

PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KARYA ANAK TUNGGAL (HAKA DIMSUM SHOP) BSD SERPONG

Alya Indisya Putri^{1*}, Abdul Azis²

^{1,2}Universitas Pamulang

1alyaindisyap@gmail.com, 2dosen02241@unpam.ac.id

Received: 10-01-2024

Revised: 15-01-2024

Approved: 30-01-2024

ABSTRACT

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Anak Tunggal (HAKA Dimsum Shop) Baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang bersifat deskriptif. Populasi yang diambil dari seluruh karyawan PT Karya Anak Tunggal (HAKA Dimsum Shop) yaitu sebanyak 64 orang. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sebanyak 64 responden. Analisis data menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji regresi linier, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian komunikasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 1,527 + 0,228 X_1 + 0,745 X_2$. Nilai hasil koefisien determinasi memiliki pengaruh sebesar 64,9% sedangkan sisanya 36,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($56,336 > 4,00$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Anak Tunggal (HAKA Dimsum Shop).

Kata Kunci: Komunikasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen yang tidak bisa dipisahkan dengan perangkat lainnya dalam suatu perusahaan dan memerlukan pengaturan atau manajemen yang baik. Potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting.

Era globalisasi saat ini telah memunculkan suatu keadaan dimana persaingan semakin ketat dan menyentuh seluruh bidang usaha tanpa terkecuali, dengan kondisi tersebut diperlukan peningkatan kualitas kerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja, hal ini menjadi kebutuhan yang sangat diperlukan oleh seluruh pelaku organisasi. Perkembangan teknologi yang canggih di zaman modernisasi ini membuat dunia perusahaan mengalami persaingan yang tinggi. Maka, perusahaan yang memiliki kualitas daya saing terbaik yang mampu mengembangkan segala pencapaian yang ditargetkan di masa sekarang maupun yang akan datang. Setiap perusahaan harus mampu mengelola sumber daya yang dimiliki oleh setiap perusahaan agar lebih efektif dalam menghadapi tantangan yang menghadang serta mempertahankan aktivitas perusahaan agar tetap terus berjalan dengan baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah "suatu proses ketika seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi, dan masyarakat menciptakan, dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain". Komunikasi dalam suatu perusahaan yaitu suatu tindakan pertukaran informasi, ide/ opini, intruksi, dan sebagainya, yang disampaikan secara personal maupun non-personal melalui lambang dan sinyal untuk mencapai target perusahaan. Komunikasi menjadi bagian terpenting dalam sebuah perusahaan, komunikasi yang baik dalam perusahaan sangatlah penting sebagai kunci keberhasilan perusahaan itu sendiri, karena setiap kegiatan dalam perusahaan harus dikomunikasikan dengan jelas dan dapat dimengerti dan dipahami antara satu pihak dengan pihak yang lain yang saling berhubungan, baik lisan maupun tulisan. Menurut Ganyang (2018:207) "komunikasi adalah suatu aktivitas penyampaian dan penerimaan pesan atau informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang yang menerima pesan atau informasi tersebut menginterpretasikan sesuai dengan yang dimaksud oleh penyampai pesan atau informasi".

Pengertian Disiplin

Menurut Jufrizen (2016:186) "disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya".

Menurut Sumaji Dkk (2015:540) "disiplin kerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku" Menurut Siagian (2015:305) mendefinisikan "disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lainnya. Sedangkan Menurut Simamora (2015:610) mendefinisikan "disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur". Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang ditingkatkan dengan menekankan pola kelebihannya dan pemahaman terhadap perubahan-perubahan apa yang dibutuhkan. Menekankan pola kelebihannya dan pemahaman terhadap perubahan-perubahan apa yang dibutuhkan

Menurut Sedarmayanti (2015:260) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Kaswan (2016:68) kinerja merupakan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang ditingkatkan dengan menekankan pola kelebihannya dan pemahaman terhadap perubahan-perubahan apa yang dibutuhkan. Menekankan pola kelebihannya dan pemahaman terhadap perubahan-perubahan apa yang dibutuhkan. Menurut

Wibowo (2017:3) “mendefinisikan bahwa kerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut”. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, dan kepentingan.

METODE PENELITIAN

Suatu penelitian ilmiah akan selalu menggunakan metode ilmiah. Metode di dalam dunia ilmiah mempunyai arti dan cara untuk kerja untuk memahami objek yang menjadi sasaran ilmu yang bersangkutan. Metode dikatakan ilmiah jika didalam penelitian mempunyai pokok pikiran yang dikemukakan, dilakukan dan simpulkan melalui prosedur yang sistematis dengan menggunakan bukti-bukti yang meyakinkan. Menurut Sugiyono (2015:13) “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan deskriptif adalah mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Metode ini disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka dan analisis menggunakan statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi $Y = 18,121 + 0,582 X_1$. koefisien korelasi 0,614 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,337. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau (6,125 $>$ 1,670). Dengan demikian H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Anak Tunggal (HAKA Dimsum Shop BSD Serpong).

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi $Y = 4,139 + 0,908 X_2$. koefisien korelasi 0,781 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,610. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau (9,857 $>$ 1,670). Dengan demikian H_0 2 ditolak dan H_a 2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Anak Tunggal (HAKA Dimsum Shop BSD Serpong).

Pengaruh Komunikasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi $Y = 1,527 + 0,228 X_1 + 0,745 X_2$. Koefisien korelasi secara simultan sebesar 0,649 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,649. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau (56,336 $>$ 4,00).

Dengan demikian H03 ditolak dan Ha3 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Anak Tunggal (HAKA Dimsum Shop BSD Serpong).

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari nilai hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Terbukti bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Anak Tunggal (HAKA Dimsum Shop BSD Serpong) dengan nilai (uji t) t hitung > t tabel atau (6,125 > 1,670). Diperkuat dengan nilai koefisien determinasi secara parsial sebesar 33,7%. Dalam uji koefisien korelasi secara parsial sebesar 61,4%, dalam analisis regresi linier sederhana variabel komunikasi (X1) dengan persamaan regresi $Y = 18,121 + 0,582 X_1$.
2. Terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Anak Tunggal (HAKA Dimsum Shop BSD Serpong) dengan nilai (uji t) t hitung > t tabel atau (9,857 > 1,670). Diperkuat dengan nilai koefisien determinasi secara parsial sebesar 61,0%. Dalam uji koefisien korelasi secara parsial sebesar 78,1% dalam regresi linier sederhana variabel disiplin kerja (X2) dengan persamaan regresi $Y = 4,139 + 0,908 X_2$.
3. Terbukti bahwa komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Anak Tunggal (HAKA Dimsum Shop BSD Serpong) dengan nilai (uji F) F hitung > F tabel atau (56,336 > 4,00). Diperkuat dengan nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 64,9%. Dalam uji koefisien korelasi secara simultan sebesar 64,9% dalam regresi linier berganda dengan persamaan regresi $Y = 1,527 + 0,228 X_1 + 0,745 X_2$.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. (2015). *Fungsi Manajemen secara efektif dan efisien* .
- Della, A. P. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Tenun Ikat Kodok Ngorek. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol.1 No.3 Hal : 110 - 118 e-ISSN : 2963 - 7660 p-ISSN : 2963 - 8712*.
- Ferdinand , T. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan Vol.4 No.2 Hal 203 - 212 ISSN : 2614 - 3810*.
- Firmansyah. (2018). *Seni dan ilmu manajemen sumber daya manusia*.
- Ganyang. (2018). *Komunikasi suatu aktivitas penyampaian dan penerimaan*.
- Gusti, A. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bandung. *Journal Research of Management Vol.4 No.1 e-ISSN : 2716 - 4381*.
- Hakim , F. H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Vol. 3 No.1*.
- Handoko. (2015). *Proses perencanaan sumber daya manusia*.
- Hasibuan. (2017). *Pengertian Sumber Daya Manusia yang secara efektif dan efisien*.
- Hasibuan. (2017). *Proses perencanaan sumber daya manusia*.
- Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia dalam Suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan*.
- Mangkunegara. (2016). *Indikator Kinerja Karyawan*.

- Mangkunegara. (2017). *Aspek - aspek kinerja karyawan.*
- Mangkunegara. (2017). *Pengertian Kinerja secara kualitas dan kuantitas.*
- Mangkunegara. (2019). *Faktor faktor Kinerja Karyawan.*
- Maskuri. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Astra Visteon Indonesia. *Jurnal Ilmu Ekonomi Vol. 22 No. 3 e-ISSN : 2620 - 3860.*
- Mugi, A. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Di Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Universitas Pamulang .*
- Nailul, M. (2022). Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi Syariah Vol.5 No.2 e-ISSN : 2599 - 3410 p-ISSN : 2614 - 3259.*
- Rahmasari. (2017). *Proses pemindahan dalam bentuk gagasan dan informasi .*
- Retno, J. P. (n.d.). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hokben Alam Sutera Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen SDM Vol. 2 No. 2 p-ISSN : 2581 - 2769 e-ISSN .*
- Sarinah. (2017). *Unsur -unsur Manajemen.*
- Sedarmayanti. (2016). *Proses pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien.*
- Siagan. (2015). *Pengertian Disiplin kerja dalam bentuk pelatihan.*
- Simamora. (2015). *Pengertian disiplin kerja.*
- Sinambela. (2017). *Jenis - jenis disiplin kerja.*
- Sutarji. (2016). *Indikator -indikator komunikasi yang efektif.*
- Triana. (2015). *Tujuan Komunikasi efisien dan efektivitas.*
- Valelenia, K. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Sinar Sosro Rancaekek). *Jurnal Manajemen p-ISSN : 2460 - 2299 e-ISSN : 1693 - 5233.*