Volume 6 Number 1 (2025)
July-December 2025
Page:623-629

E-ISSN: 2745-4584
https://ejournal.insuriponorogo.ac.id
DOI: 10.37680/almikraj.v6i1.7933

AL MIKRAJ
Jurnal Studi Islam dan Humaniora

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sarana OTW Indonesia

Alya Raisyadini Salsabila[1], Susiana Dewi Ratih[2], Hasan Basri[3]
[1,2,3] Universitas MH Thamrin
correspondence e-mail*, dmnmahasiswa@gmail.com

Submitted: Revised: 2025/05/21 Accepted: 2025/08/21 Published: 2025/09/03

Abstract

Human resources are a crucial factor in determining the success or failure of an organization. Organizations continually strive to acquire resources that can ease the burden of achieving their goals. This study employed a quantitative, descriptive design, collecting primary data by distributing questionnaires to respondents, namely employees at PT. Sarana OTW Indonesia, using a sampling method. The results of the study include work discipline as an independent variable X1 having a significant influence on employee performance with a calculated t value> t table of 5.715> 2.008 with a significance of 0.000 <0.05. In addition, variable X2, namely Communication, has a significant influence on employee performance with a calculated t value> t table of 3.493> 2.008 with a significance value of 0.000 <0.05. Then, together, work discipline and communication have an effect on employee performance with a calculated F value> F Table of 38.928> 1.659 with a significance of 0.000 <0.05. The conclusion of this study is that work discipline and communication influence employee performance at PT. Sarana OTW Indonesia. The R value of 0.747 or 74.7% means the relationship between work discipline and communication on employee performance. The R Square value of 0.694 or 69.4% of work discipline and communication is able to influence employee performance, while the remaining 30.6% is influenced by other variables.

Keywords

Communication, Employee Performance, PT. Sarana OTW Indonesia, Work Discipline

© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY NC) license (https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Perkembangan dari adanya teknologi masa kini yang semakin canggih membentuk dunia perusahaan mengalami persaingan ketat.[1] Maka, perusahaan yang mempunyai kualitas dengan daya saing tinggi dapat mengembangkan semua pencapaian yang telah ditargetkan di masa yang akan datang. Setiap perusahaan memiliki kewajiban untuk mengelola sumber daya yang mereka miliki supaya efektif dalam menghadapi tantangan yang ada demi mempertahankan perusahaan agar berjalan dengan baik.

Mandey dan Makel (2014, hal. 185) "Sumber daya manusia adalah faktor penting

[1] Srimiatun, "Pengaruh Komunikasi, Konflik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai" dalam Jurnal EMBA, 9, 1, Januari 2017.

dalam menentukan maju atau tidaknya organisasi yang dikelola. Organisasi selalu memiliki upaya untuk mendapatkan sumber daya yang dapat meringankan beban demi mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya apabila diatur dengan bijak, maka dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari perusahaan secara optimal. Setiap permasalahan yang dihadapi, perusahaan atau organisasi harus mencari solusi yang akurat dan tepat sasaran".

Tenaga kerja atau karyawan adalah nadi serta unsur terpenting yang diperlukan oleh perusahaan. Ancaman terbesar yang nyata pada stabilitas ekonomi merupakan angkatan kerja yang tidak bahkan belum siap untuk menghadapi tantangan serta perubahan yang terjadi di sekitarnya. Setiap perusahaan dasarnya dipergunakan sebagai sebuah wadah dalam bekerja sama secara terencana dan sistematis untuk memanfaatkan sumber daya dan lainnya untuk mencapai tujuan bersama. Perusahaan dalam menjalankan operasionalnya harus menciptakan suasana kerja yang mampu memberikan dorongan serta peningkatan pada kualitas sumber daya manusia sebagai tolak ukur dalam mengembangkan serta meningkatkan kemampuan maupun keterampilan kerja yang dimiliki karyawan dengan efektif dan efisien. Salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja dari sumber daya manusia di perusahaan yaitu adanya kedisiplinan dalam bekerja.[2]

Kedisiplinan adalah suatu objek yang menjadi tolak ukur dalam upaya untuk mengetahui peran manajer maupun pimpinan secara menyeluruh mampu melakukan pekerjaan dengan baik atau tidaknya. Kedisiplinan tersebut harus dapat menumbuhkan kesadaran bagi karyawan dari dirinya sendiri tanpa adanya intervensi. Adanya pembinaan dalam membentuk sikap disiplin ini diusahakan secara efektif dan efisien supaya memiliki manfaat untuk seluruh pihak. Perusahaan memiliki hak untuk dapat menuntut karyawan agar disiplin serta melakukan seluruh tugas dan wewenangnya dengan baik sebagai harapan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.[3] Mulyadi (2015) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan sebuah tindakan kesiapsediaan serta rasa rela dari individu dalam mematuhi serta taat pada norma dan aturan yang berlaku di lingkungannya.[4] Elgis Yani (2017) mendukung dengan melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan yang memberikan hasil bahwa disiplin kerja ini mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.[5]

Disiplin kerja mampu dikategorikan baik apabila karyawan tersebut bekerja didasarkan pada aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan seperti hadir tepat waktu dan bekerja dengan optimal. Disiplin yang baik mampu memberikan cerminan mengenai rasa tanggung jawab besar yang karyawan miliki terhadap setiap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mampu memberikan dorongan gairah dalam bekerja, semangat kerja serta tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan. Apabila seorang karyawan memiliki

[2] Setiawan, Yudi, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan bagian Penagihan Kredit" dalam Jurnal Management and Enterpreneurship, 10, 3, Juli 2022.

[3] Komariyah, "Pengaruh Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja" dalam Jurnal Teknologi dan Humaniora, 1, 1, Januari 2021.

[4] Mulyadi, "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya" dalam Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik, 6, 1, Januari 2021.

[5] Yani, Eigis, "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan" dalam jurnal Widya Cipta, 1, 2, September 2017.

tingkat disiplin kerja yang baik maka hal ini akan berdampak pada produktivitas karyawan yang meningkat. Oleh sebab itu, disiplin kerja sangat dibutuhkan untuk menunjang kinerja karyawan dalam melakukan berbagai pekerjaannya agar hasil kerja yang didapatkan pun tercapai secara maksimal. Selain disiplin kerja, komunikasi merupakan faktor lain yang mampu memberikan pengaruh besar dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Komunikasi adalah salah satu kegiatan yang kompleks dan penting dalam menjalani kehidupan. Dimana dari komunikasi ini, manusia mampu melihat setiap gerak dan langkah yang terjadi. Proses komunikasi yang terjadi di sebuah perusahaan merupakan sebuah faktor penentu dalam tercapainya tujuan. Komunikasi yang terjadi dengan sangat baik akan mendorong adanya pemahaman antara karyawan satu dengan lainnya sehingga kinerja karyawan dapat berjalan secara optimal. Terjadinya kesalahpahaman dalam penyampaian pesan dari komunikasi yang terjadi akan memberikan dampak buruk dalam melakukan pekerjaan sehingga menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Hasibuan (2019) komunikasi merupakan alat penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan supaya terjalin diantara mereka sebuah interaksi.[6] Komunikasi ini secara umum merupakan proses peralihan suatu informasi, ide, arti dari individu pada orang lain dengan harapan bahwa orang tersebut mampu memberikan interpretasi yang sesuai dengan tujuan yang dimaksudkan. Sriwidodo (2010) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil yang diperoleh yaitu komunikasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.[7] Komunikasi ini dikatakan sebagai sebuah kegiatan dasar dari manusia. Dengan adanya komunikasi, manusia mampu melakukan hubungan satu sama lain di kehidupan sehari-harinya. Di organisasi atau perusahaan, komunikasi mampu dikatakan efektif jika pengirim pesan dan penerima pesan secara bersamaan mampu memahami dan mendapatkan kesimpulan yang sama dengan apa yang dimaksudkan. Manajer memberikan informasi seluruh fungsi manajemen serta tugasnya serta melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, hal ini dilakukan guna terjalinnya komunikasi dengan bawahannya.

Kinerja karyawan ini tentu sangat berkaitan erat dengan disiplin kerja dan komunikasi sehingga keduanya harus berjalan dengan baik supaya karyawan semakin produktif serta memiliki semangat kerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja dan komunikasi merupakan sebuah wujud dari pelaksanaan kegiatan manajemen serta salah satu pengendalian diri karyawan dalam menjalankan tugas wewenangnya sesuai standar yang berlaku. Hal ini bertujuan supaya kinerja karyawan dapat meningkat serta seluruh pekerjaan dapat dilakukan dengan optimal. Penelitian ini akan dilakukan di PT. Sarana OTW Indonesia yang berkantor pusat di Bogor. Perusahaan ini bergerak dalam bidang pelayanan tour travel. Kinerja karyawan di PT. Sarana OTW Indonesia dikatakan kurang optimal berdasarkan wawancara yang telah dilakukan bersama salah seorang karyawan yang dilihat dari kondisi disiplin kerja yang masih banyak melanggar aturan

[6] Hasibuan, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Gaji dan Tata Usaha Biro Umum" dalam Jurnal Ilmu Administrasi Publik, 3, 1, Januari 2023.

[7] Sriwidodo, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Swasta" dalam Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 1, 2, Februari 2019.

perusahaan serta proses komunikasi yang kurang baik Antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan atasan. Manajemen perusahaan yang tidak terstruktur dengan baik akan memberikan dampak yang kurang baik pula bagi kinerja karyawan. Disiplin dalam bekerja harus dengan benar diterapkan dalam diri individu setiap karyawan supaya mendorong semangat untuk melakukan pekerjaan dengan optimal. Dalam kurun waktu tahun 2020 sampai dengan 2024, karyawan di PT. Sarana OTW Indonesia menunjukkan tingkat kehadiran yang cukup fluktuatif. Toleransi kehadiran merupakan batas yang diperbolehkan untuk karyawan tidak hadir dengan berbagai alasan (sakit, izin, alfa) sehingga karyawan tidak diperbolehkan untuk tidak masuk tanpa ada keterangan yang jelas.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey serta informasi yang diterima dari pihak perusahaan atau disebut juga pendekatan kuantitatif. Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel yang ada maka penelitian ini juga menggunakan pendekatan asosiatif. Dalam penelitian ini, akan dikemukakan mengenai pengaruh dan hubungan antar variabel yang diteliti yaitu pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sarana OTW Indonesia. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sumber data kualitatif dengan sumber data primer guna mengetahui hasil dari tanya jawab kuisioner dari masing-masing responden di PT. Sarana OTW Indonesia. Data primer kemudian dikumpulkan secara langsung oleh peneliti melalui sumbernya dengan melakukan objek yang akan diteliti dan hasil jawaban dari kuesioner yang sudah disebarkan ke seluruh karyawan di PT. Sarana OTW Indonesia.Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini merupakan analisis data kuantitatif yaitu menguji serta menganalisis data dengan perhitungan angka-angka untuk selanjutnya ditarik kesimpulan dari uji tersebut dengan rumus

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji t (uji koefisien regresi secara parsial) digunakan untuk mengetahui secara persial pengaruh disiplin kerja dan komunikasi kerja signifikan atau tidak terhadap Kinerja karyawan. Pengujian menggunakan 0,05 dan 2 sisi. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

a) Uji t Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (X1 terhadap Y).

Merumuskan Hipotesis

H0 : Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Ha : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Hasil t hitung yaitu sebesar 5,715 dan signifikansi 0,000.

Menentukan table

table dapat dilihat pada table statistic pada signifikansi 0,05 dengan dua sisi (0,10) dengan degree of freedom, sebagai berikut:

Keterangan:
N : Jumlah observasi K : Jumlah Variabel Jadi, 50-2-1 = 47
Maka hasil ttable sebesar 1.67793 (dilihat pada baris ke 47 dengan Tingkat signifikansi 0,05 dan uji dua arah).

Kriteria Penguji Berdasarkan table :

(a) Jika thitung < ttabel maka H0 diterima dan Ha ditolak
(b) Jika thitung > ttabel maka Ha diterima dan H0 ditolak Berdasarkan signifikansi:
(a) Jika signifikansi > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak
(b) Jika signifikansi < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak

Membuat Kesimpulan

(a) Nilai thitung > ttabel yaitu 5,715 > 1.67793
(b) Tingkat signifikansi yaitu 0,000 < 0,05

Maka, dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak, yang berarti uji Hipotesis 1 (H1) yaitu Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
Uji t Variabel Komunikasi terhadapt Kinerja Karyawan (X2 terhadap Y)

Merumuskan Hipotesis

H0 : Komunikasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.
Ha : Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
(2) Menentukan thitung dan signifikansi berdasarkan hasil gambar 4.5, dapat dilihat bahwan thitung yaitu sebesar 3,493 dan signifikansi 0,00.

Menentukan ttabel

dapat dilihat pada table statistik pada signifikansi 0,05 dengan dua sisi (0,10) dengan degree of freedom, sebagai berikut:
(a) degree of freedom (df) N-k-1 Keterengan:
N ; Jumlah observasi K : Jumlah Variabel Jadi, 50-2-1 = 47
Maka hasil ttabel sebesar 1.67793 (dilihat pada baris ke 47 dengan tingkat signifikansi 0,10 dan uji dua arah).

Kriteria Pengujian Berdasarkan ttabel :

(a) Jika ttabel < thitung maka H0 diterima dan Ha ditolak
(b) Jika ttabel > thitung maka Ha diterima dan H0 ditolak Berdasarkan signifikansi:
(a) Jika signifikansi > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak
(b) Jika signifikansi < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak

Membuat Kesimpulan

(a) Nilai thitung > ttabel yaitu 3,493 > 1.67793
(b) Tingkat signifikansi yaitu 0,000 < 0,05

Maka, dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak, yang berarti uji Hipotesis 2 (H2) yaitu Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi ditunjukkan untuk melihat sebesarap besar kemampuan Variabel independent menjelaskan variable dependen yang dilihat melalui adjusted r square. koefisien determinan (adjusted R2) yang diperoleh yaitu sebesar 0,694. Hal ini berarti menjunjukan, variable Disiplin Kerja (X1) dan Kmunikasi (X2) mampu menjelaskan bahwa variable Kinerja Karyawan (Y) sebesar 69,4% sedangkan sisanya 30,6% dijelaskan oleh variable di luar dari variable penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh dari disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Kesimpulan

- Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 5.715 > 2.008 dan nilai signifikan yang dihasilkan 0.000 masih berada dibawah 0.05
- Komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3.493 > t tabel 2.008 dan nilai signifikansi yang diperoleh yaitu 0.0000 masih berada dibawah 0.05
- Merujuk pada hasil F hitung 38.928 > F tabel 1.659 dengan sig 0.000 < 0.05. artinya, secara bersama-sama disiplin kerja dan komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai R sebesar 0.747 atau 74.7% artinya hubungan antara disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0.694 atau 69.4% disiplin kerja dan komunikasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan, semestara sisanya sebesar 30.6% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Ardiansyah, "Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi oleh Kepuasan Kerja" dalam Jurnal Bisnis dan Manajemen, 3, 1, Januari 2016.

Dewi, Kartika, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan" dalam Jurnal Akuntansi, manajemen dan Perbankan, 1, 9, April 2017.

Wardhani, Hasiolan, & Minarsih, "Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang Jawa Tengah" dalam jurnal Manajemen Administrasi Yogyakarta, 18, 2, September 2021.

Ganyang, "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan" dalam Jurnal VALUES, 3, 3, 2018.

Hamali, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan" dalam Jurnal Manajemen Universitas Putera Batam, 13, 1, Juni 2020.

Hasibuan, "Komunikasi Sirkular (Circular Theory) dalam Jurnal Network Media, 2, 1, Februari 2019.

Hasibuan, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Gaji dan Tata Usaha Biro Umum" dalam Jurnal Ilmu Administrasi Publik, 3, 1, Januari 2023.

Hidayah, "Pengaruh Motivasi dan beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah sakit Bantul" dalam Jurnal Fakultas Kesehatan Masayarakat Universitas Ahmad Dahlan, 4, 2, Juni 2010.

Jufrizen, "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui

Motivasi Kerja" dalam Jurnal Sains Manajemen, 7, 1, Juni 2016.

Komariyah, "Pengaruh Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja" dalam Jurnal Teknologi dan Humaniora, 1, 1, Januari 2021.

Kresna, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan" dalam Jurnal Bisnis dan manajemen, 10, 2, Desember 2017.

Liyas, "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia" dalam Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan, 2, 1, Januari 2017.

Mangkunegara, "Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat" dalam Jurnal Management and Entrepreneurship, 1, 2, Januari 2019.

Margono, "Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian" dalam jurnal PILAR, 14, 1, Juni 2004.

Mulyadi, "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya" dalam Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik, 6, 1, Januari 2021.

Roanita, "Analisis Dsiplin Kerja Karyawan" dalam Jurnal Akuntansi dan Manajemen, 18, 1, April 2018.

Samsudin, "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja" dalam Jurnal Sains Manajemen, 7, 1, Juni 2021.

Saripudin, "Pengaruh Teamwork dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja SDM dengan Perceived Organizational Support sebagai Variabel Moderating" dalam Jurnal Magister Manajemen, 1, 2, Oktober 2017.

Setiawan, Yudi, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan bagian Penagihan Kredit" dalam Jurnal Management and Enterpreneurship, 10, 3, Juli 2022.

Simamora, "Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan" dalam Jurnal EMBA, 10, 1, Januari 2015.

Srimiatun, "Pengaruh Komunikasi, Konflik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai" dalam Jurnal EMBA, 9, 1, Januari 2017.

Sriwidodo, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Swasta" dalam Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 1, 2, Februari 2019.

Sumaki, "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan" dalam Jurnal EMBA, 3, 3, September 2015.

Sutrisno, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UCM kampus Medan" dalam Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Medan, 5, 2, Juli 2023.

Wandi, Didi, "Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada BPBD Banten" dalam Jurnal Ekonomi Vokasi, 2, 2, Juli 2019.

Yani, Eigis, "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan" dalam jurnal Widya Cipta, 1, 2, September 2017.