

---

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT GADA AGNI INDONESIA**

**Alkodrie Ramadhana<sup>1</sup>, C Dyah S Indrawati<sup>2</sup>, Patni Ninghardjanti<sup>3</sup>**

*Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran*

*Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan*

*Universitas Sebelas Maret*

*Email: [alkodrie.ramadhana@gmail.com](mailto:alkodrie.ramadhana@gmail.com), [ciciliadyah@staff.uns.ac.id](mailto:ciciliadyah@staff.uns.ac.id),  
[buning@staff.uns.ac.id](mailto:buning@staff.uns.ac.id)*

**Abstract**

*The purpose of this study is to determine whether there is an effect of: (1) work discipline on employee performance at PT Gada Agni Indonesia in the Inbound Division; (2) organizational communication on employee performance at PT Gada Ani Indonesia in the Inbound Division; (3) work discipline and organizational communication on employee performance at PT Gada Agni Indonesia in the Inbound Division. This research is a type of quantitative research using saturated samples. The data collection technique used a questionnaire. The data analysis technique used multiple linear regression analysis and was processed using IBM SPSS 24.0. The prerequisite test used the normality test, linearity test, and multicollinearity test. The results showed that: (1) there is a significant positive effect of work discipline on employee performance at PT Gada Ani Indonesia in the Inbound Division.; (2) there is a significant positive effect of organizational communication on employee performance at PT Gada Ani Indonesia in the Inbound Division, (3) there is a significant positive effect of work discipline and organizational communication on employee performance at PT Gada Ani Indonesia in the Inbound Division. The results of this study indicate that the effective contribution together is 22.20% and the remaining 77.80% is influenced by other variables not included in this study.*

**Keywords:** *work discipline, organizational communication, employee performance.*

## **I. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia atau biasa disingkat menjadi SDM merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia tersebut. Potensi tersebut digunakan untuk mewujudkan peran sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif, sehingga mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang ada dalam dirinya. Selain itu, potensi tersebut juga digunakan untuk mengelola sumber daya yang ada di sekelilingnya, seperti sumber daya alam dan sesama sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kemauan, kemampuan, dan sikap karyawan baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil kerja karyawan yang dilakukan bisa sesuai dengan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dipilih untuk menjadi karyawan yang mampu menghasilkan kinerja yang baik. Setiap karyawan harus mengetahui bahwa sebuah perusahaan memiliki *rules of the game* yang harus diikuti oleh tim yang ada di perusahaan tersebut. Bagi perusahaan yang berorientasi laba (profit) maka sudah jelas tujuannya adalah mencapai laba. Perusahaan tersebut hanya akan menganggap karyawan adalah aset

apa bila karyawan tersebut dapat mengikuti aturan main yang ada dalam perusahaan dan dapat memberikan kontribusi untuk mencapai laba, apabila tidak maka perusahaan akan mencoret karyawan tersebut dari daftar aset karena dianggap tidak dapat memberikan kontribusi.

Supaya bisa dianggap menjadi aset perusahaan, mereka harus membuktikan bahwa dirinya memiliki kualifikasi menjadi aset Kualifikasi karyawan diperoleh dengan cara mengembangkan kemampuan diri, sehingga dapat mengikuti perubahan yang terjadi dalam perusahaan. Hal tersebut mampu mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah disiplin kerja dan komunikasi organisasi.

Berdasarkan observasi lapangan yang dilakukan pada bulan September 2019 – April 2020, ternyata masih cukup banyak terjadi kenyataan yang kurang sesuai dengan harapan, yaitu rendahnya etos kerja karyawan. Hal tersebut bisa dari menurunnya kecepatan kerja karyawan sehingga tidak tercapainya target waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, adanya karyawan yang tidak tepat waktu pada saat jam masuk kantor, menunda pelaksanaan tugas yang seharusnya segera di laksanakan, keluar kantor pada saat jam kerja, kurang efisien dalam menggunakan sarana peralatan kantor, serta kurangnya kepedulian terhadap lingkungan kerja sekitar.

Rendah etos kerja yang di tunjukan karyawan PT. Gada Agni Indonesia khususnya di divisi inbound tentunya berkaitan dengan disiplin kerja dan komunikasi organisasi. Oleh karena itu, perlu upaya pimpinan untuk membuat karyawannya bekerja secara disiplin dan pimpinan tersebut juga menunjukkan cara yang paling baik dan membantu karyawan bertindak disiplin dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan sehari-harinya.

Permasalahan kinerja terjadi terutama pada divisi inbound PT. Gada Agni Indonesia. Berdasarkan hasil wawancara dengan supervisor PT. Gada Agni Indonesia, dapat diketahui bahwa kualitas kinerja yang seharusnya menjadi jantung perusahaan mengalami fluktuasi setiap bulannya. Sebagai perusahaan penyedia jasa salah satu ukuran kinerja karyawan PT. Gada Agni Indonesia adalah tercapainya target yang telah ditentukan.

Permasalahan yang paling menonjol yaitu mengenai disiplin kerja karyawan dan komunikasi organisasi. Masih banyak karyawan PT. Gada Agni Indonesia terutama divisi inbound yang mengabaikan jam kerja, istirahat lebih awal dari waktunya, sengaja memperpanjang waktu istirahat, dan terlambat masuk kerja.

Tabel 1 Data presensi karyawan

Bulan	Tepat Waktu	Terlambat
April	87,1%	12,9%
Mei	92,5%	7,5%
Juni	90%	10%
Juli	91,2%	8,8%
Agustus	81,5%	18,5%

Hasil lain dari wawancara terhadap beberapa karyawan dan supervisor, diketahui bahwa komunikasi organisasi secara umum dapat dikatakan belum efektif, baik komunikasi formal maupun informal. Komunikasi dikatakan efektif jika adanya timbal balik. Akan tetapi, PT. Gada Agni Indonesia, khususnya divisi inbound, belum ada komunikasi yang berlangsung dua arah. Komunikasi hanya berlangsung searah, yakni dari infoman, dan tidak terdapat timbal balik dari penerima pesan. Hal ini terjadi baik antara atasan dengan bawahan maupun sesama karyawan PT. Gada Agni Indonesia divisi inbound yang belum mampu menerima dan menyampaikan pesan dengan baik, sehingga sering terjadi miss communication. Selain itu, interaksi dan komunikasi, seperti obrolan, jarang terjadi di kalangan karyawan.

Karyawan maupun atasan lebih banyak memilih untuk berdiam diri. Hal ini berdampak pada perintah dan tugas yang sering terganggu, seperti waktu penyelesaian tugas. Salah satu contohnya, ketika rapat internal PT. Gada Agni Indonesia, divisi in-

bound yang merupakan salah satu sarana komunikasi masih diabaikan oleh beberapa karyawan bahkan supervisor perusahaan tersebut. Perusahaan-perusahaan sekarang ini sangat mementingkan komunikasi dalam bentuk arus informasi.

Bukan saja arus informasi berguna bagi pengendalian pihak pimpinan tetapi juga karena dapat menciptakan bagi pengendalian pihak pimpinan tetapi juga karena dapat menciptakan kesetiakawanan antara seluruh lapisan pekerja dan rasa keterlibatan yang menyebabkan keikutsertaan yang lebih sadar dan intensif.

Rendahnya etos kerja yang ditunjukkan karyawan PT. Gada Agni Indonesia, khususnya divisi inbound, memiliki kaitan dengan disiplin kerja dan komunikasi organisasi yang dilakukan oleh pimpinan. Oleh karena itu, perlu upaya dari pimpinan perusahaan untuk membuat karyawan bekerja secara disiplin. Selain itu, pimpinan perusahaan juga harus mampu memberikan contoh yang baik dan mendorong karyawan supaya berperilaku disiplin dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan sehari-harinya.

Perusahaan-perusahaan saat ini sangat mementingkan komunikasi sebagai arus penyebaran informasi. Arus informasi berguna bagi pimpinan untuk melakukan pengendalian karyawan dan dapat menumbuhkan rasa kesetiakawanan di seluruh lapisan pekerja. Selain itu, dapat pula menumbuhkan rasa

keterlibatan dan keterikatan yang berdampak pada keikutsertaan yang lebih sadar dan intensif dalam kegiatan perusahaan.

Upaya yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan yaitu meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ogen, Nurwati, Sinarwaty (2018) *The Influence of Work Discipline, Job Satisfaction and Self Efficacy on Apparatus' Performance in Police Resort of Mona Regency* mengungkapkan bahwa jika disiplin kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja kepolisian tersebut hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Idris (2018) dalam jurnal *The Impact of Education and Training, Work Discipline and Organizational Culture on Employee's Performance: The Study of Disaster Management and Fire Department in Palembang City, Indonesia* menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga meningkatkan kinerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Femi (2014) dalam jurnal yang berjudul *The Impact of Communication on Workers' Performance in Selected Organisations in Lagos State, Nigeria* mengungkapkan komunikasi yang efektif menciptakan saling pengertian antar manajemen dan komunikasi yang buruk dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Wallace (2018) dalam jurnal

yang berjudul *Effect of Internal Communication on Employee Performance: A Case Study of Kenya Power and Lighting Company, South Nyanza Region, Kenya* menyatakan hasil bahwa terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja, sehingga meningkatkan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik melakukan penelitian mengenai kinerja tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Gada Ani Indonesia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT Gada Ani Indonesia pada divisi Inbound, (2) Adakah pengaruh komunikasi organisasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT Gada Ani Indonesia pada divisi Inbound, (3) Adakah pengaruh disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap prestasi kerja di PT Gada Ani Indonesia pada divisi Inbound.

Menurut Amstrong dan Baron dalam Sedarmayanti (2011:202) “bahwa kinerja adalah sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standar, dan persyaratan atribut yang disepakati.”

Menurut Amstrong dan Baron dalam Sedarmayanti

(2011:223), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- 1) *Personal factors* atau faktor pribadi yaitu ditunjukkan tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factors* atau faktor kepemimpinan yaitu ditentukan kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- 3) *Team factors* atau faktor timnya itu ditentukan kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- 4) *System Factors* atau Faktor Sistem yaitu ditunjukkan adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual/Situational Factors* atau Faktor Situasional yaitu ditunjukkan tingginya tingkatan tekanan lingkungan.

Adapun Menurut Slameto (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi dorongan dalam belajar yaitu:

- 1) Dari faktor internal terdiri dari: Faktor internal yaitu: (a) Faktor jasmaniah (b) Faktor psikologis.
- 2) Untuk faktor eksternal terdiri dari: (a) Faktor dari keluarga (b) Faktor dari sekolah (c) Faktor dari lingkungan masyarakat.

Menurut Syah (2011:132) dari faktor-faktor yang terkait

dalam pengaruhnya terhadap belajar peserta didik yaitu: faktor internal dan faktor eksternal.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT Gada Agni Indonesia yang beralamat di Komplek Modern Ruko Town Market, Jl. Hartono Raya Blok RD/006, Kota Tangerang. Proses penelitian ini dilaksanakan untuk September 2019 sampai April 2020. Dalam langkah penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan cara penelitian deskriptif dan verifikatif. Populasi terkait dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada divisi inbound PT Gada Ani Indonesia .

Teknik untuk pengambilan sampel adalah *nonprobability sampling* dengan jumlah sampel sebanyak berjumlah 47 orang karyawan PT Gada Ani Indonesia pada Divisi Inbound. Teknik digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan skala likert yang terdiri dari (4) empat pilihan jawaban mengenai kesetujuan responden terhadap suatu pernyataan.

Teknik uji prasarat analisis yaitu uji validitas dan reliabilitas instrumen dalam penelitian ini diterapkan untuk menguji hasil uji coba angket.

Teknik analisis data dalam penelitian ini yakni menggunakan uji prasyarat asumsi meliputi uji normalitas data, uji linieritas data dan uji multikolinieritas dari data, serta uji hipotesis meliputi uji data

t, analisis data regresi linier berganda, uji data f serta sumbangan relatif dan juga efektif.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

Uji Data Normal (Normalitas) Berdasarkan langkah uji normalitas data yang dilakukan dengan memakai residual dengan menggunakan rumus yaitu *Kolmogorov Smirnov Test* perhitungan Program SPSS 23.0 for Windows dapat diketahui nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$ , maka dapat pula disimpulkan bahwa nilai residual telah terdistribusi secara normal.

Uji linieritas pada langkah uji linieritas digunakan program SPSS 23.0 for Windows dengan *Test for Linearity* taraf level signifikansi 5%. Hasil uji linieritas variabel  $X_1$  Terhadap Y diketahui nilai *Sig. deviation from linearity* sebesar  $0,486 > 0,05$  hasil uji linieritas  $X_2$  terhadap Y diketahui nilai *Sig. deviation from linearity* sebesar  $0,746 > 0,05$ , selanjutnya dapat disimpulkan bahwa terdapat pola hubungan linier variabel  $X_1, X_2$  terhadap Y .

Uji multikolinieritas uji data statistik yang dipergunakan adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan taraf signifikansi 5% menggunakan

program SPSS 23.0 for Windows. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui nilai *tolerance* sebesar 0,471 dan nilai VIF dari  $X_1$  sebesar 2,121 dan  $X_2$  sebesar 2,121, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas yaitu  $X_1$  dan  $X_2$  tidak ada gangguan multikolinieritas dari data yang diteliti.

Uji *t* hasil pengolahan uji *t* dalam penelitian ini didapatkan nilai  $t_{hitung}$  Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar 2,370. Dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau ( $2.370 > 2.015$ ), sehingga terdapat pengaruh positif yang disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai  $t_{hitung}$  komunikasi organisasi ( $X_2$ ) sebesar 2,693. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2.693 > 2.015$ ), sehingga terdapat pengaruh positif yang signifikan komunikasi organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

Analisis regresi ganda dari hasil uji yang telah dilakukan, diperoleh persamaan garis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 10,329 + 0,622x_1 + 0,420x_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut dapat dikatakan rata-rata peningkatan kinerja karyawan yang dipengaruhi disiplin kerja diperkirakan sebesar 0,662 untuk setiap peningkatan satu unit keterampilan mengajar guru ( $X_1$ ) dan juga akan meningkatkan sebesar 0,420 untuk setiap satu peningkatan hasil belajar yang dipengaruhi oleh disiplin ( $X_2$ ).

Uji F berdasarkan hasil dari proses perhitungan, diketahui nilai  $f_{hitung}$  sebesar 23,236. Sedangkan untuk  $N = 82$  diperoleh  $f_{tabel}$  dengan signifikansi 5% adalah 3,112. Oleh karena itu,  $f_{hitung}$  lebih besar dari  $f_{tabel}$  ( $23,236 > 3,112$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ) dan komunikasi organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).

Analisis koefisien determinasi berdasarkan hasil proses perhitungan dengan bantuan SPSS for Windows, diperoleh hasil *R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,222 yang menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (gerakan literasi sekolah dan rasa percaya diri) terhadap variable terikat sebesar 22,2%, sedangkan sisanya sebesar 77,8% dijelaskan oleh variabel-

variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Sumbangan relatif dan efektif dari perhitungan yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa:

- 1) Sumbangan Efektif Hal tersebut dapat diartikan bahwa sumbangan efektif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 11,40%.
- 2) Sumbangan Efektif disiplin Hal tersebut dapat diartikan bahwa sumbangan efektif komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 10,80%.
- 3) Sumbangan Relatif Sumbangan relative disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 51,33%
- 4) Sumbangan Relatif disiplin (Sumbangan relative komunikasi organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 48,567

## **B. Pembahasan**

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan dipaparkan, maka pembahasan analisis data sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y)  
Kedisiplinan yang ada pada diri seorang karyawan dapat tumbuh dan berkembang dari proses interaksi dengan

orang lain utamanya lingkungan dimana ia bekerja. Disiplin kerja dapat dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi dalam pembedaan kinerja karyawan karena disiplin itu akan tumbuh dan dapat dibina melalui penanaman kebiasaan dan keteladanan yang bersumber dari pimpinannya serta dari rekan kerjanya.

Disiplin kerja yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena karyawan akan melaksanakan tugasnya atas dasar kesadarandiri. Kesadaran akan menimbulkan kinerja karyawan yang bagus dalam mencapai tujuan organisasi karyawan. Mengingat bahwa kedisiplinan karyawan merupakan hal yang penting untuk menunjang kinerja karyawan maka, kedisiplinan karyawan perlu ditingkatkan dan mendapatkan perhatian yang lebih supaya tingkat kedisiplinan karyawan bisa terus meningkat. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Idris (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu Ogen (2018) bahwa



disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari perhitungan pada regresi linier berganda, nilai koefisien regresi variabel X1 bernilai positif sebesar 0,622. Artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan koefisien 0,622 artinya, jika X1 naik 1 unit sedangkan X2 tetap maka nilai Y naik sebesar 0,622. Hasil perhitungan SR dan SE juga menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan besarnya sumbangan relatif sebesar 51,33% dari 100% dan nilai sumbangan efektif sebesar 11,54% dari 22,20%, sedangkan pada uji t diperoleh nilai thitung > ttabel, hal ini membuktikan bahwa variabel disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan data hasil penyebaran angket menunjukkan hasil bahwa, kebanyakan dari karyawan menjawab mereka terlalu sibuk dengan pekerjaannya sehingga mereka jarang berbincang dengan karyawan lain, namun pekerjaan yang

mereka dapatkan dirasa sudah sesuai dengan kemampuan mereka sehingga dapat mencapai target perusahaan. Pemimpin mereka bersikap tertutup dan jarang mendengarkan keluhan kesah karyawan. Karyawan merasa tidak diawasi sehingga menjadikan mereka kurang mematuhi perintah atasan Hasil dari isian pernyataan angket juga diketahui karyawan berpendapat jika ada hukuman serta gaji yang mengedepankan kesejahteraan karyawan dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan mereka Oleh karena itu, selain memberikan perintah agar karyawan berdisiplin hendaknya pemimpin memberikan contoh yang baik serta selalu menjalankan fungsi pengawasan sebagaimana mestinya.

2. Pengaruh Komunikasi organisasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)  
Komunikasi organisasi adalah proses interaksi atau pengiriman dan penerimaan berbagai pesan di dalam kelompok. Di dalam suatu organisasi sudah pasti akan terjadi komunikasi karena, komunikasi ibarat darah yang mengalir dalam nadi

suatu organisasi. Para manajer menggunakan komunikasi sebagai alat untuk menyampaikan informasi dalam organisasi. Untuk mencapai aktivitasnya setiap organisasi membutuhkan suatu komunikasi. Sehingga komunikasi menjadi penting dan berpengaruh bagi setiap aktivitas yang ada dalam organisasi khususnya dalam hal peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan organisasi yang baik tentu memiliki komunikasi organisasi yang baik pula. Maksudnya komunikasi yang terjadi tidak hanya satu arah akan tetapi dapat terjadi secara dua arah (dari atasan ke bawahan maupun sebaliknya). Dari hasil pengolahan data, nilai koefisien regresi variabel  $X_2$  bernilai positif sebesar 0,420. Artinya komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan koefisien 0,420 artinya, jika  $X_2$  naik 1 unit sedangkan  $X_1$  tetap maka nilai  $Y$  naik sebesar 0,420. Hasil perhitungan SR dan SE juga menunjukkan bahwa besarnya sumbangan relatif sebesar 48,67% dari 100% dan

nilai sumbangan efektif sebesar 10,80% dari 22,20%. Hal ini membuktikan bahwa variabel komunikasi organisasi memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulan ini didukung oleh Femi (2014) mengungkapkan bahwa komunikasi yang efektif dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu juga didukung oleh Wallace (2018) menyatakan hasil bahwa terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja, sehingga meningkatkan kerja. Dalam organisasi, hubungan antar karyawan tidak dapat dipisahkan dengan komunikasi. Biasanya karyawan akan bergaul dengan karyawan lain yang memiliki kesamaan dengan dirinya. Adanya kesamaan pada diri karyawan menjadikan mereka untuk saling meniru satu sama lain. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Santrock bahwa pengaruh kelompok dapat dilihat dari keseharian seseorang yang banyak menghabiskan waktu dengannya. Hal ini dapat menciptakan sikap dan persepsi yang sama di antara mereka dalam segala hal termasuk dalam

kedisiplinan, (Mutiara, 2018).

Berdasarkan data hasil penyebaran angket menunjukkan hasil bahwa kebanyakan dari karyawan menjawab, pimpinan mereka kurang meluangkan waktu untuk berbincang dengan karyawannya mengenai hasil kerja dan kebijakan-kebijakan yang berlaku, bahkan dalam penyampaian tugas-tugas karyawan, pemimpin kurang memperhatikan. Karyawan juga berpendapat bahwa mereka saling tidak percaya dengan karyawan lain dikarenakan jarang terjadi komunikasi diantara mereka. Mereka menganggap adanya perbedaan divisi dan jabatan menjadi penghalang dalam memperoleh informasi yang mereka butuhkan. Pengaruh yang ditimbulkan dari komunikasi yang tidak baik antara karyawan dapat menyebabkan masalah-masalah lain nantinya, misalnya timbul sifat saling mencurigai satu dengan lainnya. Oleh karena itu, pemimpin perlu mengadakan pertemuan rutin dalam rangka menumbuhkan komunikasi yang baik

diantara para karyawannya serta sebelum karyawan mulai bekerja perlu diinformasikan mengenai tugas serta kebijakan-kebijakan yang berlaku di perusahaan tersebut.

Simpulan dari hasil penelitian tersebut, dapat diartikan bahwa komunikasi organisasi turut mempengaruhi kinerja karyawan di PT Gada Ani Indonesia pada divisi inbound.

3. Pengaruh Disiplin kerja (X1) dan Komunikasi organisasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)  
Kedisiplinan adalah tingkah laku yang telah ditetapkan untuk menunjukkan ketaatan dan kepatuhan terhadap tata tertib secara sadar untuk mencapai tujuan yang diharapkan dalam suatu organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin akan menunjukkan ketaatan dan keteraturan terhadap perannya sebagai seorang karyawan. Pada akhirnya karyawan yang disiplin akan lebih mampu mengarahkan dan mengendalikan perilakunya untuk mencapai kemauannya dan menyesuaikan diri dengan lingkungan dimana dia bekerja.

Dari hasil rekapitulasi jawaban atas pernyataan angket, dapat diketahui bahwa banyak karyawan yang mengabaikan perintah pimpinan, sering datang terlambat ke kantor, karyawan kurang cepat dalam penyelesaian masalah, dan beban kerja yang diberikan oleh pimpinan dirasa kurang sesuai dengan kemampuannya, pimpinan kurang mendengarkan keluhan kesah karyawan serta komunikasi yang terjadi lebih dominan satu arah. Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran akan kedisiplinan pada diri karyawan masih rendah. Pimpinan memegang kendali penting dalam hal ini, karena karyawan akan meniru apa yang dilakukan oleh pimpinannya. Selain karena faktor disiplin kerja, yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah komunikasi organisasi. Lebih dari 8 jam per hari dihabiskan oleh para karyawan untuk bekerja di kantor dan mengharuskan mereka untuk saling bekerjasama. Tidak mungkin ada hubungan tanpa komunikasi, apabila komunikasi yang terjalin tidak berlangsung secara dua arah maka informasi yang disampaikanpun

tidak akan sepenuhnya dipahami oleh penerima informasi. Dengan terjalannya komunikasi yang baik antar karyawan maupun karyawan dengan pimpinan akan membuat karyawan lebih merasa dihargai, maka ketika pimpinan memberikan mereka tugas mereka akan dengan hati melakukannya. Begitu pula sebaliknya, saat pemimpin merasa dihargai oleh karyawan maka, pemimpin tidak segan untuk lebih mendengarkan keluhan kesah karyawan dan membantu mencari solusi untuk setiap masalah yang dihadapi oleh karyawan. Hasil dari analisis regresi linier ganda dengan uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan komunikasi organisasi secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan di PT Gada Ani Indonesia pada divisi inbound. Hal ini juga diperkuat dengan perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 22,20% sedangkan sisanya 77,80% berasal dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini didukung oleh pendapat

dari Anggraini (2014) bahwa komunikasi organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu didukung juga oleh penelitian yang dilakukan Widodo (2011) bahwa komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 6,272 yang mana lebih besar dari  $F_{tabel}$  yang bernilai 1,93. Dapat diambil suatu kesimpulan, bahwa dari pembahasan analisis data ini variabel disiplin kerja dan variabel komunikasi organisasi secara bersama-sama dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh positif berarti bahwa semakin tinggi variabel disiplin kerja dan atau variabel komunikasi organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan namun, apabila ada penurunan pada variabel disiplin kerja dan atau variabel komunikasi organisasi maka, tingkat kinerja karyawan juga akan menurun.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang dilakukan, maka simpulannya sebagai berikut: 1). Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Gada Ani Indonesia pada Divisi Inbound. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 10,329 + 0,622X_1 + 0,420X_2$  diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,622 dan  $t_{hitung} 2,370 >$  dari  $t_{tabel}$  adalah 2,015 pada uji t. 2). Ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Gada Ani Indonesia pada Divisi Inbound. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 10,329 + 0,622X_1 + 0,420X_2$  diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,422 dan pada  $t_{hitung} (2,693) >$  dari  $t_{tabel} (2,015)$  uji t. 3). 3. Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Gada Ani Indonesia pada Divisi Inbound. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 10,329 + 0,622X_1 + 0,420X_2$  dan uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar  $(6,272) > F_{tabel} (3,18)$ .

Berdasarkan simpulan dan implikasi di atas, maka ada beberapa saran yang dapat disampaikan, yaitu:

- 1) Bagi Pimpinan Karyawan PT Gada Ani Indonesia menurut item negatif nomor 8 dengan nilai rendah 134 dalam hal pengawasan menunjukkan bahwa pimpinan hendaknya lebih memaksimalkan

pengawasan terhadap disiplin kerja dengan selalu mengawasi karyawan pada saat melaksanakan pekerjaan. Supaya karyawan itu sadar bahwa dirinya selalu diawasi oleh pimpinan atau atasan. kegiatan dapat berupa inspeksi mendadak seminggu sekali dengan lari yang berganti-ganti agar bawahan tidak tahu kalau setiap waktunya diawasi. Menurut item positif nomor 10 dengan nilai rendah 123 dalam hal sanksi hukuman menunjukkan bahwa pimpinan sebaiknya mempertahankan aturan disiplin yang disanggupi karyawan dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dalam peraturan disiplin kerja sebaiknya pimpinan melakukan reward dan punishment, dengan ini diharapkan karyawan akan lebih termotivasi untuk menjalankan peraturan yang berlaku. Berdasarkan hasil analisis angket dari jawaban responden didapatkan hasil bahwa disiplin kerja karyawan yang masuk dalam kategori sedang.

- 2) Bagi karyawan PT Gada Ani Indonesia pada divisi Inbound menurut item positif nomor 27 dengan nilai rendah 132 dalam hal mendapatkan informasi menunjukkan bahwa karyawan perlu memberikan informasi secara merata kepada setiap karyawan, termasuk kebijakan-kebijakan yang ada dalam perusahaan. Seperti menyapaikan informasi tugas

dan kebijakan-kebijakan secara langsung dari karyawan ke karyawan lainnya. Menurut item negatif nomor 32 dengan nilai rendah 127 menunjukkan bahwa karyawan perlu tambahan pengetahuan dan keterampilan agar dapat menyelesaikan masalah tepat waktu. Sebaiknya karyawan mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan dengan jadwal pelaksanaan yang telah ditetapkan sesuai dengan bidang tugasnya untuk mengurangi waktu dalam menyelesaikan masalah.

- 3) Bagi peneliti selanjutnya peneliti dimasa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian sehingga kinerja karyawan pada PT Gada Ani Indonesia lebih meningkat. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang komunikasi organisasi dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar memperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.

## V. DAFTAR PUSTAKA

- Femi, A. F. (2014). The impact of communication on workers' performance in selected organisations in Lagos State, Nigeria. *IOSR Journal*

*Of Humanities And Social Science (ISOR-JHSS)*, 19(8).

- Firmansyah, Hilman., & Syamsudin, Acep. (2016). *Organisasi dan manajemen bisnis*. Yogyakarta: Ombak.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M, S. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Idris, M. (2018). The impact of education and training, work discipline and organizational culture on employee's performance: the study of disaster management and fire department in Palembang City, Indonesia. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(3).
- Kuswantoro, A. (2012). *Pendidikan administrasi perkantoran*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Liliweri, A. (2014). *Sosiologi dan komunikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2004). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis, R.L., & Jackson, J.J. (2010). *Human resource management*, South-Western, Cengage Learning, USA.
- Moheriono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi, edisi revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ogen, M. Nurwati. Sinarwaty. (2018) The influence of work discipline, job satisfaction and self efficacy on apparatus' performance in police resort of mona regency. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(8).
- Pace, W., & Faules, D.F. (2015). *Komunikasi organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Rivai, V. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori dan praktik*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Ro Stephen, P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen edisi kesepuluh jilid 1*. Jakarta: Erlangga
- Romli, K. (2014). *Komunikasi organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Sedarmayanti. (2011). *Membangun dan mengembangkan kepemimpinan*. Bandung: Redaksi Refika Aditama.
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2017). *Metodelogi penelitian kombinasi (mixedmethods)*. Bandung: Alfabeta.