	Komunikasi, disiplin kerja, kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. komunikasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja.
Agusyani dkk (2024)	The influence of communication and work environment on employee discipline at the islamic hospital bontang	Communication, work environment, discipline	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. 2. lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.
Noviantor dkk (2022)	The influence of communication, work motivation and work	Communication, work environment, employee	<ol style="list-style-type: none"> 1. komunikasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. 2. lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Nama peneliti	Judul penelitian	Variabel penelitian	Hasil penelitian
	environment on employee performance with work discipline as a mediating variabel	performance and discipline as a mediating	3. komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 5. kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. 6. disiplin kerja memediasi komunikasi terhadap kinerja. 7. disiplin kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3 Hubungan antar Variabel

2.3.1 Hubungan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan

Komunikasi kerja merupakan faktor penting dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaan karyawan. Komunikasi yang berjalan dengan baik akan memudahkan karyawan memahami tugas, tanggung jawab serta tujuan organisasi. Menurut Amirullah (2017) menyatakan bahwa komunikasi yang tidak baik atau tidak berjalan akan menimbulkan

miskomunikasi antara atasan dan bawahan maupun antara karyawan yang berdampak pada rendahnya kinerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Haru & Yani (2023) menunjukkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini membuktikan semakin efektif komunikasi kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan.

2.3.2 Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kenyamanan dan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Kondisi tersebut dapat memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Menurut Sadarmayanti (2018) lingkungan kerja yang baik, baik fisik maupun non fisik dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja karyawan. lakukan Ainani & Simon (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Hubungan komunikasi terhadap disiplin kerja

Komunikasi kerja yang jelas dan terbuka sangat berperan dalam membentuk perilaku disiplin karyawan, terutama dalam memahami dan menaati peraturan kerja yang berlaku. Menurut Hasibuan (2019) disiplin kerja dapat terbentuk apabila karyawan dapat memahami aturan dan standar kerja perusahaan yang salah satunya dipengaruhi oleh efektivitas komunikasi pimpinan. kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan di dalam sebuah perusahaan. Hubungan antara komunikasi kerja dan disiplin kerja juga di dorong oleh penelitian

yang di lakukan oleh Agusyani dkk. (2024) yang menunjukkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.

2.3.4 Hubungan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja

Lingkungan kerja yang tertata dengan baik akan membentuk perilaku disiplin karyawan. Menurut Suprpti dkk. (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa kenyamanan bagi karyawan sehingga merasa betah dalam bekerja dan juga menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri karyawan agar memenuhi aturan aturan yang telah ditetapkan sehingga lingkungan yang kondusif akan mendorong peningkatan disiplin kerja karyawan. Seperti penelitian yang telah di lakukan oleh Romadhan & Widjayanti (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

2.3.5 Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja merupakan faktor kunci yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tepat waktu, mematuhi prosedur kerja, dan bertanggung jawab atas tugasnya. Menurut Hasibuan (2019) disiplin kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja karna berkaitan langsung dengan produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Qamari dkk. (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2.3.6 Hubungan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi

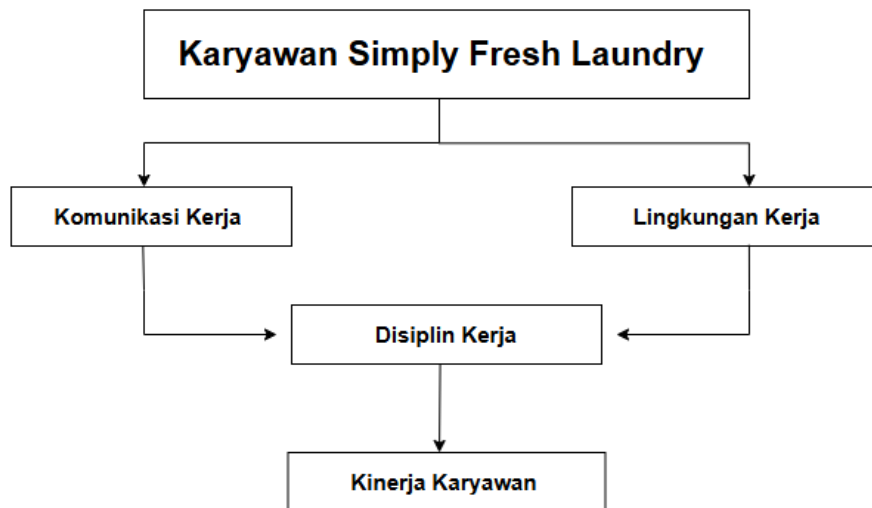
Komunikasi kerja memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja karyawan. Komunikasi yang jelas dan efektif akan memungkinkan karyawan dapat memahami aturan, prosedur serta standar kerja yang berlaku sehingga membentuk disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2019) Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati seluruh peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi, yang di pengaruhi oleh komunikasi antara pimpinan dan karyawan. Selain itu Robbins & Judge (2024) menjelaskan bahwa komunikasi dalam organisasi berfungsi sebagai sarana koordinasi, penyelarasan tujuan, serta pengendalian perilaku kerja yang berdampak pada efektivitas individu dan tim. Oleh karena itu, komunikasi kerja tidak hanya mempengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga membentuk perilaku kerja seperti disiplin yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Noviantoro dkk. (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat menjadi variabel mediasi antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

2.3.7 Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan apabila melalui pembentukan disiplin kerja. Lingkungan kerja yang baik mendorong karyawan untuk berperilaku yang baik dan disiplin, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka. Menurut Hasibuan (2019) disiplin kerja merupakan faktor yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karena

mencerminkan tingkat kepatuhan dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja. Disiplin kerja yang terbentuk dari lingkungan kerja yang mendukung akan mendorong karyawan bekerja secara lebih efektif dan efisien. Penelitian Roza Elfira dkk. (2023) membuktikan bahwa disiplin kerja mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

2.4 Kerangka pemikiran



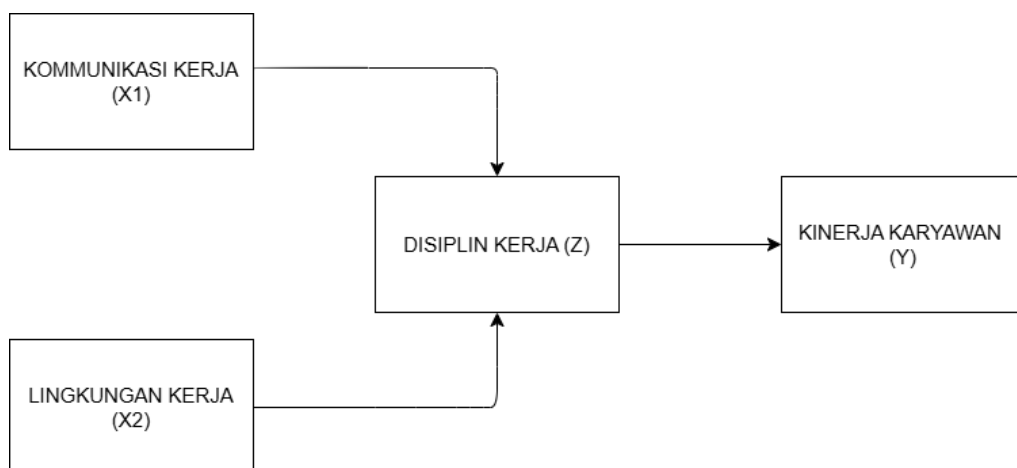
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian ini disusun berdasarkan teori perilaku organisasi yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam organisasi. Dalam penelitian ini, komunikasi kerja dan lingkungan kerja ditempatkan sebagai variabel independen yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai variabel mediasi, yang selanjutnya berdampak pada kinerja karyawan Simply Fresh Laundry Yogyakarta. Penempatan variabel tersebut juga mengacu pada model *Input–Process–Outcome*, di mana lingkungan kerja berperan sebagai faktor input organisasi, komunikasi kerja sebagai proses pada tingkat kelompok,

disiplin kerja sebagai proses pada tingkat individu, dan kinerja karyawan sebagai hasil akhir penelitian.

Komunikasi kerja dan lingkungan kerja dipandang memiliki peran dalam membentuk disiplin kerja karyawan. Penyampaian informasi yang jelas mengenai aturan, prosedur, serta target kerja mendorong karyawan untuk bekerja secara tertib. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun sosial, menciptakan suasana yang mendukung perilaku disiplin. Disiplin kerja yang terbentuk selanjutnya diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan yang tercermin dari kualitas, kuantitas, dan pelaksanaan tugas. Dengan demikian, kerangka pemikiran ini menggambarkan bahwa komunikasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Model ini menjadi dasar dalam perumusan hipotesis penelitian yang diuji dalam penelitian ini.

2.5 Hipotesis Penelitian



Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, penelitian ini menguji tujuh hipotesis:

H1: Komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

H5: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H6: Disiplin kerja memediasi pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H7: Disiplin kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.6 Definisi Konsep dan Definisi Operasional

2.6.1 Definisi konsep

3.1 Komunikasi kerja

Wijayaningsih (2021) komunikasi dapat didefinisikan sebagai penyampaian informasi antara dua orang atau lebih yang juga meliputi pertukaran informasi antara manusia dan mesin. Sedangkan menurut Maulia Rizki et al (2021) Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, makna atau wawasan dari seseorang, tempat atau sesuatu ke orang lain.

3.2 Lingkungan kerja

Menurut Hermawan (2022) lingkungan kerja didefinisikan sebagai lingkungan fisik tempat kerja karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi produktivitas, keselamatan, dan kualitas kehidupan kerja karyawan. Menurut Rahayu & Rushadiyati (2021) lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu mendapat perhatian dari manajemen karena dapat mempengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan.

3.3 Disiplin kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap menghormati dan menaati segala aturan perusahaan yang mendorong karyawan untuk berperilaku sesuai dengan ketentuan organisasi secara sukarela (Bratha et al., 2023). Selain itu disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri dari seseorang termasuk karyawan yang sedang melakukan pekerjaan, selain itu disiplin kerja juga sebuah tindakan untuk mendorong karyawan memenuhi sebuah aturan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan (Suprapti dkk., 2020).)

3.4 Kinerja karyawan

Menurut Harahap & Tirtayasa (2020) kinerja karyawan adalah konsep mengenai tahapan pencapaian implementasi atau desain aktivitas atau kebijakan dalam menemukan visi dan misi, tujuan, sasaran, dan asosiasi sebagaimana diuraikan melalui strategi organisasi. Sedangkan menurut Sawitri (2023) kinerja karyawan merupakan umpan balik mengenai hasil kerja karyawan yang mencerminkan tingkat kelelahan,

kekurangan, serta potensi yang dimiliki dan sangat bermanfaat dalam penetapan tujuan serta pengembangan karier dalam organisasi.

2.6.2 Definisi Operasional

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Sumber Indikator	Skala
Komunikasi kerja (X1)	Komunikasi kerja merupakan proses penyampaian informasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari, baik yang berasal dari atasan maupun rekan kerja.	Ketepatan	Vidanarko dkk. (2024)	Likert 1-5
		Persepsi		Likert 1-5
		Pengendalian		Likert 1-5
		Kredibilitas		Likert 1-5
		Keharmonisan		Likert 1-5
Lingkungan kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan yang dirasakan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari yang dapat memengaruhi kenyamanan dan kelancaran kerja.	Suasan kerja	Amalia dkk (2021)	Likert 1-5
		Hubungan antar rekan kerja		Likert 1-5
		Hubungan bawahan dan atasan		Likert 1-5
		Ketersediaan		Likert 1-5

Disiplin kerja (Z)	Tingkat kepatuhan dan tanggung jawab karyawan Simply Fresh Laundry dalam menaati aturan, standar kerja, dan prosedur operasional perusahaan.	Kehadiran	Baiti et al (2020)	Likert 1-5
		Tingkat kewaspadaan		Likert 1-5
		Ketaatan pada peraturan		Likert 1-5
		Etika bekerja		Likert 1-5
		Ketaatan pada standar kerja		Likert 1-5
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan dan standar yang berlaku di organisasi.	Kualitas kerja	Khaeruman (2021)	Likert 1-5
		Kuantitas kerja		Likert 1-5
		Kerja sama		Likert 1-5

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif *ekplanatori*. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Filsafat positivisme memandang realistik, gejala, dan dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala sebab akibat.

3.2 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi agar penelitian lebih fokus dan terarah, meliputi:

- a) Variabel penelitian yang terdiri dari komunikasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.
- b) Subjek penelitian adalah karyawan di Simply Fresh Laundry
- c) Penelitian dibatasi pada kajian pengaruh komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi, khususnya dalam konteks industri jasa laundry. Penelitian ini tidak mengkaji faktor lainnya yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, motivasi, kepemimpinan, atau budaya organisasi.

3.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Simply Fresh Laundry Yogyakarta. Beralamat di Jl. Monjali No. 251, Kec. Mlati, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada adanya permasalahan yang relevan dengan variabel penelitian serta kemudahan akses dan perolehan data.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Simply Fresh Laundry Yogyakarta yang berjumlah 68 orang yang terdiri dari manajemen, operasional dan customer servis.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil (68 orang), penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

3.5 Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (sensus) yang termasuk dalam kategori *non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2019) sampling jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak

akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Teknik sampling jenuh dipilih dengan pertimbangan jumlah populasi yang terbatas, dapat meningkatkan akurasi dan generalisasi yang lebih tinggi karena tidak ada sampling eror, karakteristik homogen dimana karyawan memiliki karakteristik yang relatif homogen dengan status PKWT sehingga representativitas data terjamin, dan efisiensi penelitian meningkat populasi yang tidak terlalu besar sehingga pengguna seluruh populasi lebih efisien dibandingkan harus menghitung dan memilih sampel tertentu.

3.6 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua jenis,, yaitu data primer dan data sekunder.

3.6.1 Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber asli atau responden penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan Simply Fresh Laundry yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan komunikasi kerja lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang diukur menggunakan skala Likert 1-5. Dan dari hasil wawancara yang dilakukan dengan pihak HRD Simply Fresh Laundry untuk memperoleh informasi awal mengenai permasalahan SDM yang ada di perusahaan tersebut.

3.6.2 Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang sudah ada atau telah dikumpulkan oleh pihak lain. Dalam penelitian ini diperoleh

melalui dokumen perusahaan, literatur dan jurnal ilmiah, data statistik dan internet.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data utama dalam penelitian ini adalah *kuesioner*. Menurut Sugiyono (2019) *kuesioner* merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.8 Skala Pengukuran Data

Penelitian ini menggunakan *skala Likert* untuk mengukur persepsi, sikap, dan pendapat responden terhadap variabel komunikasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2019) *skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. *Skala Likert* dalam penelitian ini menggunakan 5 (lima) alternatif jawaban dengan skor sebagai berikut: Sangat setuju (5), Setuju (4), Kurang Setuju (3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1).

3.9 Uji Instrumen Penelitian

Sebelum *kuesioner* disebarkan kepada seluruh sampel penelitian terlebih dahulu dilakukan uji instrumen penelitian untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan valid dan reliabel. Uji instrumen penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas

3.9.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu *kuesioner*. Menurut Ghazali (2018), suatu *kuesioner* dikatakan valid

jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan SPSS. Menurut Sugiyono (2019), suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Berdasarkan jumlah sampel uji instrumen sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05 dua arah, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361, sehingga item dinyatakan valid jika r hitung $> 0,361$.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas alat ukur. Menurut Ghazali (2018), reliabilitas adalah alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini akan menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan bantuan program SPSS. Menurut Nunnally dalam Ghazali (2018) suatu variabel dinyatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Sebaliknya variabel dinyatakan tidak reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$.

3.1 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis *Struktural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 4.0. Teknik analisis SEM PLS dipilih karena sesuai dengan karakteristik penelitian yang memiliki model

kompleks dengan variabel mediasi, ukuran sampel yang terbatas (68), serta tidak memerlukan asumsi distribusi normal yang ketat.

3.10.1 Alasan penggunaan SEM-PLS

1) Ukuran Sampel terbatas

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 68 responden yang merupakan seluruh populasi karyawan Simply Fresh Laundry. Menurut Hair et al. (2019) PLS-SEM dapat bekerja secara efektif dengan ukuran sampel yang relatif kecil. Dalam menentukan ukuran sampel dalam SEM-PLS adalah 10 time rule (jumlah jalur struktural terbanyak). Dalam penelitian ini jumlah jalur terbanyak adalah 3 jalur (komunikasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja menuju kinerja karyawan). Jadi sampel minimum yang diperlukan

$$N \text{ minimum} = 10 \times 3 = 30 \text{ Responden.}$$

2) Kompleksitas model dengan variabel mediasi

Model penelitian ini melibatkan hubungan yang kompleks dengan variabel mediasi (disiplin kerja) yang menghubungkan variabel (komunikasi kerja dan lingkungan kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Terdapat 7 hipotesis yang harus diuji, termasuk efek langsung dan efek tidak langsung melalui variabel mediasi. Menurut Hair et al. (2017) SEM-PLS sangat sesuai untuk model penelitian yang kompleks dengan *multiple paths* dan variabel mediasi karena dapat menganalisis semua jalur, sehingga lebih efisien

dan mengurangi risiko kesalahan Tipe I yang bisa terjadi akibat multiple testing.

3) Evaluasi validitas dan reliabilitas terintegrasi

SEM-PLS menyediakan evaluasi outer model (model pengukuran) yang komprehensif, meliputi *convergent validity*, *discriminant validity* dan *reliability konstruk* yang terintegrasi dalam satu analisis. Hal ini memastikan bahwa instrumen penelitian benar-benar valid dan reliabel sebelum dilakukan pengujian hipotesis pada model struktural.

3.10.2 Tahapan Analisis Data SEM-PLS

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden dan deskripsi variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2019) statistik deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

a. Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan data demografi seperti usia, jenis kelamin, status karyawan, masa kerja, rentang gaji dan posisi/jabatan yang disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan persentase.

b. Deskripsi variabel penelitian

Deskripsi variabel penelitian menggunakan nilai mean(rata-rata), median, standar deviasi, nilai minimum dan maksimum untuk setiap variabel komunikasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Untuk menginterpretasikan nilai rata-rata (mean) setiap variabel digunakan rentang interval dengan rumus.

Interval = (Nilai Tertinggi- Nilai Terendah)/Jumlah Kelas

$$\text{Interval} = (5-1)/5 = 0,80$$

Dengan kriteria penilaian sebagai berikut :

- 1,00-1,80 = Sangat Tidak Setuju
- 1,81-2,60 = Tidak Setuju
- 2,61-3,40 = Cukup Setuju
- 3,41-4,20 = Setuju
- 4,21-5,00 = Sangat Setuju

2. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi outer model dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas atau variabel yang digunakan dalam penelitian. Menurut Hair et al. (2019) evaluasi outer model dalam SEM-PLS meliputi pengujian *validitas konvergen*, *validitas diskriminasi*, dan *reliabilitas konstruk*.

a. Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk mengukur sejauh mana indikator suatu konstruk berkorelasi positif satu sama lain dan mampu mengukur konstruk yang sama. Validitas konvergen dievaluasi melalui dua kriteria utama:

1) Outer Loading

Outer loading menunjukkan korelasi antara indikator dengan konstruk latennya. Menurut Hair et al. (2019) kriteria penilaian outer loading adalah :

- $>0,70$ = ideal untuk penelitian confirmation
- $0,60-0,70$ = dapat diterima jika nilai AVE dan composite reliability memenuhi syarat
- $0,50-0,60$ = dapat dipertimbangkan untuk penelitian eksplorator
- $<0,50$ = harus dihapus dari model

2) Average Variance Extracted (AVE)

AVE mengukur seberapa besar varians indikator yang dapat dijelaskan oleh konstruk latennya. Menurut Fornell & Larcker (1981), nilai AVE harus $>0,50$, yang berarti konstruk mampu menjelaskan minimal 50% varians dari indikator.

Rumus AVE:

$$AVE = (\sum \text{loading}^2) / \text{jumlah indikator}$$

b. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan digunakan untuk memastikan bahwa suatu konstruk benar-benar berbeda dan unik dalam model. Validitas diskriminan dievaluasi melalui dua metode:

a. Cross Loading

Setiap variabel harus memiliki loading lebih tinggi pada konstraknya sendiri dibandingkan dengan loading pada konstruk lainnya. Jika suatu indikator memiliki loading lebih tinggi pada konstruk lain, maka indikator tersebut harus dieliminasi karena tidak dapat membedakan konstruk dengan baik (Hair et al. 2019).

b. Fornell-Larcker Criterion

Metode ini membandingkan nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk. Menurut Fornel & Larcker (1981) validitas diskriminan terpenuhi jika akar kuandar AVE setiap konstruk lebih besar daripada korelasi konstruk tersebut dengan konstruk lainnya.

c. Reliabilitas Konstruk

Reliabilitas Konstruk digunakan untuk mengukur konsistensi internal indikator-indikator dalam mengukur konstruk. Reliabilitas dievaluasi melalui dua kriteria:

1) Cronbach's Alpha (α)

Cronbach Alpha mengukur batas bawah reliabilitas konstruk. Menurut Nunnally & Bernstein (1994), nilai Cronbach's Alpha harus $> 0,70$ untuk menunjukkan konsistensi internal yang baik. Namun Cronbach's Alpha cenderung *underestimate reliabilitas* karna mengasumsikan semua indikator memiliki bobot yang sama.

2) Composite Reliability (CR)

Composite Reliability merupakan ukuran reliabilitas yang lebih akurat karena mempertimbangkan *auter loading* yang berbeda dari setiap indikator. Menurut Hair et al. (2019) nilai *composite reliability* harus $> 0,70$ untuk penelitian konfirmatori dan $> 0,60$ untuk penelitian eksploratori.

Kriteria Penilaian:

- $0,60-0,70$ = dapat diterima untuk penelitian eksploratori).
- $0,70-0,90$ = memuaskan hingga baik
- $>0,90$ = berpotensi redundansi

Composite reliability lebih diuntungkan daripada *Cronbach's Alpha* dalam analisis SEM-PLS karena lebih akurat dan tidak mengasumsikan bobot indikator yang sama (Hair et al., 2017).

3. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Setelah model pengukuran dinyatakan valid dan reliabel, langkah selanjutnya adalah mengevaluasi model struktural untuk menguji hubungan kausal antar variabel dan kekuatan prediksi model. Menurut Hair et al. (2019) evaluasi model struktural dalam SEM-PLS meliputi beberapa kriteria utama:

a. Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 mengukur proporsi varians variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai yang lebih tinggi menunjukkan kekuatan prediksi yang lebih baik. Menurut Chin (1998) kriteria penilaian R^2 dalam penelitian perilaku adalah:

- 0,67= Kuat
- 0,33= Sedang
- 0,19= Lemah

b. Effect Size (f^2)

Effect Size (f^2) digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel eksogen yang dihapus dari model memiliki pengaruh substantif terhadap variabel endogen. Dengan kata lain, (f^2) mengukur besarnya kontribusi suatu variabel prediktor terhadap R^2 variabel endogen

Rumus f^2 :

$$f^2 = (R^2 \text{ included} - R^2 \text{ excluded}) / (1 - R^2 \text{ included})$$

Keterangan:

$R^2 \text{ included}$ = R^2 ketika variabel prediktor dimasukkan

$R^2 \text{ excluded}$ = R^2 ketika variabel prediktor dihapus

Menurut Cohen (1988), kriteria penilaian f^2 adalah:

- 0,02 = Efek kecil (*small effect*)
- 0,15 = Efek sedang (*medium effect*)
- 0,35 = Efek besar (*large effect*)

Nilai $f^2 < 0,02$ menunjukkan bahwa variabel prediktor tidak memiliki pengaruh substantif, meskipun mungkin signifikan secara statistik

c. Predictive Relevance (Q^2)

Pengujian relevansi prediktif (Q^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam memprediksi variabel endogen dalam penelitian. Nilai Q^2 diperoleh dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut (Ghozali, 2018):

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2)(1 - R2^2)$$

Keterangan:

$R1^2$ = nilai R^2 variabel endogen pertama (Disiplin Kerja)

$R2^2$ = nilai R^2 variabel endogen kedua (Kinerja Karyawan)

Menurut Hair et al. (2019) interpretasi nilai Q^2 adalah:

$Q^2 > 0$ = Model memiliki *predictive relevance*

$Q^2 = 0$ atau negatif = Model tidak memiliki *predictive relevance*

Semakin tinggi nilai Q^2 (mendekati 1), semakin baik kualitas prediksi model.

Kriteria Q^2 :

- $Q^2 > 0 = Predictive\ relevance$
- $0,02 = Predictive\ relevance$ kecil
- $0,15 = Predictive\ relevance$ sedang
- $0,35 = Predictive\ relevance$ besar.

3.11 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam PLS-SEM dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel dalam model struktural signifikan secara statistik. Uji hipotesis dilakukan melalui prosedur Bootstrapping dengan 5.000 susampel (Hair et al., 2019).

a. Prosedur Bootstrapping

Bootstrapping adalah prosedur *resampling no- parametrik* yang digunakan untuk mengestimasi standar eror dan confidence interval dari koefisien jalur. Prosedur ini tidak memerlukan asumsi distribusi normal dan lebih robust untuk ukuran sampel kecil.

Pengaturan Bootstrapping dalam Smart PLS:

- Number of bootstrap samples: 5.000
- Confidence interval: 95%
- Significance level: $\alpha = 0,05$

b. Pengujian pengaruh langsung (Direct Effect)

Pengaruh langsung menunjukkan hubungan kausal langsung antara variabel eksogen dengan variabel endogen tanpa melalui variabel mediasi.

Pengujian dilakukan dengan melihat:

1. Path Coefficients (β)

Path coefficient menunjukkan arah dan kekuatan hubungan antar variabel:

- Nilai positif (+): hubungan positif
- Nilai negatif (-): hubungan negatif
- Nilai mendekati 1: hubungan sangat kuat
- Nilai mendekati 0: hubungan sangat lemah

2. T-Statistics

T-Statistic digunakan untuk menguji signifikansi hubungan. Kriteria pengujian:

- T-Statistic $> 1,96$ (*two-tailed*, $\alpha = 5\%$) \rightarrow Signifikan
- T-statistics $< 1,96 \rightarrow$ Tidak signifikan

3. P-Value

P-Value menunjukkan probabilitas kesalahan dalam menolak hipotesis nol:

- P-value $< 0,05 \rightarrow$ Signifikan (hipotesis diterima)
- P-value $< 0,01 \rightarrow$ Sangat signifikan
- P-value $> 0,05 \rightarrow$ Tidak signifikan (hipotesis ditolak)

Hipotesis yang diuji (pengaruh langsung)

- H1: komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2: lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3: komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja
- H4: lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja
- H5: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengujian Efek Mediasi (Indirect Effect)

Pengujian efek mediasi dilakukan untuk menguji peran variabel disiplin kerja dalam memediasi hubungan komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. PLS-SEM dapat menghitung efek tidak langsung secara otomatis melalui prosedur bootstrapping.

1) Jenis mediasi

Menurut Hair et al. (2017) terdapat beberapa jenis mediasi:

a. Mediasi penuh

- Efek tidak langsung signifikan ($p < 0,05$)
- Efek langsung tidak signifikan ($p > 0,05$)
- Interpretasi: Pengaruh X terhadap Y sepenuhnya melalui

b. Mediasi Parsial

- Efek tidak langsung signifikan ($p < 0,05$)

- Efek langsung juga signifikan ($p < 0,05$)
- Interpretasi: Pengaruh X terhadap Y sebagian melalui Z, sebagian langsung

c. Tidak Ada Mediasi

- Efek tidak langsung tidak signifikan ($p > 0,05$)
- Interpretasi: Z bukan variabel mediasi dalam hubungan X terhadap Y.

2) Variance Accounted For (VAF)

VAF digunakan untuk mengukur seberapa besar efek mediasi dibandingkan efek total. Menurut Hair et al. (2017):

Rumus VAF:

$$\text{VAF} = (\text{Efek tidak langsung}) / (\text{Efek langsung} + \text{Efek tidak langsung}) \times 100\%$$

Kriteria VAF:

- $\text{VAF} > 80\%$ = Mediasi penuh (*full mediation*)
- $20\% < \text{VAF} < 80\%$ = Mediasi parsial (*partial mediation*)
- $\text{VAF} < 20\%$ = Tidak ada mediasi (*no mediation*)

3) Specific Indirect Effect

Dalam model dengan variabel mediasi, SmartPLS dapat menghitung specific indirect effect untuk setiap jalur mediasi secara terpisah:

Komunikasi kerja - Disiplin kerja - Kinerja karyawan (H6)

Lingkungan kerja - Disiplin kerja - Kinerja karyawan (H7)

Setelah jalur mediasi diuji signifikansinya menggunakan bootstrapping dengan kriteria $t\text{-statistic} > 1,96$ dan $p\text{-value} < 0,05$.

Hipotesis yang diuji (efek mediasi):

- H6: Disiplin kerja memediasi pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan
- H7: Disiplin kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan hasil dari prosedur Bootstrapping dalam SmartPLS. Pengajuan dilakukan dengan melihat nilai *Path Coefficient*, *T-Statistics*, dan *P-Value*. Untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Kriteria penerimaan hipotesis:

- Hipotesis diterima jika $T\text{-Statistics} > 1,96$ dan $P\text{-Value} < 0,05$
- Hipotesis ditolak jika $T\text{-Statistics} < 1,96$ dan $P\text{-Value} > 0,05$

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Perusahaan

Simply Fresh Laundry merupakan salah satu pelopor usaha laundry kiloan di Indonesia yang berasal dari Yogyakarta. Usaha ini didirikan pada bulan Februari 2006 oleh R.H. Agung Nugroho Susanto, S.H., seorang wirausahawan yang telah memiliki minat dibidang bisnis sejak masih menempuh pendidikan di bangku kuliah. Pendirian Simply Fresh Laundry berawal dari usaha laundry yang berskala kecil yang dijalankan secara mandiri dengan modal terbatas dan skala usaha yang masih sederhana.

Gambar 4.1 Logo Simply Fresh Laundry



Sumber: website resmi Simply Fresh Laundry

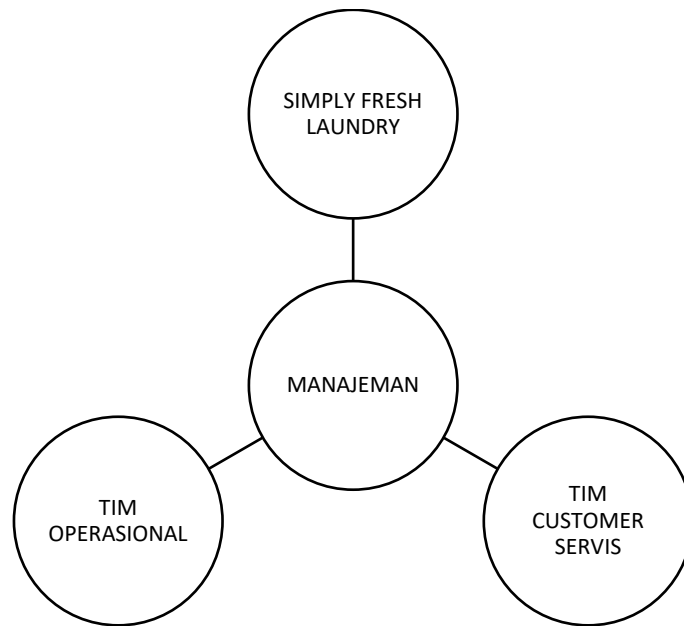
Seiring berjalanya waktu, konsep laundry kiloan yang diterapkan oleh Simply Fresh Laundry terbukti mendapat respons positif dari masyarakat. Konsep ini mampu menjawab kebutuhan pelanggan,

khususnya kalangan mahasiswa, karyawan dan masyarakat perkotaan yang memiliki mobilitas yang tinggi. Kebersihan konsep tersebut menjadi dasar bagi perusahaan untuk terus melakukan pengembangan usaha secara berkelanjutan. Dalam kurun waktu bertahun-tahun, Simply Fresh Laundry tidak hanya mengalami pertumbuhan dari segi jumlah outline, tetapi juga berkembang dalam hal kualitas layanan, sistem operasional, serta dukungan manajemen waralaba. Perkembangan usaha Simply Fresh Laundry ditandai dengan ekspansi jaringan outline yang semakin luas ke berbagai wilayah di Indonesia. Hingga saat ini Simply Fresh Laundry telah memiliki ratusan outline yang tersebar dari Aceh hingga Papua, menunjukkan kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mempertahankan jaringan usah berskala nasional.

Selain pertumbuhan usaha yang pesat, Simply Fresh Laundry juga dikenal melalui berbagai penghargaan tingkat nasional maupun internasional, serta liputan di media cetak dan elektronik. Pengakuan tersebut mencerminkan reputasi perusahaan sebagai salah satu Brand laundry kiloan yang memiliki citra kuat dan dipercaya oleh masyarakat. Capaian ini menunjukkan bahwa Simply Fresh Laundry tidak hanya fokus pada ekspansi bisnis, tetapi juga pada pembangunan kualitas, profesionalisme, dan keberlanjutan usaha di industri jasa laundry.

4.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4.2 Struktur Organisasi SIMPLY FRESH LAUNDRY



Struktur organisasi Simply Fresh Laundry dalam penelitian ini terdiri atas Manajemen atau Supervisor yang memimpin dua bagian utama, yaitu Customer Service dan Tim Operasional. Struktur tersebut mencerminkan alur hubungan kerja dalam aktivitas operasional sehari-hari, di mana Customer Service berperan dalam melayani pelanggan sekaligus melakukan koordinasi dengan Tim Operasional. Sementara itu, Tim Operasional bertanggung jawab terhadap proses produksi laundry. Kedua bagian ini menjadi fokus utama dalam penelitian.

4.3 Bidang Perusahaan

Simply Fresh Laundry bergerak dalam bidang jasa layanan laundry dan binatu, khususnya laundry kiloan. Konsep usaha laundry kiloan diterapkan dengan prinsip pencucian dan penyeterikaan sesuai berat pakaian (kg) sehingga harga pelayanan menjadi lebih efisien namun tetap mengutamakan kualitas. Layanan yang ditawarkan meliputi:

- Laundry kiloan (cuci & setrika)

- Express laundry (proses cepat)
- Pelayanan laundry sesuai washing care label
- Jasa setrika pakaian satuan

Simply Fresh Laundry dikenal dengan slogan “Laundry kiloan kualitas hotel” menunjukkan fokus pada kualitas pelayanan meskipun layanan tersebut dihitung berdasarkan berat pakaian pelanggan. Perusahaan juga menerapkan konsep waralaba (Franchise) yang memungkinkan mitra usah membuka outlet Simply Fresh Laundry dengan dukungan penuh dari manajemen pusat. Dengan sistem waralaba ini, Simply Fresh tidak hanya menawarkan layanan laundry, tetapi juga kesempatan berwirausaha bagi masyarakat luas.

4.4 Aspek Lain Yang Relevan

Aspek lain yang relevan dalam penelitian ini berkaitan dengan kondisi internal perusahaan yang memiliki keterkaitan langsung dengan komunikasi kerja, hubungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Dalam pelaksanaan kegiatan operasional sehari-hari, komunikasi kerja di Simply Fresh Laundry ditunjukkan melalui proses penyampaian instruksi kerja dari atasan kepada karyawan serta adanya koordinasi antar karyawan dalam melaksanakan tugas. Hal tersebut berkaitan dengan kejelasan penyampaian informasi dan koordinasi kerja sebagai indikator komunikasi kerja.

Selanjutnya, hubungan kerja di lingkungan perusahaan tercermin dari adanya kerja sama antar karyawan serta interaksi antara atasan dan bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hubungan kerja yang terjalin dengan baik dapat

menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga sesuai dengan indikator hubungan kerja. Selain itu, perusahaan menerapkan ketentuan kerja yang mencakup pengaturan jam kerja, tingkat kehadiran, serta kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP). Ketentuan tersebut berperan dalam membentuk disiplin kerja karyawan, khususnya terkait kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.

Dengan demikian, aspek-aspek tersebut dinilai relevan karena memiliki hubungan langsung dengan indikator komunikasi kerja, hubungan kerja, dan disiplin kerja, yang selanjutnya memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai fokus utama dalam penelitian ini.

BAB V

HASIL DAN PENELITIAN

4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang seharusnya diukur, sehingga data yang diperoleh benar-benar mencerminkan kondisi yang sesungguhnya. Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode korelasi Pearson Product Moment, yaitu dengan menghubungkan skor masing-masing item pernyataan dengan skor total variabel.

Pengujian validitas dapat dilihat melalui dua pendekatan, yaitu berdasarkan nilai signifikansi (*Sig. 2-tailed*) dan nilai *Pearson Correlation*. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka item pernyataan dinyatakan valid, sedangkan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka item dinyatakan tidak valid. Selain itu, validitas juga dapat ditentukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka item pernyataan dinyatakan valid, dan sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka item dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan jumlah sampel uji instrumen sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05 (dua arah), diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361. Adapun hasil uji validitas untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Kerja

Variabel	Nomor Item	Pearson Correlation	r tabel	Ket.
Komunikasi Kerja (X1)	1	0,610	0,361	Valid
	2	0,651		Valid
	3	0,781		Valid
	4	0,666		Valid
	5	0,640		Valid
	6	0,720		Valid
	7	0,716		Valid
	8	0,629		Valid
	9	0,593		Valid
	10	0,593		Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel tersebut, seluruh 10 item pernyataan pada variabel Komunikasi Kerja memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel (0,361), dengan rentang nilai korelasi antara 0,593 hingga 0,781 dan Nilai Signifikan juga menunjukkan $<0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Komunikasi Kerja dinyatakan valid, sehingga layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Nomor Item	Pearson Correlation	r tabel	Ket.
Lingkungan Kerja (X2)	11	0,734	0,361	Valid
	12	0,715		Valid
	13	0,643		Valid
	14	0,558		Valid
	15	0,707		Valid
	16	0,726		Valid
	17	0,758		Valid
	18	0,740		Valid

Sumber : Data Primer diolah 2026

Berdasarkan tabel yang telah disajikan, semua 8 pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai r-hitung yang melebihi r-tabel (0,361), dengan nilai korelasi berada dalam rentang 0,558 hingga 0,758 dan Nilai Signifikan juga menunjukkan $<0,05$. Oleh karena itu, semua pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja dianggap valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Nomor Item	Pearson Correlation	r tabel	Ket.
Disiplin Kerja (Z)	19	0,650	0,361	Valid
	20	0,669		Valid
	21	0,783		Valid
	22	0,718		Valid
	23	0,610		Valid
	24	0,544		Valid
	25	0,647		Valid
	26	0,626		Valid
	27	0,648		Valid
	28	0,642		Valid

Sumber : Data Primer diolah 2026

Berdasarkan tabel yang telah disajikan, semua 10 pernyataan pada variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai r-hitung yang melebihi r-tabel (0,361), dengan nilai korelasi berada dalam rentang 0,544 hingga 0,783 dan Nilai Signifikan juga menunjukkan $<0,05$. Oleh karena itu, semua pernyataan pada variabel Disiplin Kerja dianggap valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Nomor Item	Pearson Correlation	r tabel	Ket.
Kinerja Karyawan (Y)	29	0,710	0,361	Valid
	30	0,675		Valid
	31	0,707		Valid
	32	0,630		Valid
	33	0,729		Valid
	34	0,534		Valid

Sumber : Data Primer diolah 2026

Berdasarkan tabel yang telah disajikan, semua 6 pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan menunjukkan nilai r-hitung yang melebihi r-tabel (0,361), dengan nilai korelasi berada dalam rentang 0,534 hingga 0,710 dan Nilai Signifikan juga menunjukkan $<0,05$. Oleh karena itu, semua pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan dianggap valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana konsistensi setiap item pernyataan dalam instrumen penelitian secara keseluruhan. Suatu instrumen dinilai reliabel apabila mampu menghasilkan data yang stabil dan konsisten ketika digunakan berulang kali pada kondisi yang relatif sama, sehingga layak digunakan sebagai alat pengukuran.

Pada penelitian ini, reliabilitas diukur dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha yang bertujuan untuk melihat konsistensi internal antar item dalam satu variabel. Adapun kriteria yang digunakan yaitu instrumen

dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien alpha lebih dari 0,60, sedangkan jika nilainya kurang dari 0,60 maka instrumen belum dapat dikatakan reliabel.

Nilai Cronbach's Alpha yang semakin tinggi menunjukkan tingkat keandalan instrumen yang semakin baik dalam mengukur variabel penelitian. Dengan demikian, nilai alpha yang mendekati angka 1 menandakan kualitas instrumen yang semakin tinggi.

Berikut disajikan hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel dalam penelitian ini.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach' Alpha	Product Moment	Ket.
Komunikasi Kerja (X1)	0,856	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,848		Reliabel
Disiplin Kerja (Z)	0,848		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,745		Reliabel

Sumber : Data Primer diolah 2026

Pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa pada variabel komunikasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini menunjukkan signifikansi dan dapat dikatakan reliabel.

4.2 Hasil Analisis Data Penelitian

4.2.1 Analisis Statistika Deskriptif

A. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi beberapa aspek, yaitu jenis kelamin, usia, status karyawan, posisi pekerjaan, lama bekerja, serta rentang gaji yang diterima. Informasi mengenai karakteristik responden tersebut disajikan sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Hasil deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki – Laki	10	14,7
Perempuan	58	85,3
Jumlah	68	100,0

Sumber: Data Primer diolah,2026

Berdasarkan data pada tabel 4.6 jenis kelamin, terlihat bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan dengan jumlah 58 orang atau sebesar 85,3%. Sementara itu, responden laki-laki tercatat sebanyak 10 orang dengan persentase 14,7%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa mayoritas karyawan Simply Fresh Laundry yang menjadi responden adalah perempuan..

2) Usia

Hasil deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
<20 Tahun	0	0,0
20-25 Tahun	19	27,9
26-30 Tahun	26	38,2
>30 Tahun	23	33,8
Jumlah	68	100,0

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.7, dapat diketahui usia responden dalam penelitian ini. Responden yang berada pada rentang usia 20–25 tahun berjumlah 19 orang atau sebesar 27,9%. Selanjutnya, responden dengan usia 26–30 tahun merupakan jumlah terbanyak, yaitu 26 orang dengan persentase 38,2%. Sementara itu, responden yang berusia di atas 30 tahun tercatat sebanyak 23 orang atau sebesar 33,8%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan Simply Fresh Laundry berada pada kelompok usia 26–30 tahun.

3) Status Karyawan

Hasil deskripsi karakteristik responden berdasarkan status karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Karakteristik Responden berdasarkan Status

Karyawan

Status Karyawan	Frekuensi	persentase (%)
Karyawan Tetap	26	38,2
PKWT	42	61,8
Jumlah	68	100,0

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.8 status karyawan, sebagian besar responden berstatus sebagai karyawan PKWT, yaitu sebanyak 42 orang atau sebesar 61,8%. Adapun karyawan tetap berjumlah 26 orang dengan persentase 38,2%. Hal ini menunjukkan bahwa di Simply Fresh Laundry memiliki karyawan lebih banyak berasal dari tenaga kerja kontrak dibandingkan karyawan tetap.

4) Posisi Pekerjaan

Hasil deskripsi karakteristik responden berdasarkan posisi pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Karakteristik Responden berdasarkan Posisi Pekerjaan

Posisi Pekerjaan	Frekuensi	presentasi (%)
Manajemen	18	26,5
Tim Operasional	31	45,6
Tim Customer Servis	19	27,9
Jumlah	68	100,0

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.9 posisi pekerjaan, diketahui bahwa responden paling banyak berasal dari tim operasional dengan jumlah 31 orang atau sebesar 45,6%. Selain itu, tim customer servis terdiri dari 19 orang (27,9%), sedangkan dari pihak

manajemen berjumlah 18 orang atau sebesar 26,5%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan Simply Fresh Laundry bekerja pada bagian operasional.

5) Lama Bekerja

Hasil deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	persentase (%)
< 1 Tahun	31	45,6
1-3 Tahun	24	35,3
3-5 Tahun	3	4,4
> 5 Tahun	10	14,7
Jumlah	68	100,0

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.10 lama bekerja, mayoritas responden memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 45,6%. Responden dengan masa kerja 1–3 tahun berjumlah 24 orang (35,3%). Sementara itu, responden dengan masa kerja 3–5 tahun sebanyak 3 orang (4,4%), dan lebih dari 5 tahun sebanyak 10 orang atau 14,7%. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan Simply Fresh Laundry masih tergolong memiliki masa kerja yang relatif singkat.

6) Rentang Gaji

Hasil deskripsi karakteristik responden berdasarkan Rentang gaji dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Karakteristik Responden berdasarkan Rentang Gaji

Rentang Gaji	Frekuensi	presentasi (%)
<Rp 1.000.000	1	1,5
Rp 1.000.000-2.000.000	46	67,6
Rp 2.000.000-3.000.000	15	22,1
Rp > 3.000.000	6	8,8
Jumlah	68	100,0

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.11 rentang gaji, sebagian besar responden memperoleh penghasilan pada kisaran Rp1.000.000–Rp2.000.000, yaitu sebanyak 46 orang atau sebesar 67,6%. Responden dengan gaji Rp2.000.000–Rp3.000.000 berjumlah 15 orang (22,1%), sedangkan yang berpenghasilan di atas Rp3.000.000 sebanyak 6 orang (8,8%). Adapun responden dengan penghasilan di bawah Rp1.000.000 hanya 1 orang atau sebesar 1,5%. Dengan demikian, karyawan Simply Fresh Laundry berada pada kelompok pendapatan menengah ke bawah.

B. Deskriptif Variabel Penelitian

Pengukuran ini dilakukan untuk memperoleh gambaran umum mengenai pendapat responden terhadap masing–masing variabel penelitian, yaitu Komunikasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2),

Disiplin Kerja (Z), dan Kinerja Karyawan (Y). Analisis deskriptif digunakan untuk mengidentifikasi kecenderungan jawaban responden pada setiap variabel yang diteliti. Dalam analisis deskriptif, variabel diukur menggunakan skala Likert dengan rentang nilai dari yang terendah hingga tertinggi. Nilai terendah adalah 1 yang menunjukkan sangat tidak setuju, sedangkan nilai tertinggi adalah 5 yang menunjukkan sangat setuju. Perhitungan rentang interval dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang Interval} = (\text{Rentang Tertinggi} - \text{Rentang Terendah}) / \text{Jumlah Interval}$$

$$\text{Rentang Interval} = (5 - 1) / 5$$

$$\text{Rentang Interval} = 0,8$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh kategori penilaian sebagai berikut:

$$1,00 - 1,80 = \text{Sangat Tidak Setuju (STS)}$$

$$1,81 - 2,60 = \text{Tidak Setuju (TS)}$$

$$2,61 - 3,40 = \text{Cukup Setuju (CS)}$$

$$3,41 - 4,20 = \text{Setuju (S)}$$

$$4,21 - 5,00 = \text{Sangat Setuju (SS)}$$

Berdasarkan ketentuan tersebut, berikut disajikan nilai rata-rata dari masing-masing variabel penelitian.

4.2.1 Komunikasi Kerja

Dalam mengukur variabel komunikasi kerja yang menggunakan 10 item pernyataan yang valid. Berikut distribusi dari masing-masing item pernyataan pada variabel komunikasi kerja.

a) Tanggapan responden terhadap pernyataan informasi pekerjaan yang saya terima sesuai dengan tugas yang menjadi tanggung jawab saya.

Tabel 4.12 Tanggapan responden terhadap pernyataan informasi pekerjaan yang saya terima sesuai dengan tugas yang menjadi tanggung jawab saya.

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	persentase (%)	N x F
Sangat Tidak Setuju	1	2	2,9%	2
Tidak Setuju	2	9	13,2%	18
Cukup Setuju	3	6	8,8%	18
Setuju	4	23	33,8%	92
Sangat Setuju	5	28	41,2%	140
Total		68	100%	270
Rata- Rata				3,97

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa dari 68 responden yang menjadi sampel, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 2,9%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 responden dengan persentase 13,2%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 6 responden dengan presentasi 8,8%, yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden dengan persentase 33,8%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 responden dengan persentasi 41,2%.

Rata-Rata nilai yang diperoleh pada item pernyataan ”informasi pekerjaan yang saya terima sesuai dengan tugas yang menjadi tanggung jawab saya” yaitu sebesar 3,97 dimana hal ini membuktikan bahwa nilai rata-rata item pernyataan ini berada pada interval 3,41-4,20 (Setuju). Sehingga dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Simply Fresh Laundry setuju bahwa informasi pekerjaan yang diterima sesuai dengan tugas yang menjadi tanggung jawab.

b) Tanggapan responden terhadap pernyataan arahan kerja yang diberikan tepat waktu dalam melaksanakan tugas.

Tabel 4.13 Tanggapan responden terhadap pernyataan arahan kerja yang diberikan tepat waktu dalam melaksanakan tugas.

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	persentase (%)	N x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0%	0
Tidak Setuju	2	11	16,2%	22
Cukup Setuju	3	10	14,7%	30
Setuju	4	30	44,1%	120
Sangat Setuju	5	17	25,0%	85
Total		68	100%	257
Rata- Rata				3,78

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa dari 68 responden yang menjadi sampel, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 11 responden dengan persentase 16,2%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 10 responden dengan presentasi 14,7%, yang menyatakan setuju sebanyak 30

responden dengan persentase 44,1%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 responden dengan persentase 25,0%.

Rata-Rata nilai yang diperoleh pada item pernyataan "Arahan kerja yang diberikan tepat waktu dalam melaksanakan tugas" yaitu sebesar 3,78 dimana hal ini membuktikan bawah nilai rata-rata item pernyataan ini berada pada interval 3,41-4,20 (Setuju). Sehingga dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Simply Fresh Laundry setuju bahwa arahan kerja yang diberikan tepat waktu dalam melaksanakan tugas.

c) Tanggapan responden terhadap pernyataan saya memahami informasi kerja yang disampaikan oleh atasan dan rekan kerja.

Tabel 4.14 Tanggapan responden terhadap pernyataan saya memahami informasi kerja yang disampaikan oleh atasan dan rekan kerja.

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Persentasi (%)	N x F
Sangat Tidak Setuju	1	2	2,9%	2
Tidak Setuju	2	8	11,8%	16
Cukup Setuju	3	10	14,7%	30
Setuju	4	25	36,8%	100
Sangat Setuju	5	23	33,8%	115
Total		68	100%	263
Rata- Rata				3,87

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa dari 68 responden yang menjadi sampel, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden dengan persentasi 2,9%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 responden dengan persentasi 11,8%, yang menyatakan cukup setuju

sebanyak 10 responden dengan persentase 14,7%, yang menyatakan setuju sebanyak 25 responden dengan persentase 36,8%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 responden dengan persentase 33,8%.

Rata-Rata nilai yang diperoleh pada item pernyataan "saya memahami informasi kerja yang disampaikan oleh atasan dan rekan kerja" yaitu sebesar 3,87 dimana hal ini membuktikan bahwa nilai rata-rata item pernyataan ini berada pada interval 3,41-4,20 (Setuju). Sehingga dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Simply Fresh Laundry setuju bahwa saya memahami informasi kerja yang disampaikan oleh atasan dan rekan kerja di Simply Fresh Laundry.

d) Tanggapan responden terhadap pernyataan informasi yang saya terima jarang menimbulkan salah pengertian.

Tabel 4.15 Tanggapan responden terhadap pernyataan informasi yang saya terima jarang menimbulkan salah pengertian.

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	N x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0%	0
Tidak Setuju	2	8	11,8%	16
Cukup Setuju	3	19	27,9%	57
Setuju	4	20	29,4%	80
Sangat Setuju	5	21	30,9%	105
Total		68	100%	258
Rata- Rata				3,79

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa dari 68 responden yang menjadi sampel, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 responden dengan persentase 11,8%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 19

responden dengan persentase 27,9%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden dengan presentasi 29,4%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden dengan persentase 30,9%.

Rata-Rata nilai yang diperoleh pada item pernyataan "informasi yang saya terima jarang menimbulkan salah pengertian" yaitu sebesar 3,79 dimana hal ini membuktikan bawah nilai rata-rata item pernyataan ini berada pada interval 3,41-4,20 (Setuju). Sehingga dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Simply Fresh Laundry setuju bahwa informasi yang diterima jarang menimbulkan salah pengertian di Simply Fresh Laundry.

e) Tanggapan responden terhadap pernyataan atasan mengarahkan komunikasi kepada karyawan untuk memahami tugasnya.

Tabel 4.16 Tanggapan responden terhadap pernyataan atasan mengarahkan komunikasi kepada karyawan untuk memahami tugasnya.

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	persentase (%)	N x F
Sangat Tidak Setuju	1	3	4,4%	3
Tidak Setuju	2	9	13,2%	18
Cukup Setuju	3	7	10,3%	21
Setuju	4	28	41,2%	112
Sangat Setuju	5	21	30,9%	105
Total		68	100%	259
Rata- Rata				3,81

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa dari 68 responden yang menjadi sampel, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3

responden dengan persentase 4,4%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 responden dengan persentase 13,2%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 7 responden dengan persentase 10,3%, yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden dengan persentase 41,2%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden dengan persentase 30,9%.

Rata-Rata nilai yang diperoleh pada item pernyataan "atasan mengarahkan komunikasi kepada karyawan untuk memahami tugasnya" yaitu sebesar 3,81 dimana hal ini membuktikan bahwa nilai rata-rata item pernyataan ini berada pada interval 3,41-4,20 (Setuju). Sehingga dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Simply Fresh Laundry setuju bahwa atasan mengarahkan komunikasi kepada karyawan untuk memahami tugasnya.

f) Tanggapan responden terhadap pernyataan atasan memberikan penjelasan ulang apabila informasi belum jelas

Tabel 4.17 Tanggapan responden terhadap pernyataan atasan memberikan penjelasan ulang apabila informasi belum jelas

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	persentase (%)	N x F
Sangat Tidak Setuju	1	3	4,4%	3
Tidak Setuju	2	7	10,3%	14
Cukup Setuju	3	9	13,2%	27
Setuju	4	18	26,5%	72
Sangat Setuju	5	31	45,6%	155
Total		68	100%	271
Rata- Rata				3,98

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dilihat bahwa dari 68 responden yang menjadi sampel, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 4,4%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 responden dengan persentase 10,3%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 9 responden dengan persentase 13,2%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden dengan persentase 26,5%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 responden dengan persentase 45,6%.

Rata-Rata nilai yang diperoleh pada item pernyataan "atasan memberikan penjelasan ulang apabila informasi belum jelas" yaitu sebesar 3,98 dimana hal ini membuktikan bahwa nilai rata-rata item pernyataan ini berada pada interval 3,41-4,20 (Setuju). Sehingga dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Simply Fresh Laundry setuju bahwa atasan memberikan penjelasan ulang apabila informasi belum jelas.

g) Tanggapan responden terhadap pernyataan informasi pekerjaan yang disampaikan sesuai dengan kondisi kerja

Tabel 4.18 Tanggapan responden terhadap pernyataan informasi pekerjaan yang disampaikan sesuai dengan kondisi kerja

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	persentase (%)	N x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0%	0
Tidak Setuju	2	10	14,7%	20
Cukup Setuju	3	14	20,6%	42
Setuju	4	24	35,3%	96
Sangat Setuju	5	20	29,4%	100
Total		68	100%	258
Rata- Rata				3,79

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.18 dapat dilihat bahwa dari 68 responden yang menjadi sampel, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10 responden dengan persentase 14,7%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 14 responden dengan persentase 20,6%, yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden dengan persentase 35,3%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 responden dengan persentase 29,4%.

Rata-Rata nilai yang diperoleh pada item pernyataan "informasi pekerjaan yang disampaikan sesuai dengan kondisi kerja" yaitu sebesar 3,79 dimana hal ini membuktikan bahwa nilai rata-rata item pernyataan ini berada pada interval 3,41-4,20 (Setuju). Sehingga dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Simply Fresh Laundry setuju bahwa informasi pekerjaan yang di sampaikan sesuai dengan kondisi kerja.

h) Tanggapan responden terhadap pernyataan saya yakin informasi kerja yang diterima dapat memudahkan pekerjaan

Tabel 4.19 Tanggapan responden terhadap pernyataan saya yakin informasi kerja yang diterima dapat memudahkan pekerjaan

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	persentase (%)	N x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0%	0
Tidak Setuju	2	8	11,8%	16
Cukup Setuju	3	6	8,8%	18
Setuju	4	27	39,7%	108
Sangat Setuju	5	27	39,7%	135
Total		68	100%	277
Rata- Rata				4,07

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.19 dapat dilihat bahwa dari 68 responden yang menjadi sampel, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 responden dengan persentase 11,8%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 6 responden dengan persentase 8,8%, yang menyatakan setuju sebanyak 27 responden dengan persentase 39,7%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 responden dengan persentase 39,7%.

Rata-Rata nilai yang diperoleh pada item pernyataan "saya yakin informasi kerja yang diterima dapat memudahkan pekerjaan" yaitu sebesar 4,07 dimana hal ini membuktikan bahwa nilai rata-rata item pernyataan ini berada pada interval 3,41-4,20 (Setuju). Sehingga dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Simply Fresh Laundry setuju bahwa saya yakin informasi kerja yang diterima dapat memudahkan pekerjaan.

i) Tanggapan responden terhadap pernyataan Komunikasi antar karyawan saling menghargai satu sama lain.

Tabel 4.20 Tanggapan responden terhadap pernyataan Komunikasi antar karyawan saling menghargai satu sama lain.

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Persentasi (%)	N x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0%	0
Tidak Setuju	2	9	13,3%	18
Cukup Setuju	3	8	11,8%	24
Setuju	4	18	26,5%	72
Sangat Setuju	5	33	48,5%	165
Total		68	100%	279
Rata- Rata				4,10

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.20 dapat dilihat bahwa dari 68 responden yang mejadi sampel, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 responden dengan persentasi 13,3%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 8 responden dengan persentaasi 11,8%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden dengan persentasi 26,5%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 responden dengan persentasi 48,5%.

Rata-Rata nilai yang diperoleh pada item pernyataan "komunikasi antar karyawan saling menghargai satu sama lain" yaitu sebesar 4,10 dimana hal ini membuktikan bawah nilai rata-rata item pernyataan ini berada pada interval 3,41-4,20 (Setuju). Sehingga dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Simply Fresh Laundry setuju bahwa komunikasi antar karyawan di Simply Fresh Laundry saling menghargai satu sama lain.

j) Tanggapan responden terhadap pernyataan saya merasa nyaman dalam menyampaikan pendapat

Tabel 4.21 Tanggapan responden terhadap pernyataan saya merasa nyaman dalam menyampaikan pendapat

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Persentasi (%)	N x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0%	0
Tidak Setuju	2	9	13,3%	18
Cukup Setuju	3	8	11,8%	24
Setuju	4	31	45,6%	124
Sangat Setuju	5	20	29,4%	100
Total		68	100%	266
Rata- Rata				3,91

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.21 dapat dilihat bahwa dari 68 responden yang menjadi sampel, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 responden dengan persentasi 13,3%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 8 responden dengan persentaasi 11,8%, yang menyatakan setuju sebanyak 31 responden dengan persentasi 45,6%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 responden dengan persentasi 29,4%.

Rata-Rata nilai yang diperoleh pada item pernyataan "saya merasa nyaman dalam menyampaikan pendapat" yaitu sebesar 3,91 dimana hal ini membuktikan bawah nilai rata-rata item pernyataan ini berada pada interval 3,41-4,20 (Setuju). Sehingga dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Simply Fresh Laundry setuju bahwa saya merasa nyaman dalam menyampaikan pendapat di Simply Fresh Laundry.

Berdasarkan nilai rata-rata pada setiap pernyataan dalam variabel Komunikasi kerja, dapat disimpulkan gambaran umum dari rata-rata keseluruhan item variabel tersebut. Selain itu, distribusi jawaban responden pada masing-masing butir pernyataan disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.22 Rata- Rata Item Variabel Komunikasi Kerja

No	Item	Rata- Rata	Tafsir Rata- Rata
1.	Informasi pekerjaan yang saya terima sesuai dengan tugas yang menjadi tanggung jawab saya.	3,97	Setuju
2.	Arahan kerja yang diberikan tepat waktu dalam melaksanakan tugas	3,78	Setuju
3.	Saya memahami informasi kerja yang disampaikan oleh atasan dan rekan kerja	3,87	Setuju
4.	Informasi yang saya terima jarang menimbulkan salah pengertian	3,79	Setuju
5.	Atasan mengarahkan komunikasi kepada karyawan untuk memahami tugasnya	3,81	Setuju
6.	Atasan memberikan penjelasan ulang apabila informasi belum jelas	3,98	Setuju
7.	Informasi pekerjaan yang disampaikan sesuai dengan kondisi kerja	3,79	Setuju
8.	Saya yakin informasi yang diterima dapat memudahkan pekerjaan	4,07	Setuju
9.	Komunikasi antar karyawan saling menghargai satu sama lain	4,10	Setuju
10.	Saya merasa nyaman dalam menyampaikan pendapat.	3,91	Setuju
11.	Total Rata-Rata Variabel Komunikasi Kerja	3,90	Setuju

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil perhitungan nilai rata-rata pada setiap butir pernyataan dalam variabel komunikasi kerja, diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,90. Nilai tersebut berada pada rentang interval 3,41-4,20 sehingga tergolong dalam kategori setuju, yang bermakna bahwa secara umum karyawan Simply Fresh Laundry cenderung menyetujui seluruh pernyataan yang di jadikan sebagai indikator variabel komunikasi kerja.

4.2.2 Lingkungan Kerja

Dalam mengukur variabel lingkungan kerja yang menggunakan 8 item pernyataan yang valid. Berikut distribusi dari masing-masing item pernyataan pada variabel lingkungan kerja.

a) Tanggapan responden terhadap pernyataan kondisi tempat kerja membuat saya nyaman melaksanakan pekerjaan

Tabel 4.23 Tanggapan responden terhadap pernyataan kondisi tempat kerja membuat saya nyaman melaksanakan pekerjaan

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Persentasi (%)	N x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0%	0
Tidak Setuju	2	3	4,4%	6
Cukup Setuju	3	13	19,1%	39
Setuju	4	24	35,3%	96
Sangat Setuju	5	28	41,2%	140
Total		68	100%	281
Rata- Rata				4,13

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.23 dapat dilihat bahwa dari 68 responden yang mejadi sampel, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden dengan persentasi 4,4%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 13 responden dengan persentaasi 19,1%, yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden dengan persentasi 35,3%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 responden dengan persentasi 41,2%.

Rata-Rata nilai yang diperoleh pada item pernyataan ”kondisi tempat kerja membuat saya nyaman melaksanakan pekerjaan” yaitu sebesar

4,13 dimana hal ini membuktikan bahwa nilai rata-rata item pernyataan ini berada pada interval 3,41-4,20 (Setuju). Sehingga dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Simply Fresh Laundry setuju bahwa saya kondisi tempat kerja di Simply Fresh Laundry membuat karyawan merasa nyaman melaksanakan pekerjaannya.

b) Tanggapan responden terhadap pernyataan kondisi ditempat kerja mendukung saya untuk fokus dalam menyelesaikan pekerjaan

Tabel 4.24 Tanggapan responden terhadap pernyataan kondisi ditempat kerja mendukung saya untuk fokus dalam menyelesaikan pekerjaan

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Persentasi (%)	N x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0%	0
Tidak Setuju	2	4	5,9%	8
Cukup Setuju	3	24	35,3%	72
Setuju	4	22	32,4%	88
Sangat Setuju	5	18	26,5%	90
Total		68	100%	258
Rata- Rata				3,79

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.24 dapat dilihat bahwa dari 68 responden yang menjadi sampel, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden dengan persentasi 5,9%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 24 responden dengan persentaasi 35,3%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden dengan persentasi 32,4%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 responden dengan persentasi 26,5%.

Rata-Rata nilai yang diperoleh pada item pernyataan "kondisi di tempat kerja mendukung saya untuk fokus dalam menyelesaikan pekerjaan" yaitu sebesar 3,79 dimana hal ini membuktikan bahwa nilai rata-rata item pernyataan ini berada pada interval 3,41-4,20 (Setuju). Sehingga dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Simply Fresh Laundry setuju bahwa saya kondisi tempat kerja di Simply Fresh Laundry mendukung karyawannya untuk fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.

c) Tanggapan responden terhadap pernyataan saya memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja

Tabel 4.25 Tanggapan responden terhadap pernyataan saya memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Persentasi (%)	N x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0%	0
Tidak Setuju	2	2	2,9%	4
Cukup Setuju	3	19	27,9%	57
Setuju	4	27	39,7%	108
Sangat Setuju	5	20	29,4%	100
Total		68	100%	269
Rata- Rata				3,95

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.25 dapat dilihat bahwa dari 68 responden yang menjadi sampel, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden dengan persentasi 2,9%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 19 responden dengan persentaasi 27,9%, yang menyatakan setuju sebanyak

27 responden dengan persentasi 39,7%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 responden dengan persentasi 29,4%.

Rata-Rata nilai yang diperoleh pada item pernyataan ” saya memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja” yaitu sebesar 3,95 dimana hal ini membuktikan bawah nilai rata-rata item pernyataan ini berada pada interval 3,41-4,20 (Setuju). Sehingga dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Simply Fresh Laundry setuju bahwa hubungan dengan rekan kerja di Simply Fresh Laundry memiliki hubungan yang harmonis.

d) Tanggapan responden terhadap pernyataan rekan kerja saling mendukung satu sama lain untuk menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.26 Tanggapan responden terhadap pernyataan rekan kerja saling mendukung satu sama lain untuk menyelesaikan pekerjaan.

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Persentasi (%)	N x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0%	0
Tidak Setuju	2	2	2,9%	4
Cukup Setuju	3	10	14,7%	30
Setuju	4	27	39,7%	108
Sangat Setuju	5	29	42,6%	145
Total		68	100%	287
Rata- Rata				4,22

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.26 dapat dilihat bahwa dari 68 responden yang menjadi sampel, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden dengan persentasi 2,9%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 10

responden dengan persentaasi 14,7%, yang menyatakan setuju sebanyak 27 responden dengan persentasi 39,7%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 responden dengan persentasi 42,6%.

Rata-Rata nilai yang diperoleh pada item pernyataan ” rekan kerja saling mendukung satu sama lain untuk menyelesaikan pekerjaan” yaitu sebesar 4,22 dimana hal ini membuktikan bawah nilai rata-rata item pernyataan ini berada pada interval 4,21 – 5,00 (Sangat Setuju). Sehingga dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Simply Fresh Laundry sangat setuju bahwa rekan kerja saling mendukung satu sama lain untuk menyelesaikan pekerjaan.

e) Tanggapan responden terhadap pernyataan atasan bersedia membantu apabila saya mengalami kesulitan

Tabel 4.27 Tanggapan responden terhadap pernyataan atasan bersedia membantu apabila saya mengalami kesulitan

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Persentasi (%)	N x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0%	0
Tidak Setuju	2	8	11,8%	16
Cukup Setuju	3	15	22,1%	45
Setuju	4	34	50,0%	136
Sangat Setuju	5	11	16,2%	55
Total		68	100%	252
Rata- Rata				3,70

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.27 dapat dilihat bahwa dari 68 responden yang menjadi sampel, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 responden

dengan persentasi 11,8%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 15 responden dengan persentaasi 22,1%, yang menyatakan setuju sebanyak 34 responden dengan persentasi 50,0%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden dengan persentasi 16,2%.

Rata-Rata nilai yang diperoleh pada item pernyataan ” atasan bersedia membantu apabila saya mengalami kesulitan” yaitu sebesar 3,70 dimana hal ini membuktikan bawah nilai rata-rata item pernyataan ini berada pada interval 3,41-4,20 (Setuju). Sehingga dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Simply Fresh Laundry setuju bahwa atasan membantu apabila kesulitan.

f) Tanggapan responden terhadap pernyataan atasan mendengarkan saran/masukan dari bawahan terkait pekerjaan.

Tabel 4.28 Tanggapan responden terhadap pernyataan atasan mendengarkan saran/masukan dari bawahan terkait pekerjaan

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Persentasi (%)	N x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0%	0
Tidak Setuju	2	10	14,7%	20
Cukup Setuju	3	6	8,8%	18
Setuju	4	28	41,2%	112
Sangat Setuju	5	24	35,2%	120
Total		68	100%	270
Rata- Rata				3,97

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.28 dapat dilihat bahwa dari 68 responden yang menjadi sampel, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10 responden

dengan persentasi 14,7%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 6 responden dengan persentaasi 8,8%, yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden dengan persentasi 41,2%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 responden dengan persentasi 35,2%.

Rata-Rata nilai yang diperoleh pada item pernyataan ” atasan mendengarkan saran/masukan dari bawahan terkait pekerjaan” yaitu sebesar 3,97 dimana hal ini membuktikan bawah nilai rata-rata item pernyataan ini berada pada interval 3,41-4,20 (Setuju). Sehingga dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Simply Fresh Laundry setuju bahwa atasan mau mendengarkan saran atau masukan dari karyawan terkait dengan pekerjaan di Simply Fresh Laundry.

g) Tanggapan responden terhadap pernyataan perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang memadai dan mendukung pekerjaan saya.

Tabel 4.29 Tanggapan responden terhadap pernyataan perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang memadai dan mendukung pekerjaan saya.

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Persentasi (%)	N x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0%	0
Tidak Setuju	2	4	5,9%	8
Cukup Setuju	3	21	30,9%	63
Setuju	4	20	29,4%	80
Sangat Setuju	5	23	33,8%	115
Total		68	100%	266
Rata- Rata				3,91

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.29 dapat dilihat bahwa dari 68 responden yang mejadi sampel, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden dengan persentasi 5,9%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 21 responden dengan persentaasi 30,9%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden dengan persentasi 29,4%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 responden dengan persentasi 33,8%.

Rata-Rata nilai yang diperoleh pada item pernyataan ” perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang memadai dan mendukung pekerjaan saya” yaitu sebesar 3,91 dimana hal ini membuktikan bawah nilai rata-rata item pernyataan ini berada pada interval 3,41-4,20 (Setuju). Sehingga dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Simply Fresh Laundry setuju bahwa atasan menyediakan fasilitas kerja yang bagus untuk mendukung pekerjaan karyawan.

h) Tanggapan responden terhadap pernyataan peralatan kerja yang tersedia di perusahaan dalam kondisi layak pakai

Tabel 4.30 Tanggapan responden terhadap pernyataan peralatan kerja yang tersedia di perusahaan dalam kondisi layak pakai

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Persentasi (%)	N x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0%	0
Tidak Setuju	2	4	5,9%	8
Cukup Setuju	3	20	29,4%	60
Setuju	4	27	39,7%	108
Sangat Setuju	5	17	25,0%	85
Total		68	100%	261
Rata- Rata				3,84

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.30 dapat dilihat bahwa dari 68 responden yang menjadi sampel, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden dengan persentasi 5,9%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 20 responden dengan persentaasi 29,4%, yang menyatakan setuju sebanyak 27 responden dengan persentasi 39,7%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 responden dengan persentasi 25,0%.

Rata-Rata nilai yang diperoleh pada item pernyataan "peralatan kerja yang tersedia di perusahaan dalam kondisi layak pakai" yaitu sebesar 3,84 dimana hal ini membuktikan bawah nilai rata-rata item pernyataan ini berada pada interval 3,41-4,20 (Setuju). Sehingga dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Simply Fresh Laundry setuju bahwa peralatan kerja yang tersedia di perusahaan masih dalam kondisi yang layak pakai.

Berdasarkan nilai rata-rata pada setiap pernyataan dalam variabel Lingkungan kerja, dapat disimpulkan gambaran umum dari rata-rata keseluruhan item variabel tersebut. Selain itu, distribusi jawaban responden pada masing-masing butir pernyataan disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.31 Rata- Rata Item Variabel Lingkungan Kerja

No	Item	Rata- Rata	Tafsir Rata- Rata
1.	Kondisi tempat kerja membuat saya nyaman melaksanakan pekerjaan.	4,13	Setuju
2.	Kondisi ditempat kerja mendukung saya untuk fokus dalam menyelesaikan pekerjaan	3,79	Setuju
3.	Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja	3,95	Setuju
4.	Rekan kerja saling mendukung satu sama lain untuk menyelesaikan pekerjaan	4,22	Sangat Setuju
5.	Atasan bersedia membantu apabila saya mengalami kesulitan	3,70	Setuju
6.	Atasan mendengarkan saran/masukan dari bawahan terkait pekerjaan	3,97	Setuju
7.	Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang memadai dan mendukung pekerjaan saya	3,91	Setuju
8.	Peralatan kerja yang tersedia di perusahaan dalam kondisi yang layak pakai	3,84	Setuju
9.	Total Rata-Rata Variabel Lingkungan Kerja	3,94	Setuju

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil perhitungan nilai rata-rata pada setiap butir pernyataan dalam variabel lingkungan kerja, diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,94. Nilai tersebut berada pada interval 3,41-4,20 sehingga tergolong dalam kategori setuju, yang bermakna bahwa secara umum karyawan Simply Fresh Laundry cenderung menyetujui seluruh pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pengukuran variabel lingkungan kerja. Di antara seluruh butir pernyataan ada pernyataan yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi sebesar 4,22 dan masuk ke dalam kategori sangat setuju.

3) Disiplin Kerja

Dalam mengukur variabel disiplin kerja yang menggunakan 10 item pernyataan yang valid. Berikut distribusi dari masing-masing item pernyataan pada variabel disiplin kerja.

a) Tanggapan responden terhadap saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja

Tabel 4.32 Tanggapan responden terhadap saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Persentasi (%)	N x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0%	0
Tidak Setuju	2	4	5,9%	8
Cukup Setuju	3	30	44,1%	90
Setuju	4	9	13,2%	36
Sangat Setuju	5	25	36,8%	125
Total		68	100%	259
Rata- Rata				3,81

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.32 dapat dilihat bahwa dari 68 responden yang menjadi sampel, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden dengan persentasi 5,9%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 30 responden dengan persentaasi 44,1%, yang menyatakan setuju sebanyak 9 responden dengan persentasi 13,2%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 responden dengan persentasi 36,8%.

Rata-Rata nilai yang diperoleh pada item pernyataan ” saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja” yaitu sebesar 3,81 dimana hal

ini membuktikan bahwa nilai rata-rata item pernyataan ini berada pada interval 3,41-4,20 (Setuju). Sehingga dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Simply Fresh Laundry setuju bahwa saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja.

b) Tanggapan responden terhadap saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja berakhir

Tabel 4.33 Tanggapan responden terhadap saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja berakhir

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Persentasi (%)	N x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0%	0
Tidak Setuju	2	3	4,4%	6
Cukup Setuju	3	19	27,9%	57
Setuju	4	17	25,0%	68
Sangat Setuju	5	29	42,6%	145
Total		68	100%	276
Rata- Rata				4,06

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.33 dapat dilihat bahwa dari 68 responden yang menjadi sampel, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden dengan persentasi 4,4%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 19 responden dengan persentaasi 27,9%, yang menyatakan setuju sebanyak 17 responden dengan persentasi 25,0%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 responden dengan persentasi 42,6%.

Rata-Rata nilai yang diperoleh pada item pernyataan ” saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja berakhir” yaitu sebesar

4,06 dimana hal ini membuktikan bahwa nilai rata-rata item pernyataan ini berada pada interval 3,41-4,20 (Setuju). Sehingga dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Simply Fresh Laundry setuju bahwa karyawan tidak pernah meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja berakhir.

c) Tanggapan responden terhadap saya selalu berhati-hati dalam bekerja untuk menghindari kesalahan kerja

Tabel 4.34 Tanggapan responden terhadap saya selalu berhati-hati dalam bekerja untuk menghindari kesalahan kerja

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Persentasi (%)	N x F
Sangat Tidak Setuju	1	3	4,4%	3
Tidak Setuju	2	2	2,9%	4
Cukup Setuju	3	17	25,0%	51
Setuju	4	22	32,4%	88
Sangat Setuju	5	24	35,3%	120
Total		68	100%	266
Rata- Rata				3,91

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.34 dapat dilihat bahwa dari 68 responden yang menjadi sampel, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden dengan persentasi 4,4%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden dengan persentasi 2,9%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 17 responden dengan persentasi 25,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden dengan persentasi 32,4%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 responden dengan persentasi 35,3%.

Rata-Rata nilai yang diperoleh pada item pernyataan ” saya selalu berhati-hati dalam bekerja untuk menghindari kesalahan kerja” yaitu sebesar 3,91 dimana hal ini membuktikan bawah nilai rata-rata item pernyataan ini berada pada interval 3,41-4,20 (Setuju). Sehingga dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Simply Fresh Laundry setuju bahwa saya selalu berhati-hati dalam bekerja untuk menghindari kesalahan kerja.

d) Tanggapan responden terhadap saya selalu memeriksa kembali setiap hasil sebelum diserahkan

Tabel 4.35 Tanggapan responden terhadap saya selalu memeriksa kembali setiap hasil sebelum diserahkan

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Persentasi (%)	N x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0%	0
Tidak Setuju	2	1	1,5%	2
Cukup Setuju	3	22	32,4%	66
Setuju	4	26	38,2%	104
Sangat Setuju	5	19	27,9%	95
Total		68	100%	267
Rata- Rata				3,93

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.35 dapat dilihat bahwa dari 68 responden yang menjadi sampel, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden dengan persentasi 1,5%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 22 responden dengan persentaasi 32,4%, yang menyatakan setuju sebanyak 26

responden dengan persentasi 38,2%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden dengan persentasi 27,9%.

Rata-Rata nilai yang diperoleh pada item pernyataan "saya selalu memeriksa kembali setiap hasil sebelum diserahkan" yaitu sebesar 3,93 dimana hal ini membuktikan bawah nilai rata-rata item pernyataan ini berada pada interval 3,41-4,20 (Setuju). Sehingga dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Simply Fresh Laundry setuju bahwa saya selalu memeriksa kembali setiap hasil sebelum diserahkan.

e) Tanggapan responden terhadap saya selalu mematuhi setiap kebijakan yang ditentukan perusahaan

Tabel 4.36 Tanggapan responden terhadap saya selalu mematuhi kebijakan yang ditentukan perusahaan

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Persentasi (%)	N x F
Sangat Tidak Setuju	1	1	1,5%	1
Tidak Setuju	2	6	8,8%	12
Cukup Setuju	3	8	11,8%	24
Setuju	4	33	48,5%	132
Sangat Setuju	5	20	29,4%	100
Total		68	100%	269
Rata- Rata				3,95

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.36 dapat dilihat bahwa dari 68 responden yang menjadi sampel, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden dengan persentasi 1,5%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden dengan persentasi 8,8%, yang menyatakan cukup setuju

sebanyak 8 responden dengan persentaasi 11,8%, yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden dengan persentasi 48,5%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 responden dengan persentasi 29,4%.

Rata-Rata nilai yang diperoleh pada item pernyataan ” saya selalu mematuhi kebijakan yang ditentukan perusahaan” yaitu sebesar 3,95 dimana hal ini membuktikan bawah nilai rata-rata item pernyataan ini berada pada interval 3,41-4,20 (Setuju). Sehingga dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Simply Fresh Laundry setuju bahwa selalu mematuhi kebijakan yang ditentukan perusahaan.

f) Tanggapan responden terhadap saya menerima konsekuensi apabila melanggar aturan

Tabel 4.37 Tanggapan responden terhadap saya menerima konsekuensi apabila melanggar aturan

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Persentasi (%)	N x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0%	0
Tidak Setuju	2	5	7,4%	10
Cukup Setuju	3	12	17,6%	36
Setuju	4	31	45,5%	124
Sangat Setuju	5	20	29,4%	100
Total		68	100%	270
Rata- Rata				3,97

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.37 dapat dilihat bahwa dari 68 responden yang menjadi sampel, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden dengan persentasi 7,4%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 12

responden dengan persentaasi 17,6%, yang menyatakan setuju sebanyak 31 responden dengan persentasi 45,5%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 responden dengan persentasi 29,4%.

Rata-Rata nilai yang diperoleh pada item pernyataan "saya menerima konsekuensi apabila melanggar aturan" yaitu sebesar 3,97 dimana hal ini membuktikan bawah nilai rata-rata item pernyataan ini berada pada interval 3,41-4,20 (Setuju). Sehingga dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Simply Fresh Laundry setuju bahwa siapa menerima konsekuensi apabila melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

g) Tanggapan responden terhadap saya selalu bersikap profesional dalam bekerja di perusahaan

Tabel 4.38 Tanggapan responden terhadap saya selalu bersikap profesional dalam bekerja di perusahaan

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Persentasi (%)	N x F
Sangat Tidak Setuju	1	2	2,9%	2
Tidak Setuju	2	8	11,8%	16
Cukup Setuju	3	17	25,0%	51
Setuju	4	23	33,8%	92
Sangat Setuju	5	18	26,5%	90
Total		68	100%	251
Rata- Rata				3,69

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.38 dapat dilihat bahwa dari 68 responden yang menjadi sampel, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden

dengan persentasi 2,9%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 responden dengan persentasi 11,8%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 17 responden dengan persentaasi 25,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden dengan persentasi 33,8%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 responden dengan persentasi 26,5%.

Rata-Rata nilai yang diperoleh pada item pernyataan "saya selalu bersikap profesional dalam bekerja di perusahaan" yaitu sebesar 3,69 dimana hal ini membuktikan bawah nilai rata-rata item pernyataan ini berada pada interval 3,41-4,20 (Setuju). Sehingga dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Simply Fresh Laundry setuju bahwa saya selalu bersikap profesional dalam bekerja di perusahaan.

h) Tanggapan responden terhadap perilaku saya selama bekerja tidak pernah menimbulkan masalah.

Tabel 4.39 Tanggapan responden terhadap perilaku saya selama bekerja tidak pernah menimbulkan masalah

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Persentasi (%)	N x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0%	0
Tidak Setuju	2	4	5,9%	8
Cukup Setuju	3	21	30,9%	63
Setuju	4	19	27,9%	76
Sangat Setuju	5	24	35,3%	120
Total		68	100%	267
Rata- Rata				3,93

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.39 dapat dilihat bahwa dari 68 responden yang menjadi sampel, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden dengan persentasi 5,9%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 21 responden dengan persentaasi 30,9%, yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden dengan persentasi 27,9%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 responden dengan persentasi 35,3%.

Rata-Rata nilai yang diperoleh pada item pernyataan ”perilaku saya selama bekerja tidak pernah menimbulkan masalah” yaitu sebesar 3,93 dimana hal ini membuktikan bawah nilai rata-rata item pernyataan ini berada pada interval 3,41-4,20 (Setuju). Sehingga dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Simply Fresh Laundry setuju bahwa perilaku saya selama bekerja tidak pernah menimbulkan masalah

i) Tanggapan responden terhadap saya selalu mengikuti prosedur operasional perusahaan SOP

Tabel 4.40 Tanggapan responden terhadap saya selalu mengikuti prosedur operasional perusahaan SOP

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Persentasi (%)	N x F
Sangat Tidak Setuju	1	2	2,9%	2
Tidak Setuju	2	2	2,9%	4
Cukup Setuju	3	21	30,9%	63
Setuju	4	21	30,9%	84
Sangat Setuju	5	22	32,4%	110
Total		68	100%	263
Rata- Rata				3,87

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.40 dapat dilihat bahwa dari 68 responden yang menjadi sampel, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden dengan persentasi 2,9%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden dengan persentasi 2,9%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 21 responden dengan persentaasi 30,9%, yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden dengan persentasi 30,9%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 responden dengan persentasi 32,4%.

Rata-Rata nilai yang diperoleh pada item pernyataan “saya selalu mengikuti prosedur operasional perusahaan SOP” yaitu sebesar 3,87 dimana hal ini membuktikan bawah nilai rata-rata item pernyataan ini berada pada interval 3,41-4,20 (Setuju). Sehingga dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Simply Fresh Laundry setuju bahwa karyawan selalu mengikuti prosedur operasional perusahaan SOP.

j) Tanggapan responden terhadap saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa harus di awasi

Tabel 4.41 Tanggapan responden terhadap saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa harus di awasi

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Persentasi (%)	N x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0%	0
Tidak Setuju	2	11	16,2%	22
Cukup Setuju	3	6	8,8%	18
Setuju	4	28	41,2%	112
Sangat Setuju	5	23	33,8%	115
Total		68	100%	267
Rata- Rata				3,93

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.41 dapat dilihat bahwa dari 68 responden yang menjadi sampel, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 11 responden dengan persentasi 16,2%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 6 responden dengan persentaasi 8,8%, yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden dengan persentasi 41,2%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 responden dengan persentasi 33,8%.

Rata-Rata nilai yang diperoleh pada item pernyataan ” saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa harus di awasi” yaitu sebesar 3,93 dimana hal ini membuktikan bawah nilai rata-rata item pernyataan ini berada pada interval 3,41-4,20 (Setuju). Sehingga dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Simply Fresh Laundry setuju bahwa saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa harus di awasi.

Berdasarkan nilai rata-rata pada setiap pernyataan dalam variabel Disiplin Kerja , dapat disimpulkan gambaran umum dari rata-rata keseluruhan item variabel tersebut. Selain itu, distribusi jawaban responden pada masing-masing butir pernyataan disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.42 Rata- Rata Item Variabel Disiplin Kerja

No	Item	Rata- Rata	Tafsir Rata- Rata
1.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja	3,81	Setuju
2.	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja berakhir	4,06	Setuju
3.	Saya selalu berhati-hati dalam bekerja untuk menghindari kesalahan kerja	3,91	Setuju
4.	Saya selalu memeriksa kembali setiap hasil sebelum diserahkan	3,93	Setuju
5.	Saya selalu mematuhi setiap kebijakan yang ditentukan perusahaan	3,95	Setuju
6.	Saya menerima konsekuensi apabila melanggar peraturan	3,97	Setuju
7.	Saya selalu bersikap profesional dalam bekerja di perusahaan	3,69	Setuju
8.	Perilaku saya selama bekerja tidak pernah menimbulkan masalah	3,93	Setuju
9.	Saya selalu mengikuti prosedur operasional perusahaan SOP	3,87	Setuju
10.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa harus diawasi	3,93	Setuju
11.	Total Rata -Rata Variabel Disiplin Kerja	3,90	Setuju

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil analisis terhadap nilai rata-rata pada setiap butir pernyataan pada variabel disiplin kerja, dihasilkan nilai rata-rata secara keseluruhan sebesar 3,90. Angka tersebut masuk ke dalam rentang interval 3,41-4,20 yang dikategorikan sebagai setuju, sehingga dapat diartikan bahwa karyawan Simply Fresh Laundry pada umumnya menyatakan kesetujuan terhadap seluruh pernyataan yang digunakan sebagai alat ukur variabel disiplin kerja.

4) Kinerja Karyawan

Dalam mengukur variabel kinerja karyawan yang menggunakan 6 item pernyataan yang valid. Berikut distribusi dari masing-masing item pernyataan pada variabel kinerja karyawan .

4.2.1 Tanggapan responden terhadap Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan

Tabel 4.43 Tanggapan responden terhadap Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Persentasi (%)	N x F
Sangat Tidak Setuju	1	2	2,9%	2
Tidak Setuju	2	4	5,9%	8
Cukup Setuju	3	17	25,0%	51
Setuju	4	24	35,3%	96
Sangat Setuju	5	21	30,9%	105
Total		68	100%	262
Rata- Rata				3,82

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.43 dapat dilihat bahwa dari 68 responden yang menjadi sampel, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden dengan persentasi 2,9%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden dengan persentasi 5,9%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 17 responden dengan persentasi 25,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden dengan persentasi 35,3%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden dengan persentasi 30,9%.

Rata-Rata nilai yang diperoleh pada item pernyataan ” Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan”

yaitu sebesar 3,82 dimana hal ini membuktikan bahwa nilai rata-rata item pernyataan ini berada pada interval 3,41-4,20 (Setuju). Sehingga dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Simply Fresh Laundry setuju bahwa hasil pekerjaan yang di kerjakan sesuai dengan kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4.2.2 Tanggapan responden terhadap pekerjaan diselesaikan dengan baik tanpa ada kesalahan

Tabel 4.44 Tanggapan responden terhadap pekerjaan diselesaikan dengan baik tanpa ada kesalahan

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Persentasi (%)	N x F
Sangat Tidak Setuju	1	6	8,8%	6
Tidak Setuju	2	7	10,3%	14
Cukup Setuju	3	19	27,9%	57
Setuju	4	22	32,4%	88
Sangat Setuju	5	14	20,6%	70
Total		68	100%	235
Rata- Rata				3,45

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.44 dapat dilihat bahwa dari 68 responden yang menjadi sampel, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 responden dengan persentasi 8,8%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 responden dengan persentasi 10,3%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 19 responden dengan persentaasi 27,9%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden dengan persentasi 32,4%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden dengan persentasi 20,6%.

Rata-Rata nilai yang diperoleh pada item pernyataan ”pekerjaan diselesaikan dengan baik tanpa ada kesalahan” yaitu sebesar 3,45 dimana hal ini membuktikan bahwa nilai rata-rata item pernyataan ini berada pada interval 3,41-4,20 (Setuju). Sehingga dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Simply Fresh Laundry setuju bahwa pekerjaan yang menjadi tugas karyawan dapat diselesaikan dengan baik tanpa ada kesalahan.

4.2.3 Tanggapan responden terhadap saya mampu menangani sejumlah pekerjaan yang telah ditentukan perusahaan

Tabel 4.45 Tanggapan responden terhadap saya mampu menangani sejumlah pekerjaan yang telah ditentukan perusahaan

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	N x F
Sangat Tidak Setuju	1	3	4,4%	3
Tidak Setuju	2	3	4,4%	6
Cukup Setuju	3	26	38,2%	78
Setuju	4	15	22,1%	60
Sangat Setuju	5	21	30,9%	105
Total		68	100%	252
Rata- Rata				3,70

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.45 dapat dilihat bahwa dari 68 responden yang menjadi sampel, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden dengan persentasi 4,4%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak responden dengan persentasi 4,4%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 26 responden dengan persentasi 38,2%, yang menyatakan setuju sebanyak 15

responden dengan persentasi 22,1%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden dengan persentasi 30,9%.

Rata-Rata nilai yang diperoleh pada item pernyataan "saya mampu menangani sejumlah pekerjaan yang telah ditentukan perusahaan" yaitu sebesar 3,70 dimana hal ini membuktikan bawah nilai rata-rata item pernyataan ini berada pada interval 3,41-4,20 (Setuju). Sehingga dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Simply Fresh Laundry setuju bahwa mampu menangi sejumlah pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

4.2.4 Tanggapan responden terhadap saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai waktu yang di tetapkan perusahaan

Tabel 4.46 Tanggapan responden terhadap saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai waktu yang di tetapkan perusahaan

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Persentasi (%)	N x F
Sangat Tidak Setuju	1	3	4,4%	3
Tidak Setuju	2	7	10,3%	14
Cukup Setuju	3	23	33,8%	69
Setuju	4	22	32,4%	88
Sangat Setuju	5	13	19,1%	65
Total		68	100%	239
Rata- Rata				3,51

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.46 dapat dilihat bahwa dari 68 responden yang menjadi sampel, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden dengan persentasi 4,4%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 responden dengan persentasi 10,3%, yang menyatakan cukup setuju

sebanyak 23 responden dengan persentase 33,8%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden dengan persentase 32,4%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden dengan persentase 19,1%.

Rata-Rata nilai yang diperoleh pada item pernyataan "saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan" yaitu sebesar 3,51 dimana hal ini membuktikan bahwa nilai rata-rata item pernyataan ini berada pada interval 3,41-4,20 (Setuju). Sehingga dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Simply Fresh Laundry setuju bahwa selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan.

4.2.5 Tanggapan responden terhadap saya selalu memberikan kontribusi baik berupa ide maupun tenaga dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan

Tabel 4.47 Tanggapan responden terhadap saya selalu memberikan kontribusi baik berupa ide maupun tenaga dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	N x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0%	0
Tidak Setuju	2	6	8,8%	12
Cukup Setuju	3	12	17,6%	36
Setuju	4	38	55,9%	152
Sangat Setuju	5	12	17,6%	60
Total		68	100%	260
Rata- Rata				3,82

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.47 dapat dilihat bahwa dari 68 responden yang menjadi sampel, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden dengan persentasi 8,8%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 12 responden dengan persentaasi 17,6%, yang menyatakan setuju sebanyak 38 responden dengan persentasi 55,9%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden dengan persentasi 17,6%.

Rata-Rata nilai yang diperoleh pada item pernyataan ” saya selalu memberikan kontribusi baik berupa ide maupun tenaga dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan” yaitu sebesar 3,82 dimana hal ini membuktikan bawah nilai rata-rata item pernyataan ini berada pada interval 3,41-4,20 (Setuju). Sehingga dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Simply Fresh Laundry setuju bahwa selalu memberikan kontribusi baik berupa ide maupun tenaga dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

4.2.6 Tanggapan responden terhadap saya senantiasa membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.48 tanggapan responden terhadap saya senantiasa membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Persentasi (%)	N x F
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0%	0
Tidak Setuju	2	7	10,3%	14
Cukup Setuju	3	17	25,0%	51
Setuju	4	23	33,8%	92
Sangat Setuju	5	21	30,9%	105
Total		68	100%	262
Rata- Rata				3,85

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.48 dapat dilihat bahwa dari 68 responden yang menjadi sampel, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 responden dengan persentasi 10,3%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 17 responden dengan persentaasi 25,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden dengan persentasi 33,8%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden dengan persentasi 30,9%.

Rata-Rata nilai yang diperoleh pada item pernyataan "saya senantiasa membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan" yaitu sebesar 3,85 dimana hal ini membuktikan bawah nilai rata-rata item pernyataan ini berada pada interval 3,41-4,20 (Setuju). Sehingga dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Simply Fresh Laundry setuju bahwa senantiasa membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan

Berdasarkan nilai rata-rata pada setiap pernyataan dalam variabel Kinerja Karyawan, dapat disimpulkan gambaran umum dari rata-rata keseluruhan item variabel tersebut. Selain itu, distribusi jawaban responden pada masing-masing butir pernyataan disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.49 Rata- Rata Item Variabel Kinerja Karyawan

No	Item	Rata- Rata	Tafsir Rata- Rata
1.	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan	3,82	Setuju
2.	pekerjaan diselesaikan dengan baik tanpa ada kesalahan	3,45	Setuju
3.	saya mampu menangani sejumlah pekerjaan yang telah ditentukan perusahaan	3,70	Setuju
4.	saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai waktu yang di tetapkan perusahaan	3,51	Setuju
5.	saya selalu memberikan kontribusi baik berupa ide maupun tenaga dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	3,82	Setuju
6.	saya senantiasa membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	3,85	Setuju
7.	Total Rata- Rata Variabel Kinerja Karyawan	3,69	Setuju

Sumber : Data Primer diolah,2026

Berdasarkan hasil perhitungan rata-rata pada setiap butir pernyataan dalam variabel kinerja karyawan, diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,69. Nilai tersebut berada pada rentang interval 3,41-4,20 yang termasuk dalam kategori setuju, sehingga dapat diartikan bahwa karyawan Simply Fresh Laundry cenderung memberikan tanggapan setuju terhadap enam pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan

4.2.2 Analisis Outer Model

Analisis outer model dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model pengukuran guna memastikan indikator yang digunakan dapat mewakili variabel laten secara tepat dan konsisten. Dalam SEM-PLS, pengujian ini merupakan langkah awal sebelum analisis inner model, karena hasil analisis hanya dapat dipercaya apabila konstruk telah terbukti valid dan reliabel. Pengujian outer model dalam penelitian ini mencakup convergent validity, discriminant validity, dan composite reliability, di mana seluruh kriteria tersebut harus terpenuhi agar model pengukuran dinyatakan layak untuk tahap analisis selanjutnya.

1. Convergent Validity

Convergent validity merupakan pengujian outer model yang menilai sejauh mana indikator mampu mencerminkan konstruk yang diukur melalui nilai outer loading dan Average Variance Extracted (AVE). Suatu indikator dinyatakan memenuhi convergent validity apabila nilai outer loading $> 0,70$ dan AVE $> 0,50$. Berikut adalah tabel hasil perhitungan Outer Loading dapat dilihat dibawah in.

a) Hasil Outer Loading

Tabel 4. 50 Hasil Outer Loading

	X1	X2	Z	Y
X1.1	0,883			
X1.2	0,825			
X1.3	0,806			
X1.4	0,792			
X1.5	0,923			
X1.6	0,817			
X1.7	0,741			
X1.8	0,804			
X1.9	0,872			
X1.10	0,852			
X2.1		0,776		
X2.2		0,776		
X2.3		0,816		
X2.4		0,717		
X2.5		0,769		
X2.6		0,888		
X2.7		0,750		
X2.8		0,812		
Z.1			0,738	
Z.2			0,781	
Z.3			0,888	
Z.4			0,730	
Z.5			0,753	
Z.6			0,863	
Z.7			0,889	
Z.8			0,772	
Z.9			0,849	
Z.10			0,781	
Y.1				0,854
Y.2				0,817
Y.3				0,792
Y.4				0,876
Y.5				0,813
Y.6				0,801

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil analisis pada tabel outer loadings, dapat diketahui bahwa seluruh indikator pada masing-masing variabel memiliki nilai loading $>0,70$. Pada variabel X1, nilai outer loading berada pada kisaran 0,741 hingga 0,923. Untuk variabel X2, nilai outer loading berkisar antara 0,750 hingga 0,888. Sementara itu, pada variabel Y nilai outer loading berada dalam rentang 0,792 hingga 0,876, dan pada variabel Z berkisar antara 0,730 hingga 0,889. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria convergent validity, sehingga tidak terdapat indikator yang perlu dihapus atau dieliminasi dari model penelitian.

b) Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 4.51 Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Keterangan
Komunikasi kerj (X1)	0,694	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	0,630	Valid
Disiplin Kerja (Z)	0,651	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,682	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa nilai AVE pada variabel Komunikasi Kerja (X1) sebesar 0,694, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,630, Disiplin Kerja (Z) sebesar 0,651, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,682. Seluruh nilai AVE tersebut telah melampaui lebih $> 0,50$. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk dalam penelitian ini telah mampu

menjelaskan varians indikatornya dengan baik, sehingga memenuhi kriteria convergent validity.

2. Discriminant Validity

Discriminant validity merupakan pengujian yang dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam penelitian dapat dibedakan secara jelas dari konstruk lainnya. Dengan demikian, setiap variabel diharapkan memiliki karakteristik yang unik dan tidak saling tumpang tindih dengan variabel lain. Dalam penelitian ini, pengujian discriminant validity dilakukan dengan menggunakan metode Fornell-Larcker Criterion dan cross loading

a) Cross Loading

Tabel 4.52 Cross Loading

	X1	X2.	Y.	Z.
X1.1	0.883	0.342	0.552	0.559
X1.2	0.825	0.251	0.580	0.552
X1,3	0.806	0.507	0.635	0.598
X1.4	0.792	0.195	0.458	0.415
X1.5	0.923	0.451	0.627	0.613
X1.6	0.817	0.234	0.410	0.502
X1.7	0.741	0.378	0.510	0.572
X1.8	0.804	0.444	0.569	0.596
X1.9	0.872	0.282	0.486	0.551
X1.10	0.852	0.265	0.551	0.560
X2.1	0.314	0.766	0.436	0.571
X2.2	0.306	0.766	0.544	0.482
X2.3	0.180	0.816	0.473	0.539
X2.4	0.291	0.717	0.534	0.540
X2.5	0.301	0.769	0.535	0.491
X2.6	0.394	0.888	0.704	0.568
X2.7	0.228	0.750	0.428	0.479

X2.8	0.515	0.812	0.666	0.618
Y.1	0.587	0.624	0.854	0.703
Y.2	0.540	0.501	0.817	0.580
Y.3	0.524	0.441	0.792	0.653
Y.4	0.507	0.658	0.876	0.609
Y.5	0.664	0.467	0.813	0.624
Y.6	0.420	0.738	0.801	0.623
Z.1	0.511	0.399	0.542	0.738
Z.2	0.469	0.550	0.518	0.781
Z.3	0.674	0.563	0.721	0.888
Z.4	0.326	0.406	0.386	0.730
Z.5	0.423	0.522	0.576	0.753
Z.6	0.614	0.546	0.698	0.863
Z.7	0.672	0.596	0.648	0.889
Z.8	0.440	0.644	0.550	0.772
Z.9	0.545	0.644	0.678	0.849
Z.10	0.598	0.590	0.744	0.781

Sumber : Data Primer diolah 2026

Berdasarkan hasil pengujian discriminant validity melalui metode cross loading, dapat diketahui bahwa seluruh indikator memiliki nilai loading yang paling tinggi pada konstraknya masing-masing dibandingkan dengan konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator telah mampu mencerminkan variabel yang diukur dengan baik serta tidak terjadi kesalahan dalam pengelompokan indikator. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria discriminant validity berdasarkan metode cross loading

b) Fornell-Larcker Criterion

Tabel 4.53 Fornell-Larcker Criterion

	X1	X2.	Y.	Z.
X1	0.833			
X2.	0.412	0.787		
Y.	0.654	0.697	0.826	
Z.	0.668	0.684	0.767	0.807

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian discriminant validity dengan menggunakan metode Fornell-Larcker Criterion, dapat diketahui bahwa nilai akar kuadrat Average Variance Extracted (AVE) pada setiap variabel lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi antar variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel mampu membedakan dirinya dengan baik dari variabel lain. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria discriminant validity berdasarkan metode Fornell-Larcker Criterion.

3. Composite Reliability

Composite reliability merupakan pengujian outer model untuk menilai konsistensi internal indikator dalam suatu variabel. Dalam SEM-PLS, composite reliability lebih sering dijadikan ukuran utama reliabilitas dibandingkan Cronbach's alpha karena tidak mengharuskan setiap indikator memiliki bobot yang sama,

sementara Cronbach's alpha tetap digunakan sebagai ukuran tambahan. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila kedua nilai tersebut berada di atas 0,70.

a. Hasil Uji Cronbach's Alpha Dan Composite Reliability

Tabel 4.54 Hasil Uji Cronbach's Alpha Dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's alpha	composite reliability	Ket.
Komunikasi kerja (X1)	0,951	0,958	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,912	0,913	Reliabel
Disiplin Kerja (Z)	0,940	0,948	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,907	0,928	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa nilai composite reliability pada masing masing variabel, yaitu komunikasi kerja sebesar 0,958, lingkungan kerja sebesar 0,913, kinerja karyawan sebesar 0,928 dan disiplin kerja sebesar 0,948 . seluruh nilai tersebut telah melampaui batas minimum $>0,70$, sehingga menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik

Selain itu, nilai Cronbach's alpha pada setiap variabel juga menunjukan hasil yang memadai, yaitu komunikasi kerja sebesar 0,951, lingkungan kerja sebesar 0,912, kinerja karyawan sebesar 0,907 dan disiplin kerja sebesar 0,940. Seluruh nilai tersebut berada

>0,70 yang berarti indikator pada masing masing variabel memiliki konsistensi internal yang baik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas dan mampu mengukur variabel penelitian secara konsisten.

4.2.3 Analisis Inner Model

Analisis inner model atau model struktural bertujuan untuk menganalisis keterkaitan antar variabel laten yang telah dirumuskan dalam hipotesis penelitian berdasarkan kerangka teori yang mendasarinya. Dalam PLS-SEM, pengujian inner model memiliki peran penting karena digunakan untuk mengukur besaran dan arah hubungan antar variabel, sekaligus menilai kemampuan model melalui koefisien determinasi (R^2), ukuran efek, dan relevansi prediktif.

4.2.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel laten eksogen dalam menjelaskan variabel laten endogen. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, dimana semakin tinggi nilainya maka semakin besar kontribusi variabel eksogen terhadap variabel endogen. Menurut Chin (1998) menetapkan kriteria penilaian R^2 dalam penelitian perilaku adalah sebesar 0,67 dikategorikan kuat, 0,33 dikategorikan sedang, dan 0,19 dikategorikan lemah. Berikut Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini.

Tabel 4.55 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted	Ket.
Disiplin Kerja (Z)	0,688	0,673	Kuat
Kinerja Karyawan (Y)	0,647	0,637	Sedang

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengelolaan menggunakan smartPLS, diperoleh nilai R^2 untuk variabel disiplin kerja (Z) sebesar 0,688 dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,647. Nilai R^2 disiplin kerja sebesar 0,688 dikategorikan kuat karena melebihi batas 0,67, yang berarti komunikasi kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel disiplin kerja, sedangkan nilai R^2 kinerja karyawan sebesar 0,647 dikategorikan sedang yang berdasarkan kriteria Chin (1998), yang berarti variabel komunikasi kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan.

4.2.2 Ukuran Efek (F^2)

Ukuran efek (F^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap nilai R^2 variabel disiplin dan kinerja. Menurut Cohan (1988) mengklasifikasikan nilai f^2 yaitu nilai 0,02 menunjukkan efek kecil, nilai 0,15 menunjukkan efek sedang, dan nilai 0,35 menunjukkan efek besar. Berikut adalah hasil pengujian ukuran efek (f^2) menggunakan smartPLS

Tabel 4.56 Hasil Pengujian Ukuran Efek (F²)

Hubungan	Nilai F ²	Kategori
X1-Y	0,141	Kecil
X1-Z	0,510	Besar
X2-Y	0,206	Sedang
X2-Z	0,569	Besar
Y-Z	0,130	Kecil

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel hasil pengujian f² pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa hubungan komunikasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai sebesar 0,141 yang dikategorikan efek kecil, komunikasi kerja (X1) terhadap Disiplin kerja (Z) sebesar 0,510 dikategorikan efek besar, lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,206 dikategorikan efek sedang, lingkungan kerja (X2) disiplin kerja (Z) sebesar 0,569 dikategorikan efek besar, serta disiplin kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,130 dikategorikan efek kecil.

4.2.3 Relevansi prediktif (Q²)

Pengujian relevansi prediktif (Q²) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar baik model mampu memprediksi variabel endogen dalam penelitian. Nilai Q² diperoleh dengan menggunakan rumus coefficient determinant sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2)(1 - R2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,688)(1 - 0,647)$$

$$Q^2 = 1 - (0,312)(0,353)$$

$$Q^2 = 1 - 0,110$$

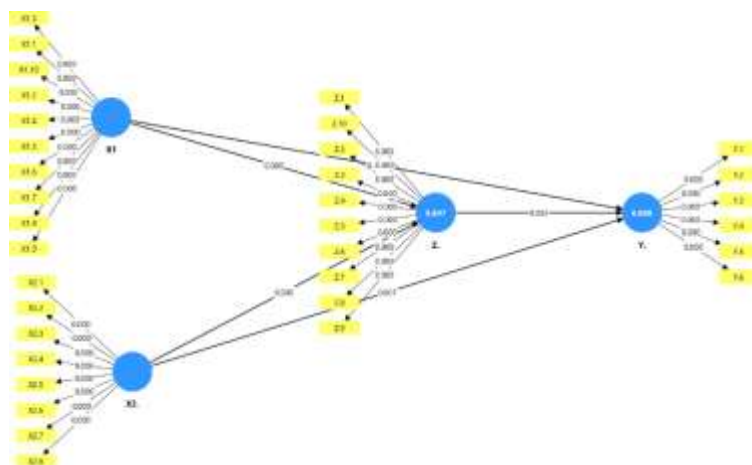
$$Q^2 = 0,890$$

Keterangan :

Berdasarkan hasil perhitungan diatas . diperoleh nilai Q^2 sebesar 0,890. Nilai tersebut menunjukkan bahwa $Q^2 > 0$, sehingga dapat dinyatakan bahwa model dalam penelitian ini telah memiliki relevansi prediktif yang baik. Hal ini berarti variabel komunikasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja mampu memprediksi variabel kinerja karyawan dengan baik.

4.2.4 Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji outer model dan inner model, tahapan selanjutnya adalah uji hipotesis, guna menjawab hipotesis penelitian, dilakukan uji signifikansi pengaruh antar konstruk dengan melihat nilai t-statistik dan nilai koefisien jalur (path coefficient) melalui metode PLS Bootstrapping. Model PLS Bootstrapping dapat dilatat pada gambar berikut.



Gambar 5.1 Hasil Uji Bootstrapping

Berdasarkan gambar 5.1 hasil uji bootstrapping menunjukkan nilai t-statistik dari masing masing jalur antar konstruk. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji hipotesis menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 95% sehingga batas ketidakakuratan atau tingkat signifikan (α) yang ditetapkan adalah sebesar 0,05 (5%) dengan nilai t-tabel sebesar 1,96. Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu apabila nilai t-statistik $>1,96$ maka hipotesis yang diajukan diterima apabila nilai t-statistik $<1,96$ maka hipotesis penelitian yang diajukan ditolak. Selain nilai t-statistik, penerimaan hipotesis juga dapat dilihat melalui nilai p-value, dimana apabila nilai p-value $<0,05$ maka pengaruh antar konstruk dinyatakan signifikan. Hasil lengkap uji hipotesis berdasarkan output PLS Bootstrapping disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.57 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Hipotesis	Jalur	Koefisien Jalur	T-Statistik	P-Value	Ket.
H1	Komunikasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,283	3,049	0,002	Diterima
H2	Komunikasi Kerja → Disiplin Kerja	0,466	4,566	0,000	Diterima
H3	Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0,349	3,439	0,001	Diterima
H4	Lingkungan Kerja → Disiplin Kerja	0,492	4,503	0,000	Diterima
H5	Disiplin → Kinerja Karyawan	0,339	3,155	0,002	Diterima

Sumber : Data Primer diolah, 2026

1. Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur sebesar 0,283 dengan nilai t-statistik sebesar $3,049 > 1,96$ dan p-value sebesar $0,002 < 0,05$. Dengan demikian, H1 **diterima**, yang berarti komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini memperkuat pernyataan Amirullah (2017) yang menyatakan bahwa ketidaklancaran komunikasi ditempat kerja dapat memicu kesalahpahaman antar atasan dan bawahan maupun antar karyawan yang berdampak negatif kinerja. Hal tersebut juga didukung oleh model input-proses-outcomes Robbins dan Judge (2024) yang menempatkan komunikasi kerja sebagai proses pada tingkat kelompok yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan sebagai outcome. Sejalan dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh Haru dan Yanti (2023) membuktikan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan penelitian Putri et al. (2025) juga menegaskan hasil yang serupa. Temuan ini membuktikan bahwa Simply Fresh Laundry perlu meningkatkan kelancaran komunikasi internal, terutama diantara tim customer servis dan tim operasional, sebagai upaya untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Hasil pengujian memperlihatkan nilai koefisien jalur sebesar 0,466 dengan t-statistik $4,566 > 1,96$ dan p-value $0,000 < 0,05$. Dengan demikian

H2 **diterima**, yang berarti komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Hasil ini selaras dengan pandangan Hasibuan (2019) yang menyebutkan bahwa kedisiplinan karyawan dapat tumbuh apabila mereka memiliki pemahaman yang baik terhadap aturan dan standar kerja perusahaan, dimana pemahaman tersebut sangat ditentukan oleh komunikasi dari atasan. Robbin dan Judge (2024) juga menegaskan bahwa komunikasi organisasi menjalankan fungsi penting sebagai sarana koordinasi, penyelarasan sasaran, dan pengendalian perilaku kerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian Agusyani et al. (2024) yang membuktikan adanya pengaruh positif komunikasi kerja terhadap disiplin kerja serta penelitian Noviantoro et al (2022) yang menunjukkan hal yang serupa. Dari hasil temuan ini Simply Fresh Laundry perlu memastikan bahwa setiap kebijakan dan aturan perusahaan dikomunikasikan secara jelas dan konsisten kepada seluruh karyawan demi terbentuknya disiplin kerja yang lebih kuat..

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan nilai t koefisien jalur sebesar 0,349 dengan nilai t -statistik $3,439 > 1,96$ dan p -value $0,001 < 0,05$. Dengan demikian H3 **diterima**, yang berarti lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..

Temuan ini sejalan dengan pendapat Sadarmayanti (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang berkualitas, baik secara fisik maupun non fisik, mampu mendorong peningkatan produktivitas kerja

karyawan. Dalam kerangka input-proses-outcomes milik Robbins dan Judge (2024), lingkungan kerja menempati posisi sebagai input organisasi yang membentuk kondisi awal tempat perilaku kerja berlangsung sehingga pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yang bersifat langsung. Penelitian Elfira et al. (2023) dan Ainani dan Simon (2024) juga mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya Simply Fresh Laundry untuk senantiasa menjaga kondisi lingkungan kerja yang kondusif, baik dari sisi kelayakan sarana maupun keharmonisan hubungan antar karyawan, guna menopang kinerja karyawan yang optimal.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,492 dengan t-statistik $4,503 > 1,96$ dan p-value $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H4 **diterima**, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil ini memperkuat pendapat Suprapti et al (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan suasana yang nyaman sehingga mendorong karyawan untuk lebih patuh dan disiplin dalam bekerja. Lingkungan kerja yang tertata dengan baik membentuk iklim kerja yang mendukung tumbuhnya perilaku disiplin, sebab karyawan dapat bekerja dengan baik dengan suasana hubungan kerja yang harmonis. Penelitian Romadhan dan Widjayanti (2024) membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

Temuan ini untuk menekankan bahwa pentingnya Simply Fresh Laundry untuk memperbaiki iklim hubungan kerja yang lebih harmonis, khususnya dalam mengatasi perselisihan in terpersonal yang masih terjadi diantara karyawan, agar disiplin kerja dapat terbentuk secara lebih optimal.

5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian memperlihatkan nilai koefisien jalur sebesar 0,339 dengan t-statistik $3,155 > 1,96$ dan p-value $0,002 < 0,05$. Dengan demikian, H5 **diterima**, yang berarti disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini mendukung pernyataan Hasibuan (2019) yang menempatkan disiplin kerja sebagai faktor penentu utama kinerja karyawan karena kaitannya yang erat dengan produktivitas kerja karyawan. Sementara itu, Sutrisno (2019) menegaskan bahwa disiplin yang sejati tumbuh dari dalam diri karyawan sebagai dorongan untuk secara sukarela mematuhi ketentuan, nilai, dan peraturan yang berlaku diorganisasi. Penelitian Febriani (2021) dan Qomari et al. (2024) membuktikan bahwa disiplin kerja memberikan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan perlunya Simply Fresh Laundry untuk membangun sistem pembinaan disiplin yang konsisten agar kesadaran disiplin secara internal pada diri karyawan yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Tabel 4.58 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Jalur	Koefisien Jalur	T-Statistik	P-Value	Ket.
H6	Komunikasi Kerja →Disiplin Kerja→ Kinerja Karyawan	0,158	2,806	0,005	Diterima
H7	Lingkungan Kerja →Disiplin Kerja→ Kinerja Karyawan	0,167	2,276	0,023	Diterima

Sumber : Data Primer diolah, 2026

6. Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi.

Hasil pengujian efek tidak langsung menunjukkan nilai koefisien jalur 0,158 dengan t-statistik 2,806 > 1,96 dan p-value 0,005 < 0,05. Dengan demikian, H6 **diterima**, yaitu menunjukkan bahwa disiplin kerja terbukti memediasi pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini selaras dengan pandangan Hasibuan (2019) yang menyebutkan bahwa kesadaran karyawan dalam menaati peraturan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas komunikasi yang terjalin antara atasan dan karyawan. Sutrisno (2019) menambahkan bahwa perilaku disiplin akan lebih muda terbentuk ketika karyawan memahami nilai-nilai yang di komunikasikan dalam lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Noviantoro et al (2022) membuktikan bahwa disiplin kerja mampu memediasi komunikasi kerja dan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa Simply Fresh Laundry perlu menjadikan komunikasi kerja yang efektif sebagai

strategis dalam membentuk budaya disiplin demi meningkatkan kinerja yang berkelanjutan.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Hasil pengujian efek tidak langsung menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,167 dengan t-statistik $2,276 > 1,96$ dan p-value $0,023 < 0,05$. Dengan demikian H7 **diterima**, yang berarti disiplin kerja terbukti memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini mendukung pandangan Suprapti et al. (2020) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif menciptakan kenyamanan bagi karyawan sehingga secara tidak langsung mendorong terbentuknya perilaku disiplin. Hasibuan (2019) memperkuat hal ini dengan menyatakan bahwa disiplin kerja yang lahir dari lingkungan yang mendukung akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja. Penelitian Elfira et al. (2023) membuktikan bahwa disiplin kerja mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa Simply Fresh Laundry sebaiknya memandang upaya perbaikan lingkungan kerja bukan sekedar sarana kenyamanan karyawan, melainkan juga sebagai strategi jangka panjang dalam membentuk perilaku disiplin kerja yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan.

BAB VI

PEMBAHASAN

6.1 Kontribusi Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu administrasi bisnis, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini memperkuat relevansi teori perilaku organisasi yang dikembangkan oleh Robbins dan Judge (2024) melalui model Input-Proses-Outcomes (IPO) dalam konteks industri jasa laundry yang selama ini belum banyak diteliti. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa model IPO dapat diterapkan secara empiris pada organisasi yang berskala kecil, bukan hanya pada organisasi besar sebagaimana dilakukan oleh penelitian terdahulu.

Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperjelas posisi disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Temuan ini memperluas pemahaman teoritis bahwa disiplin kerja berperan sebagai mekanisme penghubung yang menjelaskan bagaimana komunikasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung. Hal ini sejalan dengan model IPO, dimana disiplin kerja sebagai proses pada tingkat individu menghubungkan input organisasi dan proses kelompok dengan outcomes berupa kinerja karyawan. Penelitian ini juga memberikan kontribusi mengenai mediasi parsial dalam hubungan antara faktor organisasi dan kinerja karyawan. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa disiplin kerja memediasi secara parsial pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Temuan ini menjelaskan bahwa komunikasi kerja dan lingkungan kerja

tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga membentuk perilaku disiplin yang memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

6.2 Kontribusi Empiris

Secara empiris, penelitian ini memberikan bukti nyata sebagai berikut:

1. Komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Haru dan Yanti (2023) serta Putri et al. (2025) yang menemukan hasil serupa pada konteks yang berbeda. Namun penelitian ini memberikan pembuktian baru pada sektor jasa laundry yang masih sangat terbatas
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Elfira et al. (2023) dan Ainani dan Simon (2024), sekaligus menjawab inkonsistensi hasil yang ditemukan oleh Sianipar dan Tampubolon (2022) yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Agusyani et al. (2024) yang menemukan pengaruh positif komunikasi kerja terhadap disiplin kerja.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Temuan ini mengkonfirmasi penelitian Romadhan dan Widjayanti (2024) dan memperkuat argumen bahwa lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor paling kuat dalam membentuk perilaku disiplin kerja karyawan.

5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Febriani (2021) dan Qomari et al. (2024) yang menemukan pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja

6. Disiplin kerja mampu memediasi secara parsial komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mempertegas dan mengkonfirmasi hasil penelitian Noviantoro et al (2022) mengenai peran disiplin kerja, sekaligus menjawab kesenjangan penelitian yang ada.

7. Disiplin kerja mampu memediasi secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mempertegas dan mengkonfirmasi hasil penelitian Elfira et al (2023) mengenai disiplin kerja serta menjawab kesenjangan penelitian yang ada.

8. Di antara dua jalur mediasi yang diuji, jalur lingkungan kerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (koefisien 0,167) memiliki pengaruh lebih kuat di bandingkan jalur komunikasi kerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (koefisien 0,158). Temuan ini memberikan kontribusi empiris baru bahwa dalam konteks jasa laundry, perbaikan lingkungan kerja memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap kinerja melalui pembentukan disiplin kerja.

6.3 Kontribusi Manajerial

Penelitian ini memberikan kontribusi manajerial bagi perusahaan maupun pihak jurusan, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Perusahaan perlu segera menangani perselisihan interpersonal antara karyawan melalui program mediasi atau kegiatan Team building secara berskala, untuk memastikan ketersediaan fasilitas dan peralatan kerja yang memadai serta menciptakan suasana kerja yang kondusif. Selain itu perusahaan perlu meningkatkan kualitas komunikasi internal, menetapkan standar prosedur penyampaian informasi yang jelas, serta membangun sistem pembinaan disiplin yang baik dan transparan.

2. Bagi jurusan ilmu administrasi bisnis

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi program administrasi bisnis, khususnya berkaitan dengan manajemen SDM, komunikasi organisasi, dan perilaku organisasi. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi acuan bagi mahasiswa dalam melakukan penelitian lanjutan yang lebih komprehensif dengan menambahkan variabel lain.

6.4 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan pada satu objek penelitian yaitu Simply Fresh Laundry, sehingga hasil penelitian tidak dapat diterapkan secara langsung pada perusahaan laundry lainnya yang memiliki karakteristik berbeda.
2. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel yaitu komunikasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan.
3. Penelitian ini memiliki sampel yang relatif terbatas yaitu sebanyak 68 responden, meskipun telah menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) untuk memaksimalkan keterwakilan populasi..

Dengan memperhatikan keterbatasan tersebut, peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek, maupun variabel penelitian sehingga memperkaya hasil yang lebih baik

BAB VII

PENUTUP

7.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,283 dengan t-statistik sebesar 3,049 dan p-value sebesar 0,002 ($<0,05$), sehingga H1 diterima. Artinya semakin baik komunikasi kerja yang terjalin dilingkungan Simply Fresh Laundry, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. Komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,466 dengan t-statistik sebesar 4,566 dan p-value sebesar 0,000 ($<0,05$) sehingga H2 diterima. Artinya semakin efektif komunikasi kerja yang berlangsung maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,349 dan t-statistik sebesar 3,439 dan p-value sebesar 0,001 ($<0,05$). Sehingga H3 diterima. Artinya semakin kondusif lingkungan kerja di simply fresh laundry, maka semakin tinggi kinerja karyawan.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,492 dengan t-

statistik sebesar 4,503 dan p-value sebesar 0,000 ($<0,05$). Sehingga H4 diterima. Lingkungan kerja terbukti menjadi variabel dengan pengaruh paling besar terhadap disiplin kerja dibandingkan variabel lainnya dalam model penelitian ini.

5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,339 dengan t-statistik sebesar 3,155 dan p-value sebesar 0,002 ($<0,05$), sehingga H5 diterima. Artinya semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
6. Disiplin kerja terbukti memediasi secara parsial pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,158 dengan t-statistik sebesar 2,806 dan p-value sebesar 0,005 ($<0,05$), sehingga H6 diterima. Ini mengidentifikasi mediasi parsial, artinya komunikasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui disiplin kerja.
7. Disiplin kerja terbukti memediasi secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,167 dengan t-statistik sebesar 2,276 dan p-value sebesar 0,023 ($<0,05$), sehingga H7 diterima. Ini mengidentifikasi mediasi parsial, artinya lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui disiplin kerja.
8. Disiplin kerja terbukti mampu menjadi variabel mediasi, baik antara pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan maupun pengaruh

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti oleh jalur mediasi yang signifikan (H6 dan H7), sehingga disiplin kerja memiliki peran penting sebagai penghubung dalam model penelitian ini.

9. Di antara jalur dua mediasi yang diuji, jalur lingkungan kerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki koefisien pengaruh tidak langsung yang lebih besar (0,167) di bandingkan jalur komunikasi kerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (0,158). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

7.2 Saran

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan dapat menjadi bahan pertimbangan manajemen simply fresh laundry dalam merumuskan kebijakan perusahaan. Mengingat lingkungan kerja terbukti memberikan pengaruh terhadap disiplin dan kinerja, perbaikan lingkungan kerja perlu dijadikan prioritas utama dalam mengatasi perselisihan interpersonal antar karyawan melalui kegiatan team building yang dilakukan secara rutin. Di samping itu kualitas komunikasi internal antar tim juga perlu ditingkatkan agar mis komunikasi yang dapat menghambat kelancaran kerja dapat diminimalkan. Tidak kalah penting, perusahaan juga perlu memberikan perhatian khusus pada pembinaan disiplin kerja karyawan, mengingat disiplin kerja terbukti berperan ganda yakni berpengaruh langsung terhadap kinerja sekaligus mampu memediasi pengaruh komunikasi kerja dan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel lingkungan kerja memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,94, sehingga perusahaan perlu mempertahankan kondisi tersebut, khususnya pada aspek dukungan antar rekan kerja yang memiliki nilai tertinggi (4,22). Sebaliknya, variabel kinerja karyawan memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 3,69 dengan item terendah pada aspek penyelesaian pekerjaan tanpa kesalahan (3,45), sehingga perusahaan perlu meningkatkan kualitas kerja karyawan melalui pelatihan atau penguatan SOP.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan objek penelitian, tidak hanya pada outline yang dimiliki langsung oleh satu pemilik, melainkan juga mencakup outlet-outlet Simply Fresh Laundry yang berstatus Franchise di seluruh wilayah Yogyakarta dengan cakupan yang lebih luas, mengingat terdapat beberapa gerai di Yogyakarta. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk menambah variabel-variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi mengingat masih terdapat beberapa variasi kinerja yang belum dapat dijelaskan oleh model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusyani , K., Hermawan, A., & Nugroho, B. S. (2024). The Influence of Communication and Work Environment on Employee Discipline at the Islamic Hospital Bontang. *Journal of Business and Management Studies*, 6(2), 145-158.
- Ainani, Z., & Simon, I. M. (2024). Boosting Employee Performance: The Roles of Motivation, Work Environment, Discipline, and Communication. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 7(1), 234-249.
- Amirullah. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Amalia, Z., Fauzi, A., & Mardi, M. (2021). Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Pada Mahasiswa Akuntansi Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 5(2), 731. <https://doi.org/10.29040/jie.v5i2.2366>
- Badan Perencanaan Pembangunan Daerah DIY. (2023). Data UMKM Daerah Istimewa Yogyakarta. Dalam Nasib UMKM di Era Revolusi Industri 4.0. KRJogja. Diakses dari <https://www.krjogja.com/opini/1242957161/nasib-umkm-di-era-revolusi-industri-40>

- Baiti, R., Hamid, D., & Susilo, H. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 85(1), 1-9.
- Bratha, I. M., Suwandana, I. G. M., & Sudiarta, I. P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Widya Manajemen*, 5(1), 45-56.
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern Methods for Business Research* (pp. 295-336). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Daulay, R., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2017). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 3(2), 112-123.
- DetikFinance. (2025). *Industri Laundry Indonesia Tumbuh 9,1% Per Tahun*. Diakses dari <https://finance.detik.com>
- Elfira, R., Syahputra, H., & Nasution, L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Disiplin Kerja Karyawan pada Universitas Pasir Pengaraian. *Journal of Management and Business*, 5(1), 78-92.

- Febriani, W. T. (2021). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 567-580.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Hampshire, UK: Cengage Learning.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Harahap, D. S., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hermawan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(3), 234-245.
- Hilmawan, R. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 21(1), 11-20.
- Hura, K. M., & Yanti, E. D. (2023). Pengaruh Komunikasi Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Padang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(2), 345-358.
- Jamaluddin, J. (2023). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kluger, A. N., & Itzchakov, G. (2022). The Power of Listening at Work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9, 121-146.
- Liputan6.com. (2025). *Nilai Pasar Industri Laundry Indonesia Capai Rp 10 Triliun*. Diakses dari <https://www.liputan6.com>
- Marlow, S. L., Lacerenza, C. N., Paoletti, J., Burke, C. S., & Salas, E. (2018). Does Team Communication Represent a One-Size-Fits-All Approach?: A Meta-Analysis of Team Communication and Performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 144, 145-170.
- Mas, S. R., & Haris, A. (2020). *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktik*. Malang: UB Press.

- Maulia, R. D., Hidayat, W., & Asmara, U. C. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Koordinasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 89-102.
- Khaeruman et al. (2021) Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. Banten: CV. AA. Rizky.
- Noviantoro, D., Rahayu, S., & Rozi, A. (2022). The Influence of Communication, Work Motivation and Work Environment on Employee Performance with Work Discipline as a Mediating Variable. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 9(2), 612-625.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory* (3rd ed.). New arar
- Putri, A. D., Wijaya, C., & Rahman, F. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 45-58.
- Putri, R. A., Santoso, B., & Wulandari, D. (2025). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Gading Probolinggo. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 112-126.
- Qamari, I. N., Prasetio, A. P., & Azis, E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 5(3), 890-902.

- Rahayu, S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 167-179.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational behavior* (19th ed., global ed.). Pearson Education.
- Romadhan, A., & Widjayanti, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(1), 78-91.
- Sadarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sadarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sadarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sawitri, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategik*, 9(1), 56-70.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sianipar, R. H., & Tampubolon, H. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(4), 456-470.

- Sitorus, D. S., Siahaan, E., & Marpaung, F. K. (2022). *Perilaku Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sobirin, A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Statista. (2025). *Employment by Economic Sector in Indonesia 2023*. Diakses dari <https://www.statista.com>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi 2). Bandung: Alfabeta.
- Suprpti, S., Asmony, T., & Sampetoding, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 9(1), 23-35.
- Suranto, A. W. (2020). *Komunikasi Organisasi*. Yogyakarta: Media Wacana.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ujung, Y., Uhing, Y., & Rumokoy, F. S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(1), 567-576.
- Ulfa, M. (2017). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 145-156.
- Vidanarko, F. H., Andriani, D., & Firdaus, V. (2024). *Pengaruh komunikasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*.

Jurnal Administrasi dan Manajemen, Universitas Muhammadiyah
Sidoarjo

Wijaksana, I. G. N., & Lestari, N. P. N. E. (2024). Peran disiplin kerja sebagai variabel mediasi pengaruh lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di UD. Taman Sari Nusa Lembongan Kabupaten Klungkung. *Oikos: Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi*, 9(1), 12–23.

Wijayaningsih, R. (2021). *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Halo Bapak/Ibu,

Perkenalkan, saya Aldiansyah, mahasiswa Ilmu Administrasi Bisnis UPN

“Veteran” Yogyakarta. Saat ini sedang menyusun skripsi dengan judul:

“Pengaruh Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi.”

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner penelitian ini. Kuesioner ini bertujuan untuk memperoleh data penelitian, dan seluruh jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya serta hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Tidak terdapat jawaban benar atau salah dalam kuesioner ini. Oleh karena itu, diharapkan Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban yang sesuai dengan kondisi dan pengalaman yang sebenarnya.

Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Hormat saya,

Aldiansyah

Mahasiswa Ilmu Administrasi Bisnis

UPN “Veteran” Yogyakarta

1. Karakteristik Responden

Identitas Responden

- **Usia Responden :**
 - < 20 tahun
 - 20-25 tahun
 - 26-30 tahun
 - > 30 tahun
- **Jenis kelamin**
 - Laki-Laki
 - Perempuan
- **Status karyawan**
 - Karyawan tetap
 - PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu)
- **Posisi pekerjaan**
 - Tim operasional
 - Tim customer servis
 - Manajemen
- **Lama bekerja**
 - < 1 tahun
 - 1-3 tahun
 - 3- 5 tahun
 - > 5 tahun

- **Rentang Gaji**

- < Rp 1.000.000
- Rp 1.000.000- 2.000.000
- Rp 2.000.000- Rp 3.000.000
- > Rp 3.000.000

2. Petunjuk Pengisian

a. Jawablah pertanyaan sesuai dengan kondisi dan pengalaman Anda.

b. Tidak ada jawaban benar atau salah, semua jawaban bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian.

c. Centang pilihan jawaban yang sesuai, dan isi bagian terbuka jika diperlukan. Keterangan Pilihan Jawaban :

Mohon untuk memilih salah satu jawaban yang tersedia dalam daftar pilihan dengan keterangan berikut:

5 = Sangat Setuju

4 = Setuju

3 = Kurang Setuju

2 = Tidak Setuju

1 = Sangat Tidak Setuju

No.	Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala Likert				
				SS	S	KS	TS	STS
1.	Komunikasi kerja	Ketepatan	Informasi pekerjaan yang					

	(Vidanarko dkk 2024)		saya terima sesuai dengan tugas yang menjadi tanggung jawab saya.					
			Arahan kerja yang diberikan tepat waktu dalam melaksanakan tugas.					
		Persepsi	Saya memahami informasi kerja yang disampaikan oleh atasan dan rekan kerja.					
			Informasi yang saya terima jarang					

			menimbulkan salah pengertian					
		Pengendalian	Atasan mengarahkan komunikasi kepada karyawan untuk memahami tugasnya					
			Atasan memberikan penjelasan ulang apabila informasi belum jelas					
		Kredibilitas	Informasi pekerjaan yang disampaikan sesuai dengan kondisi kerja					
			Saya yakin informasi kerja yang diterima					

			dapat memudahkan pekerjaan					
		Keharmonisan	Komunikasi antar karyawan saling menghargai satu sama lain					
			Saya merasa nyaman dalam menyampaikan pendapat.					
2.	Lingkungan kerja (Amalia dkk 2021)	Suasan kerja	Kondisi tempat kerja membuat saya nyaman melaksanakan pekerjaan					
			Kondisi ditempat kerja mendukung saya untuk fokus dalam					

			menyelesaikan pekerjaan					
		Hubungan antar rekan kerja	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja					
			Rekan kerja saling mendukung satu sama lain untuk menyelesaikan pekerjaan.					
		Hubungan bawahan dan atasan	Atasan bersedia membantu ketika saya mengalami kesulitan					
			Atasan mendengarkan saran/masukan dari bawahan terkait pekerjaan					

		Ketersediaan	Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang memadai dan mendukung pekerjaan saya						
			Peralatan kerja yang digunakan masih dalam kondisi layak pakai						

3.	Disiplin kerja (Baiti et al (2020))	Kehadiran	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja						
			Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja berakhir						
		Tingkat kewaspadaan	Saya selalu berhati-hati dalam bekerja untuk menghindari kesalahan kerja						

			Saya selalu memeriksa kembali setiap hasil sebelum diserahkan						
	Ketaatan pada peraturan		Saya selalu mematuhi setiap kebijakan yang ditentukan perusahaan						
			Saya menerima konsekuensi apabila melanggar aturan						
	Etika bekerja		Saya selalu bersikap profesional dalam bekerja di perusahaan						
				Perilaku saya selama bekerja tidak pernah menimbulkan masalah					
			Saya selalu mengikuti prosedur						

			operasional perusahaan SOP						
		Ketaatan pada standar kerja	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa harus diawasi						
4.	Kinerja karyawan (Khaeruman 2021)	Kualitas Kerja	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan						
			Pekerjaan diselesaikan dengan baik tanpa ada kesalahan						
		Kuantitas kerja	Saya mampu menangani sejumlah pekerjaan tanpa mengurangi kualitas						
			Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai						

			waktu yang ditentukan						
		Kerja sama	Saya selalu memberikan kontribusi baik berupa ide maupun tenaga dengan rekan kerja dalam rangak menyelesaikan pekerjaan.						
			Saya senantiasa membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.						

HASIL UJI INSTRUMEN

Lampiran 2. Hasil Uji instrumen penelitain

1. Hasil Uji Validitas

a. Variabel Komunikasi Kerja.

		Correlations										
		X101	X102	X103	X104	X105	X106	X107	X108	X109	X110	TOTAL
X101	Pearson Correlation	1	.298	.450*	.182	.194	.385*	.295	.385*	.525**	.430*	.610***
	Sig. (2-tailed)		.110	.012	.337	.304	.036	.114	.036	.003	.018	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X102	Pearson Correlation	.298	1	.482**	.167	.488**	.499**	.539**	.175	.289	.382*	.651***
	Sig. (2-tailed)	.110		.007	.377	.006	.005	.002	.356	.122	.037	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X103	Pearson Correlation	.450*	.482**	1	.482**	.431*	.487**	.453*	.419*	.432*	.432*	.781***
	Sig. (2-tailed)	.012	.007		.007	.017	.006	.012	.021	.017	.017	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X104	Pearson Correlation	.182	.167	.482**	1	.531**	.499**	.433*	.527**	.217	.217	.666***
	Sig. (2-tailed)	.337	.377	.007		.003	.005	.017	.003	.249	.249	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X105	Pearson Correlation	.194	.488**	.431*	.531**	1	.619***	.422*	.211	.187	.090	.640***
	Sig. (2-tailed)	.304	.006	.017	.003		<.001	.020	.263	.324	.636	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X106	Pearson Correlation	.385*	.499**	.487**	.499**	.619***	1	.383*	.394*	.255	.255	.720***
	Sig. (2-tailed)	.036	.005	.006	.005	<.001		.037	.031	.173	.173	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X107	Pearson Correlation	.295	.539**	.453*	.433*	.422*	.383*	1	.636***	.181	.256	.716***
	Sig. (2-tailed)	.114	.002	.012	.017	.020	.037		<.001	.339	.172	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X108	Pearson Correlation	.385*	.175	.419*	.527**	.211	.394*	.636***	1	.167	.167	.629***
	Sig. (2-tailed)	.036	.356	.021	.003	.263	.031	<.001		.379	.379	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X109	Pearson Correlation	.525**	.289	.432*	.217	.187	.255	.181	.167	1	.893***	.593***
	Sig. (2-tailed)	.003	.122	.017	.249	.324	.173	.339	.379		<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X110	Pearson Correlation	.430*	.382*	.432*	.217	.090	.255	.256	.167	.893***	1	.593***
	Sig. (2-tailed)	.018	.037	.017	.249	.636	.173	.172	.379	<.001		<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.610***	.651***	.781***	.666***	.640***	.720***	.716***	.629***	.593***	.593***	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

***. Correlation at 0.001(2-tailed)

b. Lingkungan Kerja

		Correlations								
		X201	X202	X203	X204	X205	X206	X207	X208	TOTAL
X201	Pearson Correlation	1	.535**	.405*	.453*	.505**	.589***	.479**	.267	.734***
	Sig. (2-tailed)		.002	.026	.012	.004	<.001	.007	.153	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X202	Pearson Correlation	.535**	1	.754***	.372*	.348	.298	.392*	.365*	.715***
	Sig. (2-tailed)	.002		<.001	.043	.060	.109	.032	.047	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X203	Pearson Correlation	.405*	.754***	1	.471**	.384*	.186	.213	.297	.643***
	Sig. (2-tailed)	.026	<.001		.009	.036	.324	.258	.111	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X204	Pearson Correlation	.453*	.372*	.471**	1	.420*	.144	.210	.199	.558**
	Sig. (2-tailed)	.012	.043	.009		.021	.447	.265	.292	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X205	Pearson Correlation	.505**	.348	.384*	.420*	1	.552**	.322	.508**	.707***
	Sig. (2-tailed)	.004	.060	.036	.021		.002	.083	.004	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X206	Pearson Correlation	.589***	.298	.186	.144	.552**	1	.679***	.545**	.726***
	Sig. (2-tailed)	<.001	.109	.324	.447	.002		<.001	.002	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X207	Pearson Correlation	.479**	.392*	.213	.210	.322	.679***	1	.747***	.758***
	Sig. (2-tailed)	.007	.032	.258	.265	.083	<.001		<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X208	Pearson Correlation	.267	.365*	.297	.199	.508**	.545**	.747***	1	.740***
	Sig. (2-tailed)	.153	.047	.111	.292	.004	.002	<.001		<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.734***	.715***	.643***	.558**	.707***	.726***	.758***	.740***	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

*** . Correlation at 0.001(2-tailed)

c. Disiplin Kerja

		Correlations										
		Z01	Z02	Z03	Z04	Z05	Z06	Z07	Z08	Z09	Z10	TOTAL
Z01	Pearson Correlation	1	.864***	.629***	.530**	.217	.179	.302	.222	.225	.197	.650***
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	.003	.249	.343	.105	.239	.232	.298	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z02	Pearson Correlation	.864***	1	.765***	.665***	.340	.060	.165	.222	.116	.317	.669***
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	.066	.754	.384	.239	.541	.088	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z03	Pearson Correlation	.629***	.765***	1	.818***	.398*	.179	.384*	.321	.319	.405*	.783***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	.029	.343	.036	.083	.086	.026	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z04	Pearson Correlation	.530**	.665***	.818***	1	.261	.237	.355	.279	.274	.367*	.718***
	Sig. (2-tailed)	.003	<.001	<.001		.164	.206	.055	.136	.143	.046	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z05	Pearson Correlation	.217	.340	.398*	.261	1	.271	.324	.398*	.381*	.353	.610***
	Sig. (2-tailed)	.249	.066	.029	.164		.148	.081	.029	.038	.056	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z06	Pearson Correlation	.179	.060	.179	.237	.271	1	.363*	.299	.479**	.371*	.544***
	Sig. (2-tailed)	.343	.754	.343	.206	.148		.049	.109	.007	.044	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z07	Pearson Correlation	.302	.165	.384*	.355	.324	.363*	1	.796***	.374*	.219	.647***
	Sig. (2-tailed)	.105	.384	.036	.055	.081	.049		<.001	.042	.245	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z08	Pearson Correlation	.222	.222	.321	.279	.398*	.299	.796***	1	.319	.285	.626***
	Sig. (2-tailed)	.239	.239	.083	.136	.029	.109	<.001		.086	.127	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z09	Pearson Correlation	.225	.116	.319	.274	.381*	.479**	.374*	.319	1	.573***	.648***
	Sig. (2-tailed)	.232	.541	.086	.143	.038	.007	.042	.088		<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z10	Pearson Correlation	.197	.317	.405*	.367*	.353	.371*	.219	.285	.573***	1	.642***
	Sig. (2-tailed)	.298	.088	.026	.046	.056	.044	.245	.127	<.001		<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.650***	.669***	.783***	.718***	.610***	.544**	.647***	.626***	.648***	.642***	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

***. Correlation at 0.001 (2-tailed)

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

d. Kinerja Karyawan

		Correlations						
		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	TOTAL
Y01	Pearson Correlation	1	.345	.484**	.314	.332	.354	.710***
	Sig. (2-tailed)		.062	.007	.091	.073	.055	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y02	Pearson Correlation	.345	1	.411*	.432*	.361*	.144	.675***
	Sig. (2-tailed)	.062		.024	.017	.050	.447	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y03	Pearson Correlation	.484**	.411*	1	.292	.481**	.211	.707***
	Sig. (2-tailed)	.007	.024		.117	.007	.263	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y04	Pearson Correlation	.314	.432*	.292	1	.288	.082	.630***
	Sig. (2-tailed)	.091	.017	.117		.123	.665	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y05	Pearson Correlation	.332	.361*	.481**	.288	1	.424*	.729***
	Sig. (2-tailed)	.073	.050	.007	.123		.020	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y06	Pearson Correlation	.354	.144	.211	.082	.424*	1	.534**
	Sig. (2-tailed)	.055	.447	.263	.665	.020		.002
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.710***	.675***	.707***	.630***	.729***	.534**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

***. Correlation at 0.001(2-tailed)

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Reabilitas

a. Komunikasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	10

b. Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	8

c. Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	10

d. Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	6

TABULASI

DATA

PENELITIAN

Lampiran 3. Tabulasi Data Hasil Penelitian

1. Tabulasi Variabel Komunikasi Kerja

No.	X1.1	X1.2	X1,3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
1	4	4	3	3	4	5	4	5	5	4	41
2	4	3	4	3	5	4	4	5	5	4	41
3	5	3	5	4	4	5	3	4	5	5	43
4	5	3	5	5	4	5	3	4	5	5	44
5	4	3	4	3	4	4	3	4	5	3	37
6	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	43
7	5	4	3	3	5	4	4	5	4	3	40
8	5	3	5	3	4	4	5	4	5	5	43
9	4	5	4	4	3	5	3	5	3	3	39
10	5	3	4	3	3	4	5	3	5	4	39
11	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	37
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	1	2	1	3	2	4	2	2	3	2	22
14	2	2	4	3	2	2	2	4	2	2	25
15	4	4	2	2	3	4	4	3	4	4	34
16	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	44
17	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
18	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
19	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	39

20	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	40
23	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	47
24	3	4	4	5	4	5	5	4	3	4	41
25	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	45
26	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
27	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	39
28	2	3	3	3	3	2	2	4	2	3	27
29	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	26
30	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	45
31	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
32	3	5	4	3	4	4	4	4	3	5	39
33	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	23
34	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	22
35	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
36	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	22
37	2	2	4	3	2	2	4	4	2	2	27
38	4	4	2	2	3	4	2	3	4	4	32
39	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	42
40	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
41	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	47

42	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	40
43	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	47
44	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	18
45	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
46	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
47	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	18
48	5	4	4	4	3	3	5	5	4	4	41
49	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	44
50	4	3	4	3	5	5	4	4	4	3	39
51	4	5	5	3	4	5	3	3	5	3	40
52	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	39
53	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
54	3	2	1	3	2	4	3	2	3	4	27
55	2	2	4	3	2	2	4	4	2	2	27
56	4	4	2	2	3	4	2	3	4	4	32
57	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	42
58	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
59	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	47
60	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	40
61	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	47
62	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	18
63	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	47

64	3	4	4	5	4	5	5	4	3	4	41
65	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	45
66	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
67	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	39
68	4	4	3	3	5	4	4	5	4	5	41

2. Tabulasi Variabel Lingkungan Kerja

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total
1	5	4	5	5	4	5	3	3	34
2	5	4	5	5	3	4	5	4	35
3	5	4	4	5	4	4	3	4	33
4	5	5	4	5	5	4	4	3	35
5	5	3	5	5	4	4	5	4	35
6	4	4	4	5	4	4	3	4	32
7	5	5	4	5	4	4	5	5	37
8	5	3	4	5	3	5	4	4	33
9	5	4	4	5	3	5	3	4	33
10	5	4	5	3	5	5	4	5	36
11	4	4	4	5	4	5	3	5	34
12	5	3	3	4	5	5	4	4	33
13	2	2	3	2	2	2	2	3	18
14	5	5	5	5	4	5	5	4	38
15	4	3	4	4	4	4	3	3	29
16	5	3	4	5	4	4	5	4	34
17	4	5	5	5	4	5	4	5	37
18	3	3	3	3	2	2	3	3	22
19	5	5	5	4	4	5	5	4	37

20	4	4	3	4	3	3	3	3	27
21	2	2	2	2	2	2	3	2	17
22	4	3	4	3	4	4	4	4	30
23	4	5	4	5	4	5	5	5	37
24	4	4	4	5	4	4	4	4	33
25	3	5	5	4	3	4	4	5	33
26	5	4	5	4	4	4	5	5	36
27	4	3	3	3	3	4	3	3	26
28	5	4	4	4	4	4	5	3	33
29	4	3	4	3	4	4	4	3	29
30	3	4	4	4	4	4	5	4	32
31	3	3	2	3	3	3	2	3	22
32	3	5	4	4	3	5	5	5	34
33	4	4	3	3	4	3	5	4	30
34	3	3	3	3	2	3	4	3	24
35	5	3	3	4	5	5	4	4	33
36	3	2	3	3	2	2	2	3	20
37	5	5	5	5	4	5	5	4	38
38	4	3	4	4	4	4	3	3	29
39	5	3	4	5	4	4	5	4	34
40	4	5	5	5	4	5	4	5	37
41	4	3	3	4	2	2	3	3	24

42	5	5	5	4	4	5	5	4	37
43	3	4	3	4	3	3	3	3	26
44	3	3	3	4	3	2	3	2	23
45	5	4	4	5	5	5	5	5	38
46	5	4	4	4	5	5	5	5	37
47	3	3	3	4	3	2	3	2	23
48	4	4	5	5	5	4	4	4	35
49	5	5	4	5	5	4	4	4	36
50	5	5	5	5	5	5	4	5	39
51	4	4	4	4	5	4	4	4	33
52	4	4	4	5	4	5	3	5	34
53	5	3	3	4	5	5	4	4	33
54	2	2	3	4	2	2	2	3	20
55	5	5	5	5	4	5	5	4	38
56	4	3	4	4	4	4	3	3	29
57	5	3	4	5	4	4	5	4	34
58	4	5	5	5	4	5	4	5	37
59	4	3	3	4	2	2	3	3	24
60	5	5	5	4	4	5	5	4	37
61	3	4	3	4	3	3	3	3	26
62	3	3	3	4	3	2	3	2	23
63	4	5	4	5	4	5	5	5	37

64	4	4	4	5	4	4	4	4	33
65	3	5	5	4	3	4	4	5	33
66	5	4	5	4	4	4	5	5	36
67	4	3	3	3	3	4	3	3	26
68	4	3	5	5	4	4	5	4	34

3. Tabulasi Variabel Disiplin Kerja

No.	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Total
1	3	4	4	5	5	4	5	3	5	4	42
2	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	44
3	3	4	5	4	4	5	5	3	4	5	42
4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	43
5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	43
6	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	45
7	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	42
8	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	45
9	5	3	5	4	5	4	4	3	5	3	41
10	4	3	5	4	5	3	4	4	3	5	40
11	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4	40
12	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
13	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	27
14	3	4	3	3	4	4	3	5	4	5	38
15	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	32
16	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	39
17	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
18	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48

19	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	44
20	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	30
21	3	3	2	2	3	3	2	2	2	4	26
22	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	44
23	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	46
24	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
25	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	39
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
27	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	26
28	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	28
29	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	40
30	5	4	4	3	5	3	3	5	5	5	42
31	3	3	3	3	2	4	2	2	4	4	30
32	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	42
33	2	3	1	3	1	2	3	2	2	2	21
34	2	4	2	4	3	3	2	2	3	2	27
35	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
36	3	3	1	3	2	2	1	3	1	2	21
37	3	4	3	5	4	4	3	5	4	5	40
38	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	32
39	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	38
40	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47

41	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
42	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	44
43	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	30
44	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	30
45	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	46
46	5	5	4	3	3	4	4	5	3	4	40
47	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	30
48	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	40
49	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
50	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
51	3	5	5	4	4	5	4	3	3	4	40
52	5	3	4	3	5	4	4	4	3	4	39
53	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
54	3	3	1	3	2	2	1	3	1	2	21
55	3	4	3	5	4	4	3	5	4	5	40
56	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	32
57	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	38
58	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
59	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
60	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	44
61	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	30
62	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	30

63	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	46
64	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
65	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	39
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
67	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	26
68	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	44

4. Tabulasi Variabel Kinerja Karyawan

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total
1	4	4	5	3	4	3	23
2	3	4	3	5	4	4	23
3	5	4	4	5	5	4	27
4	3	4	5	5	4	5	26
5	5	3	4	5	4	4	25
6	4	5	3	4	3	4	23
7	5	4	4	5	4	5	27
8	4	5	5	3	4	4	25
9	5	4	3	3	5	3	23
10	4	3	3	4	3	5	22
11	5	5	5	5	5	5	30
12	5	5	5	4	4	4	27
13	3	1	3	1	3	2	13
14	4	4	4	4	3	5	24
15	3	4	3	3	4	3	20
16	4	2	3	3	4	4	20
17	5	5	5	5	5	5	30
18	4	3	4	3	4	3	21
19	5	3	3	3	4	5	23
20	3	3	3	2	3	3	17

21	5	4	4	3	4	4	24
22	3	3	3	3	4	2	18
23	4	4	5	4	5	4	26
24	3	4	5	3	4	4	23
25	4	3	3	4	4	5	23
26	4	3	5	4	4	4	24
27	3	2	2	4	4	3	18
28	4	2	4	3	2	2	17
29	3	3	3	3	2	4	18
30	5	5	5	5	5	5	30
31	3	5	5	4	4	3	24
32	4	4	5	4	5	5	27
33	2	2	1	2	2	2	11
34	3	4	2	3	2	2	16
35	5	5	5	4	4	4	27
36	1	1	1	1	2	2	8
37	4	4	4	4	3	5	24
38	3	4	3	3	4	3	20
39	4	2	3	3	4	4	20
40	5	5	5	5	5	5	30
41	4	3	4	3	4	3	21
42	5	3	3	3	4	5	23

43	3	3	3	2	3	3	17
44	2	1	3	2	3	3	14
45	5	5	4	5	5	5	29
46	4	4	4	4	4	4	24
47	2	1	3	2	3	3	14
48	4	3	4	4	4	5	24
49	4	5	3	4	4	5	25
50	5	3	3	3	4	4	22
51	5	4	5	4	4	4	26
52	5	5	5	5	5	5	30
53	5	5	5	4	4	4	27
54	1	1	1	1	2	2	8
55	4	4	4	4	3	5	24
56	3	4	3	3	4	3	20
57	4	2	3	3	4	4	20
58	5	5	5	5	5	5	30
59	4	3	4	3	4	3	21
60	5	3	3	3	4	5	23
61	3	3	3	2	3	3	17
62	2	1	3	2	3	3	14
63	4	4	5	4	5	4	26
64	3	4	5	3	4	4	23

65	4	3	3	4	4	5	23
66	4	3	5	4	4	4	24
67	3	2	2	4	4	3	18
68	5	4	4	5	4	4	26

ANALISIS DATA HASIL PENELITIAN

Lampiran 4. Analisis Data Penelitian.

Analisi Statistika Deskriptif

1. Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Status Karyawan	Posisi Pekerjaan	Lama Bekerja	Rentang Gaji
1	Perempuan	>30 Tahun	PKWT	Tim Operasional	<1 Tahun	Rp 1.000.000-2.000.000
2	Perempuan	20-25 Tahun	Karyawan Tetap	Tim Operasional	1-3 Tahun	Rp 1.000.000-2.000.000
3	Laki-Laki	>30 Tahun	PKWT	Tim Operasional	1-3 Tahun	Rp 1.000.000-2.000.000
4	Laki-Laki	20-25 Tahun	PKWT	Tim Customer Servis	<1 Tahun	Rp 1.000.000-2.000.000
5	Perempuan	>30 Tahun	Karyawan Tetap	Tim Operasional	1-3 Tahun	Rp 1.000.000-2.000.000
6	Perempuan	>30 Tahun	Karyawan Tetap	Tim Operasional	1-3 Tahun	Rp 1.000.000-2.000.000
7	Perempuan	20-25 Tahun	PKWT	Tim Customer Servis	<1 Tahun	Rp 1.000.000-2.000.000
8	Laki-Laki	20-25 Tahun	PKWT	Tim Customer Servis	<1 Tahun	Rp 1.000.000-2.000.000
9	Perempuan	26-30 Tahun	PKWT	Tim Operasional	<1 Tahun	Rp 1.000.000-2.000.000

10	Perempuan	20-25 Tahun	PKWT	Tim Operasional	<1 Tahun	Rp 1.000.000-2.000.000
11	Perempuan	26-30 Tahun	Karyawan Tetap	Tim Operasional	1-3 Tahun	Rp 1.000.000-2.000.000
12	Perempuan	26-30 Tahun	PKWT	Tim Operasional	<1 Tahun	Rp 1.000.000-2.000.000
13	Perempuan	>30 Tahun	Karyawan Tetap	Tim Operasional	>5 Tahun	Rp 2.000.000-3.000.000
14	Perempuan	>30 Tahun	Karyawan Tetap	Tim Operasional	>5 Tahun	Rp 2.000.000-3.000.000
15	Perempuan	>30 Tahun	Karyawan Tetap	Manajemen	1-3 Tahun	Rp 2.000.000-3.000.000
16	Laki-Laki	>30 Tahun	PKWT	Tim Operasional	<1 Tahun	Rp 1.000.000-2.000.000
17	Laki-Laki	20-25 Tahun	Karyawan Tetap	Tim Operasional	1-3 Tahun	Rp 1.000.000-2.000.000
18	Perempuan	>30 Tahun	PKWT	Tim Operasional	1-3 Tahun	Rp 1.000.000-2.000.000
19	Perempuan	20-25 Tahun	PKWT	Tim Customer Servis	<1 Tahun	Rp 1.000.000-2.000.000
20	Laki-Laki	>30 Tahun	Karyawan Tetap	Tim Operasional	1-3 Tahun	Rp 1.000.000-2.000.000
21	Perempuan	>30 Tahun	Karyawan Tetap	Tim Operasional	1-3 Tahun	Rp 1.000.000-2.000.000
22	Perempuan	20-25 Tahun	PKWT	Tim Customer Servis	<1 Tahun	Rp 1.000.000-2.000.000

23	Laki-Laki	20-25 Tahun	PKWT	Tim Customer Servis	<1 Tahun	Rp 1.000.000- 2.000.000
24	Laki-Laki	26-30 Tahun	PKWT	Tim Operasional	<1 Tahun	Rp 1.000.000- 2.000.000
25	Perempuan	20-25 Tahun	PKWT	Tim Operasional	<1 Tahun	Rp 1.000.000- 2.000.000
26	Laki-Laki	26-30 Tahun	Karyawan Tetap	Tim Operasional	1-3 Tahun	Rp 1.000.000- 2.000.000
27	Perempuan	26-30 Tahun	PKWT	Tim Operasional	<1 Tahun	Rp 1.000.000- 2.000.000
28	Perempuan	>30 Tahun	Karyawan Tetap	Tim Operasional	>5 Tahun	Rp 2.000.000- 3.000.000
29	Perempuan	>30 Tahun	Karyawan Tetap	Tim Operasional	>5 Tahun	Rp 2.000.000- 3.000.000
30	Perempuan	>30 Tahun	Karyawan Tetap	Manajemen	1-3 Tahun	Rp 2.000.000- 3.000.000
31	Perempuan	>30 Tahun	PKWT	Tim Operasional	<1 Tahun	Rp 1.000.000- 2.000.000
32	Perempuan	20-25 Tahun	Karyawan Tetap	Tim Operasional	1-3 Tahun	Rp 1.000.000- 2.000.000
33	Perempuan	>30 Tahun	PKWT	Tim Operasional	1-3 Tahun	Rp 1.000.000- 2.000.000
34	Perempuan	20-25 Tahun	PKWT	Tim Customer Servis	<1 Tahun	Rp 1.000.000- 2.000.000
35	Perempuan	>30 Tahun	Karyawan Tetap	Tim Operasional	1-3 Tahun	Rp 1.000.000- 2.000.000
36	Perempuan	>30 Tahun	Karyawan Tetap	Tim Operasional	1-3 Tahun	Rp 1.000.000- 2.000.000

37	Perempuan	20-25 Tahun	PKWT	Tim Customer Servis	<1 Tahun	Rp 1.000.000-2.000.000
38	Perempuan	20-25 Tahun	PKWT	Tim Customer Servis	<1 Tahun	Rp 1.000.000-2.000.000
39	Perempuan	26-30 Tahun	PKWT	Tim Operasional	<1 Tahun	Rp 1.000.000-2.000.000
40	Perempuan	20-25 Tahun	PKWT	Tim Operasional	<1 Tahun	Rp 1.000.000-2.000.000
41	Perempuan	26-30 Tahun	Karyawan Tetap	Tim Operasional	1-3 Tahun	Rp 1.000.000-2.000.000
42	Perempuan	26-30 Tahun	PKWT	Tim Operasional	<1 Tahun	Rp 1.000.000-2.000.000
43	Perempuan	>30 Tahun	Karyawan Tetap	Tim Operasional	>5 Tahun	Rp 2.000.000-3.000.000
44	Perempuan	>30 Tahun	Karyawan Tetap	Tim Operasional	>5 Tahun	Rp 2.000.000-3.000.000
45	Perempuan	>30 Tahun	Karyawan Tetap	Manajemen	1-3 Tahun	Rp 2.000.000-3.000.000
46	Perempuan	>30 Tahun	PKWT	Tim Operasional	<1 Tahun	Rp 1.000.000-2.000.000
47	Perempuan	20-25 Tahun	Karyawan Tetap	Tim Operasional	1-3 Tahun	Rp 1.000.000-2.000.000
48	Perempuan	>30 Tahun	PKWT	Tim Operasional	1-3 Tahun	Rp 1.000.000-2.000.000
49	Perempuan	20-25 Tahun	PKWT	Tim Customer Servis	<1 Tahun	Rp 1.000.000-2.000.000

50	Perempuan	>30 Tahun	Karyawan Tetap	Tim Operasional	1-3 Tahun	Rp 1.000.000-2.000.000
51	Perempuan	>30 Tahun	Karyawan Tetap	Tim Operasional	1-3 Tahun	Rp 1.000.000-2.000.000
52	Perempuan	20-25 Tahun	PKWT	Tim Customer Servis	<1 Tahun	Rp 1.000.000-2.000.000
53	Perempuan	20-25 Tahun	PKWT	Tim Customer Servis	<1 Tahun	Rp 1.000.000-2.000.000
54	Perempuan	26-30 Tahun	PKWT	Tim Operasional	<1 Tahun	Rp 1.000.000-2.000.000
55	Perempuan	20-25 Tahun	PKWT	Tim Operasional	<1 Tahun	Rp 1.000.000-2.000.000
56	Perempuan	26-30 Tahun	Karyawan Tetap	Tim Operasional	1-3 Tahun	Rp 1.000.000-2.000.000
57	Perempuan	26-30 Tahun	PKWT	Tim Operasional	<1 Tahun	Rp 1.000.000-2.000.000
58	Perempuan	>30 Tahun	Karyawan Tetap	Tim Operasional	>5 Tahun	Rp 2.000.000-3.000.000
59	Perempuan	>30 Tahun	Karyawan Tetap	Tim Operasional	>5 Tahun	Rp 2.000.000-3.000.000
60	Perempuan	>30 Tahun	Karyawan Tetap	Manajemen	1-3 Tahun	Rp 2.000.000-3.000.000
61	Perempuan	>30 Tahun	PKWT	Tim Operasional	<1 Tahun	Rp 1.000.000-2.000.000
62	Perempuan	20-25 Tahun	Karyawan Tetap	Tim Operasional	1-3 Tahun	Rp 1.000.000-2.000.000
63	Perempuan	>30 Tahun	PKWT	Tim Operasional	1-3 Tahun	Rp 1.000.000-2.000.000

64	Perempuan	20-25 Tahun	PKWT	Tim Customer Servis	<1 Tahun	Rp 1.000.000-2.000.000
65	Perempuan	>30 Tahun	Karyawan Tetap	Tim Operasional	1-3 Tahun	Rp 1.000.000-2.000.000
66	Perempuan	>30 Tahun	Karyawan Tetap	Tim Operasional	1-3 Tahun	Rp 1.000.000-2.000.000
67	Laki-Laki	20-25 Tahun	PKWT	Tim Customer Servis	<1 Tahun	Rp 1.000.000-2.000.000
68	Perempuan	>30 Tahun	Karyawan Tetap	Manajemen	1-3 Tahun	Rp 2.000.000-3.000.000

2. Hasil Uji Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki- Laki	10	14.7	14.7	14.7
	Perempuan	58	85.3	85.3	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

b. Usia

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	19	27.9	27.9	27.9
	26-30	26	38.2	38.2	66.2
	>30	23	33.8	33.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

c. Status Karyawan

Status Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Karyawan Tetap	26	38.2	38.2	38.2
	PKWT	42	61.8	61.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

d. Posisi Pekerjaan

Posisi Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Manajemen	18	26.5	26.5	26.5
	Tim Operasional	31	45.6	45.6	72.1
	Tim Customer Servis	19	27.9	27.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

e. Lama Bekerja

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1	31	45.6	45.6	45.6
	1-3	24	35.3	35.3	80.9
	3-5	3	4.4	4.4	85.3
	>5	10	14.7	14.7	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

f. Rentang Gaji

Rentang Gaji

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1.000.000	1	1.5	1.5	1.5
	1.000.000-2.000.000	46	67.6	67.6	69.1
	2.000.000-3.000.000	15	22.1	22.1	91.2
	>3.000.000	6	8.8	8.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

5. Hasil Uji Karakteristik Variabel

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komunikasi Kerja	68	18.00	50.00	39.0882	8.88691
Lingkungan Kerja	68	17.00	39.00	31.5294	5.63695
Disiplin Kerja	68	21.00	49.00	39.0441	7.86914
Kinerja Karyawan	68	8.00	30.00	22.2059	5.10650
Valid N (listwise)	68				

a) Distribusi Pernyataan Variabel Komunikasi Kerja

Informasi Sesuai Tugas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Tidak Setuju	9	13.2	13.2	16.2
	Cukup Setuju	6	8.8	8.8	25.0
	Setuju	23	33.8	33.8	58.8
	Sangat Setuju	28	41.2	41.2	100.0
Total		68	100.0	100.0	

Arahan Tepat Waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	16.2	16.2	16.2
	Cukup Setuju	10	14.7	14.7	30.9
	Setuju	30	44.1	44.1	75.0
	Sangat Setuju	17	25.0	25.0	100.0
Total		68	100.0	100.0	

Pemahaman Info Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Tidak Setuju	8	11.8	11.8	14.7
	Cukup Setuju	10	14.7	14.7	29.4
	Setuju	25	36.8	36.8	66.2
	Sangat Setuju	23	33.8	33.8	100.0
Total		68	100.0	100.0	

Minim Salah Paham

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	11.8	11.8	11.8
	Cukup Setuju	19	27.9	27.9	39.7
	Setuju	20	29.4	29.4	69.1
	Sangat Setuju	21	30.9	30.9	100.0
Total		68	100.0	100.0	

Arahan Komunikasi Atasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.4	4.4	4.4
	Tidak Setuju	9	13.2	13.2	17.6
	Cukup Setuju	7	10.3	10.3	27.9
	Setuju	28	41.2	41.2	69.1
	Sangat Setuju	21	30.9	30.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Penjelasan Ulang Atasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.4	4.4	4.4
	Tidak Setuju	7	10.3	10.3	14.7
	Cukup Setuju	9	13.2	13.2	27.9
	Setuju	18	26.5	26.5	54.4
	Sangat Setuju	31	45.6	45.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Info sesuai Kondisi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	14.7	14.7	14.7
	Cukup Setuju	14	20.6	20.6	35.3
	Setuju	24	35.3	35.3	70.6
	Sangat Setuju	20	29.4	29.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Info Memudahkan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	11.8	11.8	11.8
	Cukup Setuju	6	8.8	8.8	20.6
	Setuju	27	39.7	39.7	60.3
	Sangat Setuju	27	39.7	39.7	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Komunikasi Saling Harga

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	13.2	13.2	13.2
	Cukup Setuju	8	11.8	11.8	25.0
	Setuju	18	26.5	26.5	51.5
	Sangat Setuju	33	48.5	48.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Nyaman Berpendapat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	13.2	13.2	13.2
	Cukup Setuju	8	11.8	11.8	25.0
	Setuju	31	45.6	45.6	70.6
	Sangat Setuju	20	29.4	29.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

b) Distribusi Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja

Kondisi Kerja Nyaman

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.4	4.4	4.4
	Cukup Setuju	13	19.1	19.1	23.5
	Setuju	24	35.3	35.3	58.8
	Sangat Setuju	28	41.2	41.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Kondisi Mendukung Untuk Fokus

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	5.9	5.9	5.9
	Cukup Setuju	24	35.3	35.3	41.2
	Setuju	22	32.4	32.4	73.5
	Sangat Setuju	18	26.5	26.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Hubungan Baik Dengan Rekan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Cukup Setuju	19	27.9	27.9	30.9
	Setuju	27	39.7	39.7	70.6
	Sangat Setuju	20	29.4	29.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Rekan Saling Dukung

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Cukup Setuju	10	14.7	14.7	17.6
	Setuju	27	39.7	39.7	57.4
	Sangat Setuju	29	42.6	42.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Atasa Bantu Kesulitan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	11.8	11.8	11.8
	Cukup Setuju	15	22.1	22.1	33.8
	Setuju	34	50.0	50.0	83.8
	Sangat Setuju	11	16.2	16.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Atasan Dengar Saran

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	14.7	14.7	14.7
	Cukup Setuju	6	8.8	8.8	23.5
	Setuju	28	41.2	41.2	64.7
	Sangat Setuju	24	35.3	35.3	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Fasilitas Memadai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	5.9	5.9	5.9
	Cukup Setuju	21	30.9	30.9	36.8
	Setuju	20	29.4	29.4	66.2
	Sangat Setuju	23	33.8	33.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Peralatan Layak Pakai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	5.9	5.9	5.9
	Cukup Setuju	20	29.4	29.4	35.3
	Setuju	27	39.7	39.7	75.0
	Sangat Setuju	17	25.0	25.0	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

c) Distribusi Pernyataan Variabel Disiplin Kerja

Hadir Tepat Waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	5.9	5.9	5.9
	Cukup Setuju	30	44.1	44.1	50.0
	Setuju	9	13.2	13.2	63.2
	Sangat Setuju	25	36.8	36.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Tidak Tinggalkan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.4	4.4	4.4
	Cukup Setuju	19	27.9	27.9	32.4
	Setuju	17	25.0	25.0	57.4
	Sangat Setuju	29	42.6	42.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Hati- Hati Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.4	4.4	4.4
	Tidak Setuju	2	2.9	2.9	7.4
	Cukup Setuju	17	25.0	25.0	32.4
	Setuju	22	32.4	32.4	64.7
	Sangat Setuju	24	35.3	35.3	100.0
	Total		68	100.0	100.0

Periksa Hasil Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Cukup Setuju	22	32.4	32.4	33.8
	Setuju	26	38.2	38.2	72.1
	Sangat Setuju	19	27.9	27.9	100.0
	Total		68	100.0	100.0

Patuh Kebijakan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak Setuju	6	8.8	8.8	10.3
	Cukup Setuju	8	11.8	11.8	22.1
	Setuju	33	48.5	48.5	70.6
	Sangat Setuju	20	29.4	29.4	100.0
	Total		68	100.0	100.0

Terima Konsekuensi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	7.4	7.4	7.4
	Cukup Setuju	12	17.6	17.6	25.0
	Setuju	31	45.6	45.6	70.6
	Sangat Setuju	20	29.4	29.4	100.0
	Total		68	100.0	100.0

Sikap Profesional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Tidak Setuju	8	11.8	11.8	14.7
	Cukup Setuju	17	25.0	25.0	39.7
	Setuju	23	33.8	33.8	73.5
	Sangat Setuju	18	26.5	26.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Perilaku Tidak Masalah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	5.9	5.9	5.9
	Cukup Setuju	21	30.9	30.9	36.8
	Setuju	19	27.9	27.9	64.7
	Sangat Setuju	24	35.3	35.3	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Ikut SOP

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Tidak Setuju	2	2.9	2.9	5.9
	Cukup Setuju	21	30.9	30.9	36.8
	Setuju	21	30.9	30.9	67.6
	Sangat Setuju	22	32.4	32.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Kerja Mandiri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	16.2	16.2	16.2
	Cukup Setuju	6	8.8	8.8	25.0
	Setuju	28	41.2	41.2	66.2
	Sangat Setuju	23	33.8	33.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

d) Distribusi Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan

Hasil Sesuai Standar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Tidak Setuju	4	5.9	5.9	8.8
	Cukup Setuju	17	25.0	25.0	33.8
	Setuju	24	35.3	35.3	69.1
	Sangat Setuju	21	30.9	30.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Kerja Tanpa Kesalahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	8.8	8.8	8.8
	Tidak Setuju	7	10.3	10.3	19.1
	Cukup Setuju	19	27.9	27.9	47.1
	Setuju	22	32.4	32.4	79.4
	Sangat Setuju	14	20.6	20.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Kuantitas Tanpa Kurangi Kualitas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.4	4.4	4.4
	Tidak Setuju	3	4.4	4.4	8.8
	Cukup Setuju	26	38.2	38.2	47.1
	Setuju	15	22.1	22.1	69.1
	Sangat Setuju	21	30.9	30.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Selesai Tepat Waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.4	4.4	4.4
	Tidak Setuju	7	10.3	10.3	14.7
	Cukup Setuju	23	33.8	33.8	48.5
	Setuju	22	32.4	32.4	80.9
	Sangat Setuju	13	19.1	19.1	100.0
	Total		68	100.0	100.0

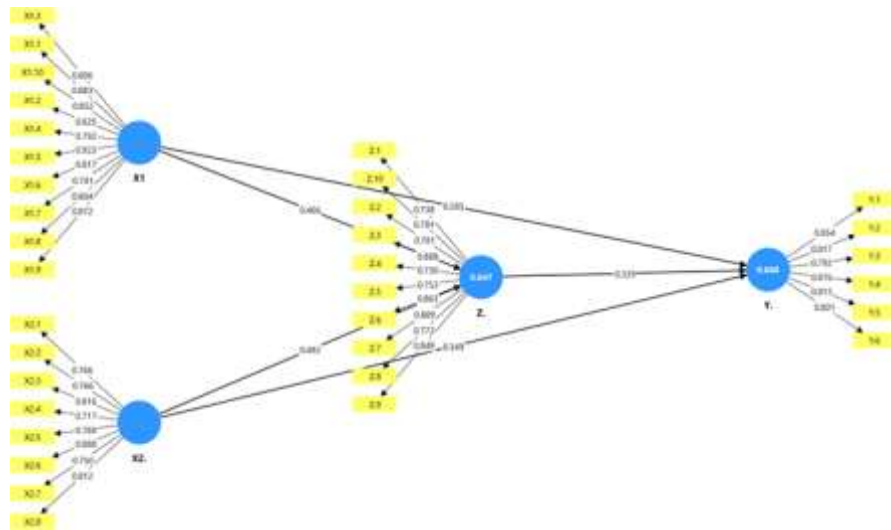
Kontribusi Tim

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	8.8	8.8	8.8
	Cukup Setuju	12	17.6	17.6	26.5
	Setuju	38	55.9	55.9	82.4
	Sangat Setuju	12	17.6	17.6	100.0
	Total		68	100.0	100.0

Bantu Rekan Kesulitan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	10.3	10.3	10.3
	Cukup Setuju	17	25.0	25.0	35.3
	Setuju	23	33.8	33.8	69.1
	Sangat Setuju	21	30.9	30.9	100.0
	Total		68	100.0	100.0

6. Hasil Uji Outer Model



a. Outer Loading

Outer loadings - Matrix				
	X1	X2	Y	Z
X1.3	0.806			
X1.1	0.883			
X1.10	0.852			
X1.2	0.825			
X1.4	0.792			
X1.5	0.923			
X1.6	0.817			
X1.7	0.741			
X1.8	0.804			
X1.9	0.872			
X2.1		0.765		
X2.2		0.765		
X2.3		0.815		
X2.4		0.717		
X2.5		0.789		
X2.6		0.888		
X2.7		0.790		
X2.8		0.812		
Y.1			0.854	
Y.2			0.817	
Y.3			0.792	
Y.4			0.876	
Y.5			0.813	
Y.6			0.801	
Z.1				0.738
Z.10				0.781
Z.2				0.781
Z.3				0.888
Z.4				0.730
Z.5				0.753
Z.6				0.853
Z.7				0.889
Z.8				0.772
Z.9				0.849

b. Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Construct reliability and validity - Overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_...	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracte...
X1	0.951	0.954	0.938	0.694
X2	0.912	0.918	0.929	0.620
Y.	0.907	0.909	0.928	0.682
Z.	0.940	0.947	0.949	0.651

c. Cross Loading

Discriminant validity - Cross loadings				
	X1	X2.	Y.	Z.
X1.3	0.806	0.507	0.635	0.398
X1.1	0.883	0.342	0.552	0.559
X1.10	0.852	0.265	0.551	0.560
X1.2	0.825	0.251	0.580	0.552
X1.4	0.792	0.195	0.458	0.415
X1.5	0.923	0.451	0.627	0.613
X1.6	0.817	0.234	0.410	0.502
X1.7	0.741	0.378	0.510	0.572
X1.8	0.804	0.444	0.569	0.396
X1.9	0.872	0.282	0.486	0.551
X2.1	0.314	0.766	0.486	0.571
X2.2	0.305	0.766	0.544	0.482
X2.3	0.180	0.816	0.473	0.539
X2.4	0.291	0.717	0.534	0.540
X2.5	0.301	0.789	0.535	0.491
X2.6	0.394	0.888	0.704	0.568
X2.7	0.238	0.750	0.428	0.479
X2.8	0.515	0.812	0.666	0.618
Y.1	0.587	0.634	0.854	0.703
Y.2	0.540	0.501	0.817	0.580
Y.3	0.524	0.441	0.792	0.653
Y.4	0.507	0.658	0.876	0.609
Y.5	0.664	0.467	0.813	0.624
Y.6	0.430	0.738	0.801	0.623
Z.1	0.511	0.399	0.542	0.738
Z.10	0.598	0.590	0.744	0.781
Z.2	0.489	0.550	0.518	0.781
Z.3	0.674	0.563	0.721	0.888
Z.4	0.326	0.405	0.386	0.730
Z.5	0.423	0.522	0.576	0.753
Z.6	0.614	0.546	0.898	0.863
Z.7	0.672	0.596	0.648	0.889
Z.8	0.440	0.644	0.550	0.772
Z.9	0.545	0.644	0.678	0.849

d. Fornell- Larcker Criterion

Discriminant validity - Fornell-Larcker criterion				
	X1	X2	Y.	Z.
X1	0.833			
X2	0.412	0.787		
Y.	0.654	0.697	0.825	
Z.	0.668	0.684	0.767	0.807

e. Uji Cronbach's Alpha Dan Composite Reliability

Construct reliability and validity - Overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_...)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracte...
X1	0.951	0.954	0.958	0.694
X2.	0.912	0.918	0.929	0.620
Y.	0.907	0.909	0.928	0.682
Z.	0.940	0.947	0.949	0.651

3. Hasil Pengujian Inner Model

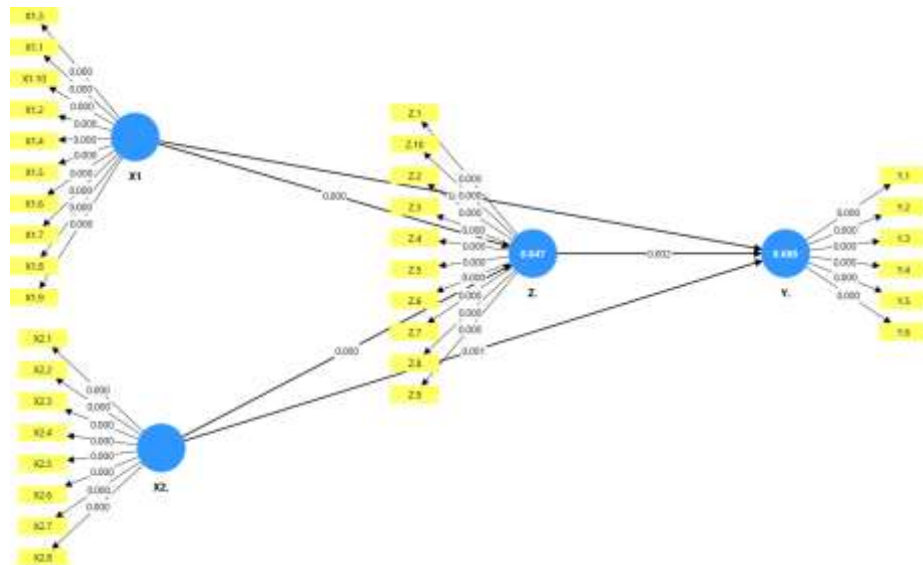
a. Koefisien determinasi R²

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
Y.	0.688	0.673
Z.	0.647	0.637

b. Ukuran Efek (f²)

f-square - Matrix				
	X1	X2.	Y.	Z.
X1			0.141	0.510
X2.			0.206	0.569
Y.				
Z.			0.130	

4. Uji hipotesis



a. Path Coefficients

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to Excel/Word	Copy to R
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values		
X1 -> Y	0.283	0.283	0.093	3.049	0.002		
X1 -> Z	0.466	0.466	0.102	4.566	0.000		
X2 -> Y	0.349	0.356	0.101	3.439	0.001		
X2 -> Z	0.492	0.496	0.109	4.503	0.000		
Z -> Y	0.339	0.335	0.107	3.155	0.002		

b. Hasil Pengaruh Tidak Langsung

Total indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to Excel/Word	Copy to R
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values		
X1 -> Y	0.150	0.154	0.056	2.806	0.005		
X2 -> Y	0.167	0.168	0.073	2.276	0.023		

