

*The Influence of Discipline, Communication and Work Environment on Employee Performance at BVR Group Asia Kuta, Bali*

**Pengaruh Disiplin, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BVR Group Asia Kuta, Bali**

**I Gede Krisna Dharmana Adi Putra<sup>1</sup>, Christimulia Purnama Trimurti<sup>2\*</sup>, Ni Putu Dyah Krismawintari<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(\*) Corresponding Author: [christimuliapurnama @undhirabali.ac.id](mailto:christimuliapurnama@undhirabali.ac.id)

**Article info**

**Keywords:**

*Communication, Discipline, Employee Performance, Work Environment*

**Abstract**

*Employee performance results from both the quality and quantity of work employees produce. One way to improve employee performance is by improving discipline, communication, and the work environment. The purpose of this study is to determine whether there is an influence of discipline, communication, and work environment on employee performance at BVR GROUP ASIA KUTA, BALI. The method of determining the sample in this study is the saturated sampling method. There were 30 respondents in this study. The sample collection method is by questionnaire. The research data analysis process uses SPSS version 25. Based on the analysis that has been carried out, discipline partially and significantly does not affect employee performance by 0.851 with a t table of 2.042, and communication partially and significantly affect employee performance by 2.296 with a t table of 2.042. The work environment has partially and significantly affected employee performance by 2.194 with a t table of 2.042. The results of the F test obtained by discipline, communication, and work environment simultaneously and significantly affect employee performance at 3.342 while the f table is at 2.98.*

**Kata kunci:**

Disiplin, Kinerja Karyawan, Komunikasi, Lingkungan Kerja

**Abstrak**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan salah satunya dengan cara meningkatkan disiplin, komunikasi dan lingkungan kerja. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BVR GROUP ASIA KUTA, BALI. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Responden dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Metode pengumpulan sampel adalah dengan kuesioner. Proses analisis data penelitian menggunakan SPSS versi 25. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan menghasilkan Disiplin secara parsial dan signifikan tidak mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,851 dengan t tabel sebesar 2,042, Komunikasi secara parsial dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 2,296 dengan t tabel sebesar 2,042, Lingkungan kerja memiliki secara parsial dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan

sebesar 2,194 dengan t tabel sebesar 2,042. Hasil uji F yang didapat Disiplin, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan dan signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 3,342 sedangkan f tabel sebesar 2,98.

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu lembaga tidak terlepas dari peningkatan kualitas dan SDM yang berkualitas, yang secara konsisten harus dikelola dan ditekankan oleh lembaga untuk memperoleh kinerja yang diinginkan. Tercapainya tujuan manajemen SDM menunjukkan cara organisasi harus menerapkan, memperoleh, mengembangkan, mengembangkan, mengevaluasi, dan mempromosikan pengembangan tenaga kerja. Peran dan peranan SDM tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain karena SDM adalah aset yang berharga bagi sebuah organisasi serta dibutuhkan bagi perusahaan, sehingga agar tujuan tercapai, organisasi membutuhkan SDM agar dapat bekerja dengan baik agar tujuan perusahaan tercapai. Tentunya supaya sistem perusahaan berjalan, manajemennya perlu memperhatikan dampak dari beberapa aspek yaitu disiplin, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil lokasi penelitian di BVR GROUP ASIA yang merupakan Perusahaan Real Estate berlokasi di Jalan Sunset Road Gg. Meduri No.5, Seminyak, Bali. Kegiatan operasional yang dilakukan BVR GROUP ASIA yaitu menjual atau menyewakan sebuah property, baik ithotelu hotel, villa, dan tanah

Kinerja sebagai hasil yang didapatkan perusahaan entah yang sifatnya berorientasi pada laba maupun yang tak berorientasi pada laba yang diperoleh dalam satu kurun waktu (Irham, 2015). Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan entah itu kuantitas ataupun kualitas yang mampu dicapai karyawan saat menjalankan pekerjaannya (Mangkunegara, 2017). Simpulan yang mampu ditarik yakni kinerja adalah capaian sebuah kerja entah itu berdasarkan kuantitas maupun kualitas yang berhasil dicapai karyawan dalam hal melaksanakan tugas yang diembannya. Hasil sebuah pekerjaan diselaraskan dengan hasil pekerjaan yang menjadi harapan perusahaan.

Tabel 1. Ulasan Kinerja Perusahaan 2020-2022

No	Nama	Komentar
1	Sega Chugui (2020)	<i>This company provides poor service. I have been waiting for my oder a very long time. I don't recommed contacting them</i>
2	Nain oh (2020)	<i>Great real estate in Bali! They offer many various properties with good prices. The sales agents are so professional. The office is clean and tidy. The staffs are so friendly. Very recommended!</i>
3	Somo misutari (2021)	Seneng banget bisa dapetin villa bersih, nyaman, pelayanan bagus dan yang paling penting murah di pandemi kayak gini, pokoknyaa cintaaaa kali

4	Somo misutari (2021)	Seneng banget bisa dapetin villa bersih, nyaman, pelayanan bagus dan yang paling penting murah di pandemi kayak gini, pokoknyaa cintaaaa kali
5	Nick Home(2022)	<i>Nothing was too much trouble for Pak Farhan Lesmana and the BVR Property team and it was an absolute pleasure to work with such a professional and responsive establishment. I could not fault the service provided during the entire process from start to finish. Thank you for making it so easy!!!!</i>

Sumber: Ulasan Kinerja Perusahaan di Google, 2022ber : Ulasan Kinerja Perusahaan di Google, 2022

Berdasarkan tabel diatas terdapat beberapa ulasan selama 2 tahun dari 2020 sampai dengan tahun 2022 dan dari ulasan tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan BVR GROUP ASIA baik dalam memberikan pelayanan kepada tamu. Hal ini terbukti dari komentar negatif yang ada pada tahun 2020 mulai berkurang, dan tahun 2021 serta tahun 2022 menunjukkan komentar positif yang mana dapat dikatakan bahwa permasalahan di tahun 2020 sudah dapat diselesaikan dengan baik.

Tabel 2. Data Absensi BVR GROUP ASIA dalam 1 Tahun (Januari 2022 – Desember 2022)

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah Hari Kerja	Persentase absensi
Januari	33	23	70%
Februari	33	20	61%
Maret	33	23	70%
April	33	22	67%
Mei	33	23	70%
Juni	33	22	67%
Juli	33	23	70%
Agustus	32	23	72%
September	32	22	69%
Oktober	32	23	72%
November	31	22	71%
Desember	30	23	77%

Sumber : HRD BVR GROUP ASIA, 2022

Dari Tabel 2 terlihat total absensi para karyawan BVR GROUP ASIA dapat dikatakan tergolong banyak. Ada sejumlah karyawan yang tak masuk kerja dan tidak menyertai keterangan, tak jarang pula yang mengambil cuti. Persentase absensi pada bulan tertentu (januari - desember) cenderung fluktuatif dimana persentase absensi di atas 60% persen, artinya tingkat absensi cenderung tinggi, ditambah dengan banyaknya karyawan yang sering terlambat masuk kerja. Disiplin yaitu sikap kerelaan serta kesiapan individu dalam menaati norma yang ada. Karyawan yang disiplin akan memudahkan perusahaan

dalam mencapai visi, begitupun sebaliknya jika tingkat disiplin rendah akan berdampak pada terhambatnya perusahaan untuk mencapai visinya. Isu yang sering terjadi mengenai ketaatan kerja pada sebuah perusahaan yakni lemahnya pengendalian dari pihak manajemen puncak yang dampaknya adalah ketidakpatuhan karyawan terhadap peraturan yang ada, misalnya keterlambatan masuk kerja dan tidak ada di kantor ketika jam kerja.

Komunikasi antar karyawan serta komunikasi antara karyawan dan pimpinan amat dibutuhkan demi mewujudkan performa yang optimal. Komunikasi mampu menjadi perantara antar karyawan, bahkan antara karyawan dengan pimpinan. Komunikasi yang tak berjalan baik mampu menjadi pemicu ketidaksesuaian antara performa karyawan dengan performa yang diharapkan perusahaan. Hal ini mampu berdampak pada misinterpretasi dalam menanggapi pesan yang disampaikan. Jenis Komunikasi di BVR GROUP ASIA ada dua jenis yaitu komunikasi vertikal yaitu *weekly discussion* (membahas tugas dikerjakan, evaluasi kinerja perusahaan, menentukan planning, mengambil keputusan, serta membahas masalah dan mencari solusi) dan komunikasi horizontal yaitu *brifing* (komunikasi secara langsung melalui telepon dalam suatu departemen.)

Selain kedisiplinan dan komunikasi, faktor lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kehidupan masyarakat tidak terlepas dari lingkungan sekitarnya dimana selalu berubah, dan eratnya hubungan lingkungan dengan manusia. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah lingkungan di sekitar karyawan BVR GROUP ASIA KUTA, BALI. Oleh karena itu, manusia akan selalu sentiasa menyesuaikan diri terhadap segala perubahan kondisi pada lingkungan sekitar. Sehingga dengan itu para karyawan tidak dapat terlepas dari segala lingkungan di sekitar tempat kerja dalam bekerja. Selama menjalankan pekerjaannya, setiap karyawan harus bisa beradaptasi terhadap kondisi di lingkungan kerja. Manfaat lingkungan kerja yang baik bagi karyawan adalah seluruh karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja sehingga menimbulkan loyalitas..

## METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada BVR GROUP ASIA. Data - data dikumpulkan melalui observasi, dokumentasi, *interview* dan *kuesioner*. Teknik pengambilan sampel yakni Sampling Jenuh, teknik dalam mengambil sampel jika keseluruhan anggota dari populasi dipergunakan menjadi sampel. Adapun yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan BVR GROUP ASIA dengan data terakhir yaitu sebanyak 17 karyawan. Analisis data dilakukan dengan model regresi. Regresi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Melakukan semua jenis pengujian tersebut guna untuk menjawab dari rumusan dan tujuan masalah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

No	Variabel	Indikator	Koefisien	Alpha
----	----------	-----------	-----------	-------

		Korelasi	Cronbach
1	Kinerja karyawan (Y)	Y1.1	.592
		Y1.2	.618
		Y1.3	.592
		Y1.4	.657
		Y1.5	.745
2	Disiplin (X1)	X1.1	.475
		X1.2	.505
		X1.3	.705
3	Komunikasi (X2)	X2.1	.768
		X2.2	.808
		X2.3	.550
		X2.4	.453
4	Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	.454
		X3.2	.520
		X3.3	.528
		X3.4	.460
		X3.5	.571
		X3.6	.651
		X3.7	.633
		X3.8	.706

Dari pengujian validitas serta reliabilitas, memperlihatkan koefisien korelasi variabel aetiap indikator yakni melebihi 0,30 dan *Alpha Cronbach* melebihi 0,60 artinya instrumen penelitian bersifat Valid dan reliabel, dengan demikian layak untuk dilanjutkan.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1,19764792
Most Extreme Differences	Absolute	0,224
	Positive	0,224
	Negative	-0,140
Test Statistic		.224
Asymp. Sig. (2-tailed)		.225 <sup>d</sup>

Pada tabel diatas, Uji normalitas memperlihatkan nilai sig. sebanyak 0,225 yang artinya data tersebar secara normal, sebab nilai sig.  $\geq 0,05$ .

#### Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Disiplin	0,998	1,002
Komunikasi	0,996	1,004
Lingkungan Kerja	0,994	1,007

Pada tabel diatas memperlihatkan nilai *tolerance* Disiplin yakni 0,998, Komunikasi sebesar 0,996 dan Lingkungan Kerja sebesar 0,994, ini tentu memperlihatkan bahwasanya nilai *tolerance* disiplin, komunikasi, dan lingkungan kerja melebihi 0,10, serta nilai VIF disiplin sebesar 1,002, komunikasi bernilai 1,004, serta lingkungan kerja bernilai 1,007 hal ini juga mengindikasikan VIF disiplin, komunikasi, dan lingkungan kerja tak mencapai 10. Karena nilai Tolerance melebihi 0,10 serta VIF tak mencapai 10, dapat dikatakan disiplin, komunikasi, dan lingkungan kerja tak mengandung gejala multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Disiplin	0,381
Komunikasi	0,573
Lingkungan Kerja	0,326

Pada tabel 6 memperlihatkan bahwasanya disiplin bernilai signifikansi 0,381, komunikasi dengan nilai signifikansi 0,573, serta pada lingkungan kerja nilai signifikansi 0,326 hal ini berarti nilai signifikansinya melebihi 0,05, ini menandakan variabel disiplin, komunikasi, serta lingkungan kerja tak ada gejala Heteroskedastisitas.

### Analisis Pengaruh Disiplin , Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Tabel 7. Hasil Analisis Pengaruh Disiplin (X1), Komunikasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Y	Variabel X	r. Parsial	B	Beta	t.hitung	Sig
Kinerja Karyawan	Disiplin	0,330	0,131	0,142	0,851	0,403
	Komunikasi	0,564	0,428	0,564	2,296	0,030
	Lingkungan Kerja	0,740	0,315	0,740	2,194	0,037

R = 0,843

R Square = 0,711

Adjusted R Square = 0,678

t.tabel = 2,042

Konstanta = 12,994

Persamaan Regresi,  $Y = 12,994 + 0,131X_1 + 0,428X_2 + 0,315X_3$

F.Hitung = 25,649

sig F = 0,035

F.tabel = 2,98

### Analisis Korelasi Parsial

1. Guna mencari tahu kuat-lemahnya korelasi disiplin pada kinerja karyawan yang mana komunikasi serta lingkungan kerja dianggap konstan ataupun sebagai suatu variabel pengontrol. Sesuai temuan analisis dalam tabel 7, diketahui koefisien korelasi parsial disiplin terhadap kinerja karyawan bernilai  $r = 0,330$ , artinya disiplin berkorelasi positif namun lemah secara individual pada kinerja karyawan.
2. Guna mencari tahu kuat dan lemahnya korelasi komunikasi pada kinerja karyawan yang mana disiplin serta lingkungan kerja dianggap konstan ataupun sebagai variabel pengontrol. Sesuai temuan analisis dalam tabel 7, koefisien korelasi parsial antara komunikasi terhadap kinerja karyawan bernilai  $r = 0,564$ , artinya komunikasi mempunyai korelasi positif serta kuat secara individual pada kinerja karyawan.
3. Guna mencari tahu kuat dan lemahnya korelasi lingkungan kerja pada kinerja karyawan yang mana disiplin serta komunikasi dianggap konstan ataupun sebagai variabel pengontrol. Sesuai temuan analisis dalam tabel 7, koefisien korelasi parsial antara lingkungan kerja pada kinerja karyawan bernilai  $r = 0,740$ , artinya lingkungan kerja mempunyai korelasi positif serta kuat secara parsial pada kinerja karyawan.

### Analisis Korelasi Berganda

Pada Tabel 7 dapat dilihat korelasi berganda senilai 0,843. Artinya korelasi variabel bebas dengan variabel terikatnya termasuk kedalam kategori sangat kuat

### Analisis Determinasi

Berlandaskan temuan pengujian koefisien determinasi dalam Tabel 7 nilai koefisien determinasi 67,8% dapat diartikan bahwasanya variabel disiplin, komunikasi, juga lingkungan kerja berkontribusi pada kinerja karyawan hingga 67,8%, sedangkan 32,2% merupakan faktor lainnya.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Model  $Y = 12,994 + 0,131X_1 + 0,428X_2 + 0,315X_3$  ini bermakna seperti berikut :

1. Konstanta adalah 12,994 artinya bila variabel disiplin, komunikasi, serta lingkungan kerja mempunyai nilai 0, kinerja karyawan akan bernilai 12,994.
2. Regresi disiplin ( $X_1$ ) bernilai 0,131, artinya kinerja karyawan mampu meningkat senilai 0,131 apabila disiplin berubah satu persen, diasumsikan komunikasi serta lingkungan kerja tetap.
3. Regresi komunikasi ( $X_2$ ) bernilai 0,428, artinya kinerja karyawan mampu meningkat senilai 0,428 apabila komunikasi berubah satu persen, diasumsikan disiplin serta lingkungan kerja tetap.
4. Regresi lingkungan kerja ( $X_3$ ) bernilai 0,315, artinya kinerja karyawan mampu meningkat senilai 0,315 apabila lingkungan kerja berubah satu persen, diasumsikan disiplin serta komunikasi tetap.

### Uji T dan Uji F

Berdasarkan t-test terhadap ketiga variabel terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan serta parsial dan berdasarkan analisis uji F memperlihatkan sig. dari

ketiga variabel kepada kinerja karyawan yang bernilai  $\leq 0,05$  dan nilai  $F_{hitungnya}$  adalah  $3,342 \geq F_{tabelnya}$  adalah 2,98.

## Pembahasan

### Pengaruh dari Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian variabel Disiplin pada Kinerja Karyawan secara parsial dilaksanakan melalui pengujian t, yakni dengan mengomparasikan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  serta koefisien signifikansi t. Dapat dilihat  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan juga nilai koefisien signifikansi  $t > 0,05$ , dimana  $0,851 < 2,042$  dan  $0,403 > 0,05$ , maka disiplin tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan BVR GROUP ASIA KUTA, BALI karena setiap aturan yang ditetapkan oleh perusahaan terkait sikap, norma dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan tidak di evaluasi oleh pihak perusahaan sehingga karyawan menganggap semua aturan terkait disiplin tidak penting dalam melakukan suatu pekerjaan. Disiplin tidak memberikan pengaruh parsial dan signifikan pada kinerja karyawan (Bawelle dan Sepang, 2016).

### Pengaruh dari Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian variabel Komunikasi pada Kinerja Karyawan secara parsial dilakukan dengan pengujian t, yaitu dengan mengomparasikan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dan juga koefisien signifikansi t. Dapat dilihat  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan juga nilai koefisien signifikansi  $t < 0,05$ , dimana  $2,296 > 2,042$  dan  $0,030 < 0,05$ , maka Komunikasi secara individual dan signifikan memberikan pengaruh pada Kinerja Karyawan di BVR Group Asia Kuta, Bali. Temuan ini bermakna, makin baik komunikasi karyawan maka akan diikuti Kinerja Karyawan yang baik di BVR Group Asia Kuta, Bali. Pernyataan ini di latar belakang penelitian oleh Julita dan Arianty (2018) yang mengutarakan bahwanya Komunikasi memberikan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

### Pengaruh dari Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian variabel Disiplin terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dilakukan dengan pengujian t, yaitu melalui komparasi nilai  $t_{hitung}$  dan nilai  $t_{tabel}$  dan juga koefisien signifikansi t. Dapat dilihat  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan juga nilai koefisien signifikansi  $t < 0,05$ , dimana  $2,194 > 2,042$  dan  $0,037 < 0,05$  jadi, Lingkungan Kerja memberikan korelasi secara individual serta signifikan pada Kinerja Karyawan di BVR Group Asia Kuta, Bali. Temuan ini bermakna, makin baik lingkungan kerja tentunya makin baik kinerja dari karyawan di BVR Group Asia Kuta, Bali begitupun jika semakin buruk lingkungan kerja maka kinerja Karyawan di BVR Group Asia Kuta, Bali juga akan menurun. Lingkungan kerja memberikan pengaruh pada kinerja karyawan (Riastini et al., 2022).

### Pengaruh dari Pengaruh Disiplin ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Secara Bersamaan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian variabel Disiplin, Komunikasi, juga Lingkungan Kerja secara bersamaan pada Kinerja Karyawan secara simultan dilakukan melalui pengujian f, yakni dengan komparasi nilai  $f_{hitung}$  dan nilai  $f_{tabel}$  dan juga koefisien signifikansi f. Dapat dilihat  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dan juga nilai koefisien signifikansi  $f < 0,05$ , dimana  $3,342 < 2,98$  dan  $0,035 > 0,05$  sehingga, Disiplin, Komunikasi, serta Lingkungan Kerja secara simultan dan signifikan memberikan pengaruh pada kinerja Karyawan di BVR Group Asia Kuta, Bali. Hal ini karena salah satu ataupun semuanya dari variabel Disiplin, Komunikasi, serta Lingkungan Kerja memberikan efek kepada Kinerja Karyawan. Disiplin, komunikasi, serta

lingkungan kerja memberikan pengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Riastini et al., 2022).

## SIMPULAN

Simpulan yang mampu diambil dari temuan penelitian serta pembahasan antara lain :

1. Disiplin secara parsial serta signifikan tidak memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di BVR Group Asia Kuta, Bali. Disiplin adalah sebuah kesadaran untuk mentaati segala bentuk peraturan yang dibuat organisasi serta norma sosial yang diberlakukan. Disiplin berarti karyawan selalu pulang kerja tepat waktu, pekerjaan dikerjakan dengan sebaik mungkin, dan mematuhi semua dan norma yang diberlakukan. Penelitian memperlihatkan bahwasanya disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BVR GROUP ASIA KUTA, BALI. Setiap meningkatnya dan menurunnya kinerja karyawan tidak terpengaruh oleh disiplin, walau tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, perusahaan tetap perlu meningkatkan serta memperhatikan faktor kedisiplinan.
2. Komunikasi secara parsial serta signifikan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di BVR Group Asia Kuta, Bali. Temuan ini bermakna, makin baik komunikasi karyawan akan diikuti dengan Kinerja Karyawan yang baik di BVR Group Asia Kuta, Bali dan komunikasi termasuk sesuatu yang krusial di perusahaan. Komunikasi yang terjalin baik mampu menciptakan kesamaan persepsi antara pimpinan dan karyawannya.
3. Lingkungan Kerja secara signifikan serta parsial memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di BVR Group Asia Kuta, Bali. Temuan ini bermakna, makin baik lingkungan kerja dibarengi dengan makin baik Kinerja Karyawan di BVR Group Asia Kuta, Bali begitu juga apabila makin buruk lingkungan kerja, kinerja Karyawan di BVR Group Asia Kuta, Bali pun akan semakin menurun entah dari sisi kenyamanan ataupun kemudahan menjalankan pekerjaan secara baik, alhasil visi perusahaan terpenuhi.
4. Adapun Disiplin, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja secara signifikan dan simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja Karyawan di BVR Group Asia Kuta, Bali Hal ini karena salah satu ataupun semuanya dari ketiga variabel memberikan efek kepada Kinerja Karyawan. Jadi dari ketiga aspek tersebut memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan. Dapat dikatakan hubungan dari ketiga variabel pada kinerja karyawan memiliki kepentingan yang sama guna mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BRI cabang Tahuna. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3).
- Irham, F. (2015). Manajemen kinerja teori dan aplikasi. *Alfabeta Bandung*.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). Evaluasi kinerja SDM. *Refika Aditama Bandung*.
- Riastini, N. K. A., Junaedi, I. W. R., & Meitiana, M. (2022). Pengaruh Pembagian Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada



Departemen Front Office Di The Ritz-Carlton Bali. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, 3(1), 49-59.