



## Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi Pabrik Rokok Cengkir Gading Nganjuk

Bayu Cakra Wijaya<sup>1\*</sup>, Trisnia Widuri<sup>2</sup>, Kukuh Harianto<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Universitas Islam Kadiri, Indonesia

\*Penulis korespondensi: [bayu70cakra@gmail.com](mailto:bayu70cakra@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract.** *This study was conducted to evaluate and confirm hypotheses related to communication, work discipline, and work environment as determinants of employee performance at Pabrik Rokok Cengkir Gading Nganjuk. A quantitative approach with an associative method was adopted. The research utilized a non-probability sampling strategy, specifically the saturated sample method, by involving all 53 employees in the production section. Data were processed using SPSS version 26 and analyzed through validity, reliability, normality, linearity, multicollinearity, heteroscedasticity, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination ( $R^2$ ). Findings indicate that communication has a positive but insignificant effect on performance (Sig. 0.131 > 0.05). In contrast, work discipline significantly and positively influences performance (Sig. 0.016 < 0.05), while the work environment has a positive but insignificant effect (Sig. 0.052 > 0.05). On the other hand, communication, work discipline, and work environment together significantly affect employee performance (Sig. 0.000 < 0.05). The overall contribution of these three independent variables is 47.9%, with the remaining 52.1% explained by other unobserved variables.*

**Keywords:** *Communication; Employee Performance; Multiple Linear Regression; Work Discipline; Work Environment.*

**Abstrak.** Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh komunikasi, disiplin kerja, serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Pabrik Rokok Cengkir Gading Nganjuk. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode asosiatif. Sampel diambil menggunakan teknik non probability sampling dengan metode sampel jenuh, di mana seluruh populasi yang berjumlah 53 karyawan bagian produksi dilibatkan sebagai responden. Data dianalisis melalui berbagai tahapan uji, meliputi validitas, reliabilitas, normalitas, linearitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) menggunakan SPSS versi 26. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Sig. 0,131 > 0,05). Disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan (Sig. 0,016 < 0,05), sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan (Sig. 0,052 > 0,05). Secara simultan, komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Kontribusi ketiga variabel tersebut terhadap kinerja sebesar 47,9%, sedangkan 52,1% lainnya dipengaruhi faktor eksternal yang tidak diteliti.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Komunikasi; Lingkungan Kerja; Regresi Linear Berganda.

## **1. LATAR BELAKANG**

Dalam dunia modern, perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan akibat globalisasi dan kemajuan teknologi. Situasi persaingan yang semakin intens memaksa organisasi menekankan efektivitas serta efisiensi kerja. Faktor sumber daya manusia menjadi pusat perhatian, sebab SDM merupakan penentu utama keberhasilan organisasi. Azizah et al. (2023) menyebutkan bahwa keunggulan kompetitif dapat dicapai apabila perusahaan memiliki SDM berkualitas tinggi.

Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan masih adanya hambatan pada bagian produksi. Beberapa di antaranya adalah komunikasi internal yang belum efektif, rendahnya disiplin kerja, serta adanya karyawan yang menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi. Hal ini memperlihatkan bahwa teori yang disampaikan Rizki dan Ekawaty (2021) mengenai pentingnya kedisiplinan bagi kinerja dan kepuasan belum sepenuhnya terimplementasi. Lingkungan kerja yang kurang mendukung juga menjadi tantangan. Sebagaimana ditegaskan Febriani (2023), lingkungan kerja yang baik mampu memicu produktivitas, sementara kondisi sebaliknya justru melemahkan motivasi.

Hasil penelitian sebelumnya juga tidak konsisten. Saputra dan Farida (2021) menegaskan adanya pengaruh signifikan komunikasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja, sedangkan studi Nurul Azizah et al. (2023) menyatakan lingkungan kerja tidak selalu berpengaruh signifikan.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Komunikasi**

Komunikasi adalah proses yang mencakup aktivitas membentuk, menyampaikan, menerima, dan memproses pesan, baik di dalam diri individu maupun antara dua orang atau lebih dengan tujuan tertentu. Pesan merupakan unsur utama dalam komunikasi dan dapat disampaikan melalui simbol-simbol yang mewakili ide, pikiran, sikap, perasaan, tindakan, atau kebiasaan. Pesan-pesan ini dapat berbentuk bahasa tertulis, kata-kata lisan, gambar, angka, gerakan tubuh, perilaku, atau tanda-tanda lain (Umniyyah et al., 2023).

### **Indikator Komunikasi**

Menurut Umniyyah et al. (2023), efektivitas komunikasi dapat dicapai apabila didukung oleh indikator-indikator komunikasi kerja yang jelas.

- a) Ketepatan.
- b) Persepsi.
- c) Pengendalian.
- d) Kredibilitas.
- e) Keharmonisan

### **Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2019), disiplin kerja adalah kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, dan norma di dalam perusahaan. Karyawan dengan tingkat disiplin tinggi menunjukkan tanggung jawab yang kuat terhadap pekerjaannya. Konsistensi dalam penerapan disiplin berkontribusi pada peningkatan produktivitas sekaligus mengurangi risiko kesalahan dalam aktivitas produksi.

### **Indikator Disiplin Kerja**

(1) Disiplin dalam mematuhi jam kerja. (2) Konsistensi dalam pulang kerja. (3) Kepatuhan terhadap seluruh aturan serta tata tertib perusahaan. (4) Rasa tanggung jawab yang ditunjukkan dalam penyelesaian tugas yang diberikan. (5) Kemampuan untuk menuntaskan pekerjaan harian sesuai tugas yang diberikan

### **Lingkungan Kerja**

Faktor lingkungan kerja ada kondisi fisik dan serta non fisik memengaruhi kenyamanan serta semangat karyawan dalam melaksanakan tugas. Apabila perusahaan menyediakan fasilitas yang layak, pencahayaan yang sesuai, sirkulasi udara yang sehat, serta menciptakan interaksi sosial yang baik, maka hal tersebut akan mendorong peningkatan motivasi sekaligus memperbaiki kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2017).

### **Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut (Mulyadi, 2020 dalam Setiawan et al., 2023 ), beberapa faktor yang menjadi indikator dalam penilaian lingkungan kerja yaitu:

(1) Sarana fasilitas yang mendukung kelancaran pekerjaan. (2) Kebersihan tempat kerja yang penting, untuk menciptakan suasana nyaman. (3) Penerangan pencahayaan yang cukup yang mempengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja. (4) Hubungan dengan rekan kerja, interaksi dengan rekan kerja yang berperan menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan kolaboratif (5) Keamanan yang mencakup semua aspek yang memastikan tempat kerja bebas dari bahaya dan risiko yang dapat mengganggu keselamatan karyawan

## **Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2017) menegaskan kinerja yaitu hasil dari kerja karyawan yang telah memenuhi standar di dalam organisasi. Baik faktor dari dalam diri karyawan, seperti motivasi, disiplin, dan komunikasi, maupun faktor dari luar, seperti lingkungan kerja, memengaruhi tingkat kinerja. Optimalisasi kinerja menjadi aspek penting untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

- a) Tujuan.
- b) Standar.
- c) Umpan Balik.
- d) Alat atau Sarana.
- e) Kompetensi.
- f) Motif.
- g) Peluang

## **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dan dilaksanakan di Pabrik Rokok Cengkir Gading Nganjuk, sebuah perusahaan industri tembakau yang memproduksi rokok kretek dan klobot berlokasi di Jl. Bengawan Solo 2 No. 04, Ringinanom, Kabupaten Nganjuk. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode non-probability sampling dengan pendekatan sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan responden karena jumlahnya tergolong kecil dan memungkinkan untuk dijangkau sepenuhnya. Total responden yang terlibat adalah 53 orang. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner dengan skala Likert 1–5 yang dibagikan secara langsung. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan aplikasi SPSS versi 25 melalui tahapan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas), serta analisis regresi linier berganda guna menilai pengaruh komunikasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Kolerasi	Sig.2(2-tailed)	Keterangan
Komunikasi (X1)	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,000	Valid
	X1.5	0,000	Valid
	X1.6	0,000	Valid
	X1.7	0,000	Valid
	X1.8	0,000	Valid
	X1.9	0,000	Valid
	X1.10	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,000	Valid
	X2.5	0,000	Valid
	X2.6	0,000	Valid
	X2.7	0,000	Valid
	X2.8	0,000	Valid
	X2.9	0,000	Valid
	X2.10	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,000	Valid
	X3.2	0,000	Valid
	X3.3	0,000	Valid
	X3.4	0,000	Valid
	X3.5	0,000	Valid
	X3.6	0,000	Valid
	X3.7	0,000	Valid
	X3.8	0,000	Valid
	X3.9	0,006	Valid
	X3.10	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,000	Valid
	Y.2	0,000	Valid
	Y.3	0,000	Valid
	Y.4	0,000	Valid
	Y.5	0,000	Valid
	Y.6	0,000	Valid
	Y.7	0,000	Valid
	Y.8	0,000	Valid
	Y.9	0,000	Valid
	Y.10	0,000	Valid
	Y.11	0,000	Valid
	Y.12	0,038	Valid
	Y.13	0,016	Valid
	Y.14	0,000	Valid

Sumber : Output SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil pada tabel 4.10, setiap item pernyataan memenuhi kriteria validitas dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
1	Komunikasi (X1)	0,843	>0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,879	>0,60	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,748	>0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,811	>0,60	Reliabel

Sumber : Output SPSS 25, 2025

Berdasarkan pengujian reliabilitas, setiap item variabel memperoleh nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, yang menunjukkan bahwa data tersebut reliabel.

## Uji Normalitas

**Tabel 3.** Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200
Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3)		

Sumber : Output SPSS 25, 2025

Uji normalitas menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang melebihi batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, data penelitian ini dapat dianggap berdistribusi normal.

## Uji Linearitas

**Tabel 4.** Hasil Uji Linearitas

No	Variabel	<i>Deviation From Linearity</i>	Keterangan
1	Komunikasi (X1)	0,169	Linear
2	Disiplin Kerja (X2)	0,158	Linear
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,114	Linear

Sumber : Output SPSS 25, 2025

Pengujian linearitas memperlihatkan bahwa nilai deviation from linearity pada variabel Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2), serta Lingkungan Kerja (X3) berada di atas tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, ketiga variabel bebas tersebut memiliki hubungan linear dengan variabel terikat.

## Uji Multikolinearitas

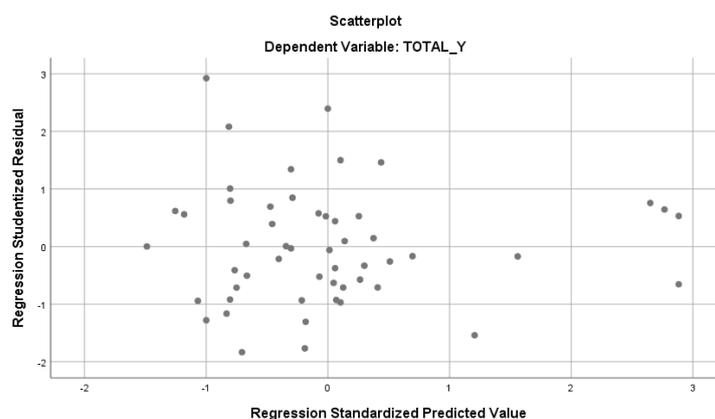
**Tabel 5.** Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Komunikasi	0,563	1,775	Bebas Multikolinearitas
2	Disiplin Kerja	0,625	1,600	Bebas Multikolinearitas
3	Lingkungan Kerja	0,539	1,854	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Output SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil analisis, variabel komunikasi (X1) memiliki nilai VIF 1,775, disiplin kerja (X2) 1,600, dan lingkungan kerja (X3) 1,854. Seluruh nilai tersebut berada di bawah ambang batas 10. Oleh karena itu, tidak ditemukan adanya indikasi multikolinearitas pada ketiga variabel tersebut.

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 1.** Scatter plot

Sumber : Output SPSS 25, 2025

Pengujian menggunakan scatter plot memperlihatkan bahwa titik-titik tersebar secara merata di sekitar garis nol pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi pada model yang diuji.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 6.** Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Regresi (b)	Sig.	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,241	0,131	H <sub>0</sub> diterima H <sub>a</sub> ditolak
Disiplin Kerja (X2)	0,340	0,016	H <sub>0</sub> ditolak H <sub>a</sub> diterima
Lingkungan Kerja (X3)	0,406	0,052	H <sub>0</sub> diterima H <sub>a</sub> ditolak
Konstanta (a)			18,835
R <sup>2</sup>			0,479
Sig.F			0,000

Sumber : Output SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil analisis maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 18,835 + 0,241X_1 + 0,340X_2 + 0,406X_3$$

Hasil persamaan regresi memungkinkan untuk menjelaskan dampak setiap variabel independen terhadap variabel dependen, yang rinciannya adalah sebagai berikut:

- a) Koefisien konstanta sebesar 18,835 berarti apabila tidak ada pengaruh dari komunikasi (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), maka kinerja karyawan (Y) diproyeksikan memiliki nilai 18,835 satuan.
- b) Koefisien 0,241 pada variabel komunikasi (X1) berarti apabila komunikasi meningkat satu satuan, kinerja karyawan (Y) diperkirakan bertambah 0,241 satuan.
- c) Koefisien 0,340 untuk variabel disiplin kerja (X2) berarti jika disiplin kerja meningkat satu satuan, kinerja karyawan (Y) diperkirakan meningkat sebanyak 0,340 satuan.
- d) Koefisien 0,406 pada variabel lingkungan kerja (X3) berarti apabila lingkungan kerja meningkat satu satuan, kinerja karyawan (Y) diperkirakan bertambah 0,406 satuan.

#### **Uji t (Parsial)**

Dari Tabel 6, terlihat bagaimana setiap variabel independen berhubungan dengan variabel dependen berdasarkan nilai signifikansinya, yang selanjutnya dapat diuraikan sebagai berikut:

- (1) Berdasarkan hasil pengujian, variabel komunikasi memiliki nilai signifikansi  $0,131 > 0,05$ , yang berarti  $H_0$  ditolak. Dengan demikian, pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan secara parsial bersifat positif tetapi tidak signifikan.
- (2) Berdasarkan hasil pengujian, variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi  $0,016 < 0,05$ , yang berarti  $H_0$  diterima. Artinya, disiplin kerja secara parsial memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- (3) Variabel lingkungan kerja memiliki nilai Sig.  $0,052 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

#### **Uji F (Simultan)**

Dari Tabel 6, terlihat bahwa nilai signifikansi F sebesar  $0,000 < 0,05$ , menandakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, secara simultan, ketiga variabel independen komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja—memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian produksi Pabrik Rokok Cengkir Gading Nganjuk.

#### **Uji Koefisien Determinasi $R^2$**

Merujuk pada Tabel 6, nilai  $R^2$  sebesar 0,479 menunjukkan bahwa sekitar 47,9% perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama. Sisanya, yakni 52,1%, dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

## **Pembahasan Dan Interpretasi**

### ***Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan***

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis secara parsial variabel komunikasi telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Diketahui bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel komunikasi sebesar 0,241 dengan hasil Sig. 0,131 > 0,05. Sehingga bisa diartikan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat koordinasi yang belum optimal serta adanya hambatan dalam proses komunikasi di lingkungan perusahaan menjadi salah satu faktor penyebabnya. Hambatan ini dapat berupa interaksi antar individu yang lebih bersifat sosial daripada profesional, serta perbedaan usia antar karyawan yang memengaruhi efektivitas komunikasi kerja. Selain itu, kurangnya dukungan antar individu dan minimnya kerja sama tim juga turut berkontribusi terhadap rendahnya pencapaian kinerja karyawan secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Musrifa et al., 2024) dengan hasil komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### ***Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan***

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis secara parsial variabel disiplin kerja telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Diketahui bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,340 dengan hasil Sig. 0,016 < 0,05. Sehingga bisa diartikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja tinggi, seperti datang tepat waktu, mematuhi peraturan perusahaan, serta menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Kepatuhan terhadap standar kerja dan tanggung jawab yang dijalankan secara konsisten juga menunjukkan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Haryadi, 2022) yang menunjukkan hasil bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### ***Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan***

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis secara parsial variabel lingkungan kerja telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Diketahui bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,406 dengan hasil Sig. 0,052 > 0,05. Sehingga bisa diartikan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Berdasarkan hal ini, dapat disimpulkan bahwa meskipun beberapa karyawan merasa

lingkungan kerja mereka belum sepenuhnya ideal seperti pencahayaan, ventilasi, maupun penataan ruang yang kurang maksimal mereka tetap menjalankan tugas dengan baik. Karyawan juga menunjukkan kedisiplinan dan tanggung jawab kerja meskipun terdapat hambatan fisik dalam lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja bukanlah satu-satunya penentu kinerja karyawan, karena karyawan tetap mampu menyelesaikan tugas berdasarkan motivasi dan tanggung jawab pribadi, lingkungan kerja bukanlah faktor utama yang menentukan hasil kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azizah et al. (2023) dengan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### ***Pengaruh secara simultan komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan***

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan dapat dilihat bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Rokok Cengkir Gading Nganjuk. Hasil dari uji F mendapatkan nilai dengan signifikansi 0,000 sehingga dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Besar pengaruh tingkat komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 47,9% sedangkan sisanya sebesar 52,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa interaksi antar karyawan, kedisiplinan dalam menjalankan tugas, serta kondisi lingkungan kerja yang dirasakan, dapat secara bersama-sama memengaruhi sejauh mana karyawan mampu mencapai kinerja secara optimal. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Silalahi et al. (2021) dengan hasil komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dari pembahasan dan hasil penelitian terkait pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di Pabrik Rokok Cengkir Gading Nganjuk, dapat dirumuskan beberapa kesimpulan penting sebagai berikut:

- a) Variabel komunikasi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), namun secara parsial pengaruh tersebut tidak signifikan di Pabrik Rokok Cengkir Gading Nganjuk.
- b) Disiplin kerja ( $X_2$ ) terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara parsial di Pabrik Rokok Cengkir Gading Nganjuk.

- c) Variabel lingkungan kerja (X3) memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan (Y), meskipun secara parsial pengaruh tersebut tidak signifikan di Pabrik Rokok Cengkir Gading Nganjuk.
- d) Komunikasi (X1), Disiplin kerja (X2), Lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Pabrik Rokok Cengkir Gading Nganjuk.

### Saran

Dari kesimpulan yang diperoleh, perusahaan disarankan fokus pada peningkatan komunikasi antar karyawan dan dengan atasan, penguatan disiplin kerja melalui pengawasan dan sistem reward and punishment, serta perbaikan lingkungan kerja agar lebih nyaman dan produktif. Penelitian ini juga dapat dijadikan rujukan bagi akademisi dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Untuk penelitian mendatang, disarankan menambahkan variabel tambahan seperti motivasi, kepemimpinan, atau budaya organisasi, serta memperluas populasi dan objek penelitian agar hasil lebih komprehensif dan aplikatif secara umum.

### DAFTAR REFERENSI

- Afandi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Nusa Media.
- Ananda, F. R. (2023). Literature review pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi terhadap karyawan CV. Tidar Jaya. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 4(2), 75–85. <https://doi.org/10.35912/simo.v4i2.1780>
- Azizah, N., Primadhita, Y., & Budiningsih, S. (2023). Pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Sanpak Unggul. *Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 6(1), 47–55. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v6i1.2371>
- Anggraeni, C. P., Udin, M. S., & Widuri, T. (2023). Pengaruh penempatan kerja, lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada UD. Brontoseno Nganjuk. *Nian Tana Sikka: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(5), 40–49. <https://doi.org/10.59603/niantanasikka.v1i5.168>
- Maulana, E. R. K., Harianto, K., & Hendratmoko, S. (2025). Pengaruh komunikasi kerja, kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indo Putra Harapan Sukses Makmur. *MASMAN Master Manajemen*, 3(1), 207–219. <https://doi.org/10.59603/masman.v3i1.736>
- Fayza, R., & Siska, E. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Artdeco Inti Kreasi Jakarta Timur. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 195–208. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3142>
- Febriani, R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Colorindo Internusa. *Prosiding Ekonomi dan Bisnis*, 3(2). <https://doi.org/10.59663/jebidi.v2i1.177>

- Fransisca, V. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Alfa Surya Mandiri. *EMaBi: Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 15–25. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Ghozali. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (Vol. 25). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2020). *Manajemen personalia & sumber daya manusia*. BPFE.
- Ivana, A. (2023). *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 3, Issue 2).
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Samaco. *BAJ: Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249–258. <https://doi.org/10.33005/baj.v4i1.117>
- Musrifa, N., Firdaus, V., & Ubaidillah, H. (2024). Komunikasi, lingkungan kerja, disiplin dan kinerja pada karyawan PT. Pangan Lestari (Finna Food) Sidoarjo. *E-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 7–14. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v11i1.46896>
- Panggabean, F. A., Hutapea, D. R., Siahaan, M. S. M., & Sinaga, J. B. L. A. B. (2022). Pengaruh komunikasi, motivasi, disiplin kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Medan Area-1. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(2), 913–933.
- Puspitasari, Y. M., & Ningsih, L. S. R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 3(2), 185–198. <https://doi.org/10.33752/bima.v3i2.5481>
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154–159. <https://doi.org/10.55903/juria.v1i3.32>
- Rizki, M., & Ekawaty, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Otsccon Safety Indonesia. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 5(1), 22–30. <https://doi.org/10.31539/costing.v5i1.2158>
- Safitri, A. N., & Kasmari, K. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, pemberdayaan, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *Eqien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 14–25.
- Saputra, W. A., & Farida, I. (2021). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kayu Lapis Indonesia di Kaliwungu Kendal.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata kerja dan produktivitas kerja: Suatu tinjauan dari aspek ekonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya*. CV Mandar Maju.
- Setiawan, D., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Epsilon: Journal of Management (EJoM)*, 1(2), 51–67. <https://doi.org/10.61132/menawan.v2i1.120>

Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *EQUILIBRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 118–128. <https://doi.org/10.33373/jeq.v8i2.3818>

Sugiyono. (2021). *Metode penelitian pendidikan* (A. Nuryanto, Ed.). Alfabeta.

Sujarweni. (2022). *Metodologi penelitian*. Pustakabarupress.

Sunyoto. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. CAPS.

Umniyyah, T. H., Kusuma, K. A., Firdaus, V., & Andriani, D. (2023). The relationship between teamwork, communication, and work discipline on employee performance at CV Ayo Berjaya Berkarya. <https://doi.org/10.21070/ups.3664>

Vidarnako, F. H., Andriani, D., & Firdaus, V. (2024). Pengaruh komunikasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus: pada beberapa minimarket Indomaret di wilayah Kabupaten Sidoarjo). *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 14(3), 336–347. <https://doi.org/10.52643/jam.v14i3.3996>