

## **ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HOK TONG DI PONTIANAK**

**Carolline**

Email: carolline.wd@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Hok Tong di Pontianak. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan teknik *purposive sampling* sehingga diperoleh sampel sebanyak seratus lima puluh dua (152) yang merupakan seluruh karyawan bagian produksi pada PT Hok Tong di Pontianak. Pengujian data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science, 22*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hok Tong di Pontianak. Hal ini menunjukkan semakin baik disiplin kerja dan komunikasi organisasi, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** disiplin kerja, komunikasi organisasi, dan kinerja karyawan

### **PENDAHULUAN**

Disiplin adalah salah satu perilaku taat dan patuh pada suatu peraturan, etik, norma serta kaidah yang berlaku. Bagi suatu perusahaan, disiplin kerja menjadi awal untuk mencapai kesuksesan. Penerapan disiplin kerja pada karyawan perusahaan sangat penting agar semua karyawan mau bersikap patuh dan taat terhadap peraturan yang ada di perusahaan dan jika terjadi pelanggaran maka karyawan harus bersedia menerima sanksi yang diberikan perusahaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran karyawan dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku di perusahaan serta bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Pembinaan disiplin kerja dalam organisasi harus diupayakan dengan cara yang baik dan efektif. Apabila karyawan tidak dapat melaksanakan disiplin kerjanya, maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai.

Selain disiplin kerja, ada komunikasi organisasi yang menjadi salah satu faktor penting dalam organisasi. Komunikasi merupakan bagian penting dalam kehidupan pekerjaan. Komunikasi yang kurang baik dapat berdampak buruk bagi suatu perusahaan, dan sebaliknya jika komunikasi organisasi baik maka akan berdampak baik juga bagi perusahaan. Tujuan komunikasi dalam organisasi adalah untuk membentuk

saling pengertian (*mutual understanding*) sehingga terjadi kesetaraan kerangka referensi (*frame of references*) dan kesamaan pengalaman (*field of experience*) diantara anggota organisasi. Dengan adanya proses komunikasi organisasi maka informasi akan tersampaikan dengan baik dan dapat diterima baik oleh atasan maupun bawahan sehingga akan terjalin suasana yang harmonis antara atasan dan bawahan maupun antar sesama karyawan.

Untuk mengetahui lebih jauh tentang kinerja yang ada di PT. Hok Tong di Pontianak, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hok Tong di Pontianak”. Hal yang membedakan riset ini dengan riset yang lain adalah penulis mengkombinasikan variabel bebas yaitu disiplin kerja dan komunikasi organisasi untuk melihat dan menilai pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Hok Tong di Pontianak. Sebelumnya sudah ada yang meneliti variabel disiplin kerja karyawan, dalam hal ini penulis menambahkan variabel komunikasi organisasi dalam penelitiannya untuk melihat bagaimana pengaruh variabel disiplin kerja dan variabel komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hok Tong di Pontianak.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **1. Disiplin Kerja**

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan karyawan dalam menaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan (Sutrisno, 2012: 96). Selain itu, disiplin berarti tindakan yang dilakukan manajer perusahaan untuk mengoreksi sikap dan perilaku yang salah pada karyawan (Siagian dalam Sutrisno, 2012: 86).

Disiplin kerja perlu untuk mengatur tindakan dalam organisasi, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan diri dan bekerja sama demi kebaikan bersama (Ranupandoyo dan Masnan, dalam Sutrisno 2012: 94). Selain itu, disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri karyawan, karena menyangkut dengan tanggung jawab moral karyawan pada tugas dan kewajibannya dalam bekerja (Sutrisno, 2012: 95).

Menurut Mangkunegara dalam Supomo dan Eti Nurhayati (2018: 138) ada beberapa indikator yang menjelaskan disiplin kerja yakni sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab, setiap karyawan bertanggung jawab atas tugas yang mereka kerjakan.
- b. Prakarsa, pemberian kesempatan bagi karyawan untuk bertindak efektif dan berpikir secara rasional dalam memanfaatkan sarana efektif dan prasarana yang disediakan perusahaan.
- c. Kerja sama, ini ditunjukkan dengan adanya interaksi antara rekan kerja dan pimpinan.
- d. Ketaatan, dimana setiap anggota berkewajiban menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

Selain disiplin kerja, komunikasi organisasi juga berperan penting dalam suatu organisasi. Komunikasi organisasi pada hakikatnya merupakan komunikasi antarmanusia (*human communication*) yang terjadi di lingkungan organisasi (Suranto, 2018: 13). Selain itu, komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi dari seorang ke orang lain dengan harapan orang tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Mangkunegara, 2017: 145). Sedangkan menurut Arni dalam Suranto (2018: 17) mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah proses pertukaran pesan dalam sebuah organisasi baik secara internal maupun eksternal. Disisi lain, komunikasi sebagai proses menyampaikan dorongan dengan tujuan mengubah atau membentuk perilaku orang lain (Dwyer dalam Noor, 2013: 208).

Ada beberapa indikator dari komunikasi organisasi menurut Devito (dalam Suranto, 2011) yakni sebagai berikut:

- a. Keterbukaan (*Openness*), adanya kemauan untuk membuka diri pada hal-hal tertentu, agar karyawan mampu mengetahui pendapat, gagasan, atau pikiran orang tua sehingga komunikasi mudah dilakukan, serta kemauan untuk karyawan menanggapi secara jujur dan terus terang terhadap apa yang disampaikannya.
- b. Empati (*Empathy*), kemampuan untuk memahami perasaan dan pikiran orang lain, kemampuan untuk melihat dunia dari sudut pandang orang lain atau kemampuan memproyeksikan diri kepada diri orang lain.
- c. Sikap Mendukung (*Supportiveness*), adanya sikap saling mendukung antar karyawan dalam tujuan agar pesan keduanya dapat tersampaikan dengan baik.
- d. Sikap Positif (*Positiveness*), bagaimana karyawan dapat saling bersikap baik dan saling mempercayai satu sama lain.
- e. Kesetaraan (*Equality*), kesamaan-kesamaan kepribadian ataupun kedudukan antara pembicara dan pendengar.

Komunikasi adalah sarana untuk mengadakan koordinasi antar berbagai subsistem dalam organisasi. Komunikasi organisasi berfungsi untuk menyatukan bagian-bagian organisasi; mempermudah pertukaran informasi dan pendapat secara berkesinambungan

yang dipakai sebagai dasar penyesuaian antara sub-sub sistem dalam organisasi baik antar organisasi maupun mitra kerja (Kothler dalam Suranto (2018: 14).

Beberapa manfaat dari komunikasi organisasi yang baik menurut Suranto (2018:18):

- a. Citra organisasi lebih baik.
- b. Respon khalayak lebih dinamis.
- c. Kemitraan lebih kuat.
- d. Arus kerja lebih teratur.
- e. Produktivitas meningkat.
- f. Pengambilan keputusan lebih cepat.
- g. Pemecahan masalah lebih akurat.

Setiap organisasi akan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya, perlu adanya kemampuan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Kinerja adalah bagaimana seorang diharapkan dapat berperilaku sesuai dengan tugas yg telah dibebankan kepadanya (Miner dalam Sutrisno, 2018: 122). Selain itu, kinerja adalah pekerjaan yang berhasil ditunjukkan oleh karyawan dengan usaha dan sungguh-sungguh untuk memenuhi tugas dan kewajiban (Busro, 2018: 87).

Adapun kinerja merupakan kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017: 67). Selain itu, kinerja adalah kesuksesan seorang dalam melaksanakan tugasnya (Lawler dan Poter dalam Sutrisno, 2018: 122). Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. (Bangun, 2012: 231).

Berikut beberapa indikator kinerja karyawan menurut Bangun (2012: 234):

- a. Jumlah pekerjaan, menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- b. Kualitas pekerjaan, mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan.
- c. Ketepatan waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik berbeda sehingga harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan terhadap pekerjaan lainnya.
- d. Kehadiran, suatu pekerjaan menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
- e. Kemampuan kerja sama, tidak semua pekerjaan dikerjakan secara individu. Ada beberapa pekerjaan yang harus dikerjakan bersama-sama, maka dibutuhkan kerja sama antara karyawan.

Kinerja merupakan wujud hasil kerja seseorang, digunakan sebagai dasar penilaian dan sistem yang merupakan kekuatan penting untuk mempengaruhi perilaku karyawan (Robbins dalam Sutrisno, 2018: 128). Penilaian kinerja mempunyai tujuan untuk mendorong karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dan mematuhi perilaku yang ditetapkan organisasi (Sutrisno, 2018: 128). Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam penilaian kinerja menurut Zainal (2018: 414):

- a. Standar kinerja, sistem penilaian kinerja memerlukan standar kinerja yang mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan yang telah dicapai. Agar efektif, standar perlu berhubungan dengan hasil yang diinginkan dari tiap pekerja.
- b. Ukuran kinerja, penilaian kinerja memerlukan ukuran kinerja yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja. Agar terjadi penilaian yang kritis dalam menentukan kinerja, ukuran yang handal juga hendaknya dapat dibandingkan dengan ukuran lain dengan standar yang sama untuk mencapai kesimpulan sama tentang kinerja sehingga dapat menambah reliabilitas sistem penilaian.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yaitu untuk melihat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel bebas dengan variabel Y yang dihasilkan (Sugiyono, 2014: 103). Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini, kuesioner akan disebarakan kepada karyawan yang bekerja pada PT. Hok Tong di Pontianak.

Populasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja pada PT. Hok Tong di Pontianak tahun 2021 yang berjumlah 245 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan kriteria tertentu (Sugiyono, 2017: 85). Maka dari itu, penulis menetapkan objek pada karyawan bagian produksi di PT. Hok Tong Pontianak dengan tambahan menggunakan teknik *slovin*. Maka sampel dalam penelitian ini menggunakan signifikansi 5% atau 0,05 dari 245 orang karyawan, setelah dihitung sampel penelitian ini berjumlah 152 orang karyawan.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis linear berganda yang diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science, 22*)

## PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Hok Tong di Pontianak. Oleh karena itu, penulis menganalisis tanggapan responden terhadap masing-masing indikator variabel yang ditunjukkan pada Tabel 1 berikut ini:

**TABEL 1**  
**HASIL UJI STATISTIK**

Keterangan	Hasil
<b>Uji Validitas</b>	
X1: Disiplin Kerja X1.1: 0,551 ; X1.2: 0,586 ; X1.3: 0,637 ; X1.4: 0,609 ; X1.5: 0,723 ; X1.6: 0,747 ; X1.7: 0,692 ; X1.8: 0,563	Valid
X2: Komunikasi Organisasi X2.1: 0,603 ; X2.2: 0,631 ; X2.3: 0,566 ; X2.4: 0,562 ; X2.5: 0,560 ; X2.6: 0,431 ; X2.7: 0,372 ; X2.8: 0,472 ; X2.9: 0,513 ; X2.10: 0,518	Valid
Y: Kinerja Karyawan Y1.1: 0,598 ; Y1.2: 0,592 ; Y1.3: 0,534 ; Y1.4: 0,595 ; Y1.5: 0,431 ; Y1.6: 0,467 ; Y1.7: 0,521 ; Y1.8: 0,541 ; Y1.9: 0,580 ; Y1.10 : 0,423	Valid
<b>Uji Reliabilitas</b>	
X1: Disiplin Kerja = 0,793 X2: Komunikasi Organisasi = 0,706 Y: Kinerja Karyawan = 0,716	Reliable
<b>Uji Normalitas</b>	
<i>One Sample Komogorov-Smirnov</i> Monte Carlo Sig. (2-tailed) : 0,200 Konklusi: uji normalitas dengan menggunakan <i>one sample kolmogorov-smirnov</i> menghasilkan nilai signifikansi > 0,05 yang artinya nilai residual berdistribusi normal.	Normal
<b>Uji Linearitas</b>	
X1: Disiplin Kerja = 0,180 X2: Komunikasi Organisasi = 0,072 Konklusi: dapat diketahui bahwa nilai signifikansi <i>deviation from linearity</i> pada variabel bebas > 0,05 sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan kinerja variabel terikat.	Terdapat hubungan yang linear
<b>Uji Multikolinearitas</b>	
Nilai Tolerance = X <sub>1</sub> = 0,994 ; X <sub>2</sub> = 0,994 Nilai VIF = X <sub>1</sub> = 1,006; X <sub>2</sub> = 1,006 Konklusi: nilai tolerance yang dihasilkan lebih > 0,1 dan nilai VIF yang dihasilkan < dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.	Tidak terjadi multikolinearitas
<b>Uji Heteroskedastisitas</b>	
X <sub>1</sub> = 0,108 ; X <sub>2</sub> = 0,773 Konklusi: tidak terdapat masalah heteroskedastisitas, karena nilai signifikan kedua variabel > 0,05.	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Keterangan	Hasil
<b>Uji Koefisien Determinasi</b>	
<i>R square</i> = 0,221 Konklusi: variabel disiplin kerja dan komunikasi organisasi karyawan sebesar 22,10 persen, sedangkan 77,90 persen dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.	0,221
<b>Analisis Regresi Linear Berganda</b>	
$Y = 0,250 X_1 + 0,223 X_2$ Konklusi: Koefisien regresi variabel disiplin kerja memiliki nilai sebesar 0,250 dan variabel komunikasi organisasi sebesar 0,223 yang berarti dari model regresi tersebut variabel bebas berpengaruh secara positif terhadap variabel terikat.	0,250 0,223
<b>Uji t</b>	
Sig: $X_1 = 0,001$ ; $X_2 = 0,004$ Konklusi: nilai signifikan variabel disiplin kerja dan komunikasi organisasi < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan komunikasi organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.	0,001 0,004
<b>Uji F</b>	
Sig= 0,000 Konklusi: nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti < dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi sudah fit dan layak untuk menjelaskan pengaruh hubungan variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.	0,000

Sumber: Data Olahan SPSS 22,2022

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT Hok Tong di Pontianak mengenai pengaruh disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hok Tong di Pontianak, hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan nilai lebih kecil dari t tabel. Selain disiplin kerja, komunikasi organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hok Tong di Pontianak, hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan nilai lebih kecil dari t tabel. Selain pengaruh yang dilihat secara parsial, disiplin kerja dan komunikasi organisasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Hok Tong di Pontianak, hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji F yang menunjukkan nilai lebih kecil dari F tabel.

Berdasarkan penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan yaitu agar disiplin kerja pada PT Hok Tong di Pontianak harus lebih ditingkatkan terutama pada dimensi kerja sama, karena berdasarkan penelitian yang dilakukan, penulis

menemukan rata-rata jawaban responden pada dimensi kerja sama lebih rendah dibandingkan dengan dimensi lainnya. Selain itu, komunikasi organisasi pada PT Hok Tong di Pontianak juga harus lebih ditingkatkan terutama pada dimensi empati, karena berdasarkan penelitian yang dilakukan, penulis menemukan rata-rata jawaban responden pada dimensi empati lebih rendah dibandingkan dengan dimensi lainnya.

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan, karena itu dianjurkan untuk peneliti selanjutnya agar bisa menambahkan faktor lain yang berkaitan dengan disiplin kerja dan komunikasi organisasi pada kinerja karyawan, dikarenakan hanya sebanyak 12,10 persen perubahan variabel kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh disiplin kerja dan komunikasi organisasi yang ditemukan penulis dalam meneliti PT Hok Tong di Pontianak.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aw, Suranto. (2018). *Komunikasi Organisasi: Prinsip Komunikasi Untuk Peningkatan Kinerja Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Devito, J.A. (1997). *Komunikasi Antar Manusia (edisi kelima)*. Jakarta: Professional Books.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen: Tinjauan Filosofis dan Praktis Edisi Pertama*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.