

PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT XYZ

Riyan Dwi Saputro¹, Andi Heru Susanto²

^{1,2}Universitas Media Nusantara Citra, Jl. Komp, Green Garden, Jakarta, Indonesia

Email: saputra.riyan2408@gmail.com

Article History

Received: 25-01-2025

Revision: 29-01-2025

Accepted: 31-01-2025

Published: 31-01-2025

Abstract. This study aims to analysis the effect of communication and work discipline on employee performance at PT XYZ. The main issue is the decline in achieving revenue targets during the first three months of 2024 and low employee discipline, as indicated by frequent tardiness and unexplained absences. This quantitative study uses an associative design, with data collected through questionnaires from 52 respondents and analysis using multiple linear regression. Results show that both communication and work discipline have positive and significant effects on employee performance, individually and collectively, contributing to 90.5% of performance variability. It is recommended that the company enhances two-way communication and improves discipline management.

Keywords: Communication, Work Discipline, Work Performance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Masalah utama yang diangkat adalah menurunnya pencapaian target pendapatan selama tiga bulan pertama tahun 2024 dan rendahnya disiplin kerja karyawan yang ditunjukkan dengan seringnya keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan. Penelitian kuantitatif ini menggunakan desain asosiatif, dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner dari 52 responden dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara individu maupun secara bersama-sama, dengan kontribusi sebesar 90,5% terhadap variabilitas kinerja. Disarankan agar perusahaan meningkatkan komunikasi dua arah dan meningkatkan manajemen disiplin.

Kata Kunci: Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

How to Cite: Saputro, R. D. & Susanto, A. H. (2025). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt xyz. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (6), 3391-3405. [10.54373/ifijeb.v4i6.2610](https://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i6.2610)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen krusial dalam setiap organisasi, baik itu korporasi maupun nirlaba. SDM berperan sebagai penggerak utama yang membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pentingnya peran SDM ini didukung oleh penelitian Yulandri & Onsardi (2020) yang menekankan bahwa individu-individu dalam organisasi tidak hanya bekerja untuk menyelesaikan tugas tetapi juga berfungsi sebagai pemikir dan perencana strategis. SDM yang berkualitas dan berintegritas tinggi menjadi aset berharga yang mendorong keberlanjutan dan kesuksesan perusahaan (Dewi et al., 2021).

Pengelolaan SDM yang baik menjadi kunci utama untuk memaksimalkan potensi yang ada. Menurut Hayati & Yulianto (2021), keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan tuntutan serta kemampuan perusahaan sangat penting untuk dicapai. Perusahaan dapat mengetahui kualitas SDM yang dimiliki dengan melihat kinerja dari karyawan yang ada (Ananda & Hadi, 2023). Kinerja karyawan yang baik menunjukkan bahwa pengelolaan SDM berjalan efektif, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Jufrizen & Intan, 2021). Organisasi yang baik selalu berusaha meningkatkan kemampuan SDM-nya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan (Harahap & Tirtayasa, 2020). Kinerja yang baik dari karyawan tidak hanya mendukung operasional perusahaan tetapi juga berkontribusi terhadap pertumbuhan dan keberlangsungan perusahaan (Simatupang et al., 2023).

Namun, banyak perusahaan yang masih menghadapi masalah kinerja karyawan yang kurang optimal. Hidayat & Salahudin (2021) menyatakan bahwa beberapa karyawan belum mampu melaksanakan tugas dengan baik, menyebabkan banyak pekerjaan tertunda dan laporan kerja tidak selesai tepat waktu. Masalah ini juga dialami oleh PT XYZ, yang dalam tiga bulan terakhir mengalami penurunan kinerja karyawan. Data penjualan menunjukkan bahwa perusahaan gagal mencapai target pendapatan, dengan realisasi hanya mencapai sekitar 95% dari target yang ditetapkan

Tabel 1. Data Penjualan Januari – Maret 2024

Bulan	Target	Pencapaian	Persen	Keterangan
Januari	5.900.000.000	5.653.000.000	95,8%	Tidak Tercapai
Februari	5.900.000.000	5.608.200.000	95,0%	Tidak Tercapai
Maret	5.900.000.000	5.600.000.000	94,9%	Tidak Tercapai

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Perusahaan tidak berhasil mencapai 100% dari target pendapatan selama tiga bulan berturut-turut. Pada bulan Januari, pencapaian pendapatan mencapai 95,8% dari target sebesar 5,9 miliar, yang setara dengan 5,653 miliar. Demikian juga, pada bulan Februari, pendapatan yang tercapai hanya 95% dari target yang sama, yaitu 5,608 miliar. Selanjutnya, pada bulan Maret, persentase pencapaian turun menjadi 94,9%, dengan total pendapatan 5,6 miliar.

Faktor komunikasi dalam organisasi juga berperan penting dalam kinerja karyawan. Komunikasi yang buruk antara anggota organisasi, baik manajer maupun anggota, dapat menyebabkan masalah internal dan eksternal dalam organisasi (Susanti et al., 2022). Komunikasi yang efektif sangat penting untuk menjaga kinerja perusahaan (Azizah et al., 2023). Komunikasi yang baik dapat mengurangi kesalahpahaman, meningkatkan koordinasi, dan memastikan aliran informasi yang lancar antar anggota organisasi (Hayati & Susetyo, 2020).

Tabel 2. Data Meeting Bulanan

Bulan	Januari	Februari	Maret
Jenis Meeting	Meeting Bulanan	Meeting Bulanan	Meeting Bulanan
Hari & Tanggal	Rabu, 10 Januari 2024	Selasa, 13 Februari 2024	Rabu, 13 Maret 2024
Peserta	Pimpinan cabang & Pimpinan Divisi	Pimpinan cabang & Pimpinan Divisi	Pimpinan cabang & Pimpinan Divisi
Agenda	Analisa penjualan tahun 2023, pertumbuhan penjualan tahun 2023, dan evaluasi program tahun 2023	Pencapaian penjualan januari, analisa penjualan, analisa kinerja supir, pencapaian target januari, evaluasi program kerja histeel	Analisa penjualan februari, laporan pencapaian target februari, analisa pertumbuhan konsumen, evaluasi program kerja histeel
Kehadiran	Hadir	Hadir	Hadir
Jam	09.00	09.00 WIB	13.00 WIB
Kehadiran Catatan Komunikasi	WIB Peserta meeting berkomunikasi dengan jelas dan efektif, namun ada beberapa poin yang memerlukan klarifikasi ulang untuk dipahami oleh semua pihak	Komunikasi berjalan lancar dengan beberapa peserta yang memberikan feedback konstruktif. Terdapat diskusi terbuka yang meningkatkan pemahaman bersama.	Komunikasi antar pimpinan cabang dan direksi cukup formal dan terstruktur. Peserta cenderung mendengarkan tanpa banyak interupsi, menjaga alur meeting tetap fokus.
Catatan Disiplin Kerja	Semua peserta hadir tepat waktu,	Disiplin kerja terlihat dari kehadiran	Terdapat keterlambatan dalam jam

menunjukkan disiplin kerja yang baik. Partisipasi aktif terlihat dari kontribusi dalam diskusi	tepat waktu, namun ada sedikit keterlambatan dalam memulai diskusi utama karena beberapa peserta belum siap.	kehadiran yang seharusnya. Meskipun hadir, beberapa peserta tidak menunjukkan kesiapan penuh, terlihat dari minimnya kontribusi dalam diskusi awal.
--	--	---

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil observasi, permasalahan komunikasi yang muncul dalam tiga meeting bulanan ini terutama terkait dengan perlunya klarifikasi ulang pada beberapa poin penting di meeting Januari, meskipun komunikasi secara keseluruhan berjalan efektif. Di Februari, diskusi terbuka dan feedback konstruktif menunjukkan komunikasi yang lebih lancar dan interaktif.

Namun, di Maret, komunikasi cenderung formal dan kurang dinamis, dengan peserta yang lebih banyak mendengarkan tanpa banyak interupsi, sehingga potensi diskusi mendalam berkurang. Pola ini menunjukkan bahwa meskipun komunikasi sudah terstruktur, masih diperlukan upaya untuk mendorong partisipasi aktif dan memastikan kesiapan peserta sebelum meeting dimulai.

Disiplin kerja merupakan faktor individu penting yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia dan kinerja organisasi. Menurut Rahman (2022), disiplin ialah kesadaran dan kemauan mengikuti standar organisasi dan norma masyarakat. Kurangnya disiplin dapat menghambat pencapaian target, meningkatkan potensi kecelakaan, dan menurunkan kualitas produk atau layanan (Azis & Jaya, 2024). Disiplin juga berarti prosedur yang memotivasi karyawan untuk menaati peraturan (Nadila, 2020). Disiplin kerja menentukan efektivitas dan efisiensi proses produksi, di mana ketidakhadiran karyawan dapat menurunkan produktivitas (Kilvin & Siagian, 2020). Disiplin kerja juga merupakan strategi komunikasi perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai yang penting untuk mencegah runtuhnya sistem kerja organisasi (Gultom et al., 2023).

Menurut pengamatan Departemen Sumber Daya Manusia PT XYZ, terdapat fenomena tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi setiap bulannya. Selain itu, tingkat ketidakhadiran yang tidak dilaporkan juga tinggi. Hal ini mencerminkan adanya kemungkinan masalah dalam mengelola kehadiran dan disiplin kerja di perusahaan.

Tabel 3. Data Absensi Januari – Maret 2024

Bulan	Terlambat Masuk (%)	Absen Tanpa Keterangan (%)
Januari	2%	2%
Februari	4%	2%
Maret	7%	4%
Rata – Rata	4,3%	2,6%

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan rata-rata selama tiga bulan adalah 4,3%, yang mengindikasikan kurangnya disiplin dari staf dalam hal manajemen waktu dan komitmen. Ketidakhadiran tanpa alasan (2,6%) juga menunjukkan kurangnya disiplin dan tanggung jawab karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki urgensi karena kinerja karyawan yang optimal merupakan kunci keberhasilan organisasi. Dengan memahami pengaruh kedua variabel ini, manajemen perusahaan dapat merumuskan strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas.

METODE

1.1. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Sumber datanya adalah data primer yang diperoleh dari hasil kuesioner yang berisi pertanyaan tentang variabel komunikasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

1.2. Objek dan Waktu

Objek yang diteliti pada penelitian ini adalah PT. XYZ dan waktu penelitian Agustus 2024 – Desember 2024

1.3. Variabel Penelitian

Variabel yang diteliti pada penelitian ini adalah komunikasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

1.4. Populasi dan Sampel

Sekelompok individu yang memiliki karakteristik yang sama ialah populasi. Pada penelitian ini populasi yang dilakukan ialah seluruh karyawan PT. XYZ yang berjumlah 60 orang. Metode pengambilan sampel probabilitas atau simple random sampling merupakan

sampel yang digunakan dalam pengambilan sampel, dimana memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dipilih (Sugiyono, 2022). Berdasarkan tabel Isaac dan Michael dengan taraf kesalahan 5%, jumlah sampel yang ditentukan adalah 52 orang.

1.5. Metode Analisis Data

a) Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tujuan dari uji validitas dalam penelitian ini adalah untuk mengukur ketepatan data dengan cara membandingkan antara hasil survei dengan data yang dilaporkan (Sugiyono, 2021). Validitas setiap butir pertanyaan dari 39 pertanyaan diuji dengan cara mengkorelasikan skor skala Likert dari setiap butir pertanyaan dengan skor total seluruh butir pertanyaan. Item dianggap valid jika koefisien korelasinya positif. Item yang tidak valid diganti atau dihapus dari kuesioner.

b. Uji Reliabilitas

Tujuan uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah untuk menilai konsistensi dan kestabilan data yang diperoleh. Sugiyono (2021) menyatakan bahwa data dapat dikategorikan sebagai reliabel apabila menghasilkan hasil yang serupa ketika diuji oleh peneliti yang berbeda atau oleh peneliti yang sama pada waktu berbeda, atau ketika data tersebut dibagi menjadi dua bagian tetap menunjukkan keseragaman. Instrumen penelitian biasanya diuji keandalannya menggunakan koefisien Alfa Cronbach (C), dimana nilai koefisien sebesar $\geq 0,60$ dianggap cukup untuk menunjukkan tingkat reliabilitas yang memadai.

b) Teknik Analisis Data

a. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu model mampu menjelaskan variabel dependen, sebagaimana dijelaskan oleh (Sugiyono, 2022). Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, dimana nilai rendah menunjukkan keterbatasan variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Dalam pengujian R^2 , kategori nilai ditentukan sebagai berikut: 0 menunjukkan tidak ada hubungan, 0-0,49 mencerminkan hubungan yang lemah, 0,50 mengindikasikan hubungan sedang, 0,51-0,99 menunjukkan hubungan yang kuat, dan 1,00 menunjukkan hubungan yang sempurna.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier untuk menilai pengaruh variabel independen (komunikasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Menghitung keandalan pengaruh antara variabel independen dan dependen dapat

menggunakan persamaan analisis regresi linier berganda. Rumus analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y	: Variabel dependen
A	: Konstanta
b ₁ , b ₂	: Koefisiensi regresi
variabel bebas X ₁ , X ₂	: Variabel Independen
e	: Kesalahan pengganggu

c) Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji t dalam penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) untuk menentukan keberadaan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Apabila nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan.

HASIL

a. Uji Validitas

Pemeriksaan validitas dilakukan dengan menghubungkan skor total terhadap skor masing-masing pernyataan dalam kuesioner. Validitas kuesioner ditentukan melalui perbandingan antara r tabel dan nilai koefisien korelasi yang dihitung menggunakan rumus Pearson Product Moment dengan tingkat signifikansi 0,05. Dalam penelitian ini, jumlah responden adalah 100 orang, sehingga nilai r tabel untuk sampel sebanyak 100 pada taraf signifikansi 0,05 adalah 0,195. Kuesioner dianggap valid jika nilai koefisien korelasi yang dihitung lebih besar dari 0,195.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu perbandingan dengan menggunakan nilai cronbach's alpha 0,60. Jika hasil uji memiliki cronbach's alpha $> 0,60$ maka dianggap instrument tersebut reliabel dapat dipercaya.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Kesimpulan
1	Komunikasi	0,755	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,723	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,842	0,60	Reliabel

c. Regresi Linear Berganda

Regresi berganda dirancang untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Teknik ini sering diterapkan dalam analisis bisnis karena banyaknya variabel yang harus dievaluasi secara bersamaan. Selain itu, regresi berganda dianggap lebih sesuai dalam berbagai konteks bisnis.

Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2, yang menunjukkan model analisis yang relevan untuk studi ini:

$$KK = 3,638 + 0,669 K + 0,477 DK$$

Tabel 5. Uji Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	3,638	2,627
	Komunikasi	0,669	0,130
	Disiplin Kerja	0,477	0,119

a. Uji T

Uji T digunakan untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Jika nilai thitung < ttable, maka H0 diterima, yang berarti variabel X tidak memiliki dampak terhadap variabel Y. Sebaliknya, jika nilai thitung > ttable, maka H0 ditolak, yang menunjukkan bahwa variabel X memengaruhi variabel Y. Nilai thitung dihitung menggunakan rumus $df = n - k - 1$ atau $df = 52 - 2 - 1 = 49$, sehingga diperoleh nilai ttable sebesar 0,6792. Kriteria pengujiannya adalah jika nilai signifikansi < 0,05 dan thitung < ttable, maka H0 diterima, sehingga tidak ada pengaruh. Hasil pengujian hipotesis untuk masing-masing variabel tercantum pada tabel 1.

Berdasarkan tabel 4.3, nilai thitung untuk variabel komunikasi (X1) adalah 5,135, sedangkan ttable adalah 0,6792 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai thitung > ttable ($5,135 > 0,6792$) dan signifikansi < 0,05, maka Ha diterima. Ini menunjukkan bahwa komunikasi (X1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Untuk variabel disiplin kerja (X2), nilai thitung adalah 3,991, sementara ttable sebesar 0,6792 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai thitung > ttable ($3,991 > 0,6792$) dan signifikansi < 0,05, maka H_a diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 6. Uji Signifikansi (Uji T)

	Model	T	Sig
1	(Constant)	1,385	.172
	Komunikasi	5,135	.000
	Disiplin Kerja	3,991	.000

a. Uji F

Tabel 7. Hasil Signifikansi (Uji F)

	Model	F	Sig
1	Regression	232.138	.000 ^b
	Residual		
	Total		

Uji F digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen secara kolektif terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel 4.4, nilai Fhitung tercatat sebesar 232,138, yang lebih besar dari Ftable sebesar 3,18. Dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara nol hingga satu, di mana semakin kecil nilai R^2 , semakin rendah kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Sebaliknya, nilai R^2 yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen hampir sepenuhnya dapat memberikan informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Pada data cross-section, nilai koefisien determinasi umumnya cenderung rendah karena adanya perbedaan yang signifikan antara setiap observasi. Hal ini mengindikasikan bahwa variasi antar data dalam dataset tersebut cukup besar sehingga memengaruhi hasil pengukuran R^2 .

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,951 ^a	0,905	0,901	3.875

Berdasarkan Tabel 4, nilai R^2 sebesar 0,905 atau 90,5% menggambarkan bahwa komunikasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ. Dengan demikian, sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Sisanya, sebesar 9,5%, mencerminkan pengaruh dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor eksternal di luar komunikasi dan disiplin kerja yang turut memengaruhi kinerja karyawan.

DISKUSI

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Proses komunikasi bertujuan untuk menyampaikan pesan dengan menekankan keselarasan pemahaman antara pihak pengirim dan penerima. Dalam penelitian ini, hasil uji t untuk variabel komunikasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan koefisien regresi 0,669 yang bernilai positif. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menegaskan bahwa hipotesis alternatif (H_1) diterima, yang berarti semakin baik komunikasi yang terjalin di perusahaan, semakin baik pula kinerja karyawan.

Menurut Hartati et al. (2020), komunikasi melibatkan penyampaian dan pemahaman makna. Kejelasan dalam penyampaian instruksi dan tujuan kerja memengaruhi pemahaman karyawan terhadap tanggung jawab mereka. Selain itu, koordinasi antar tim sangat bergantung pada keterampilan komunikasi yang baik, di mana keterbukaan dalam menyampaikan pendapat meningkatkan motivasi kerja sama.

Hubungan positif antara karyawan dan atasan melalui komunikasi yang efektif menciptakan lingkungan kerja kondusif. Misalnya, pemberian umpan balik rutin memberikan arah yang jelas kepada karyawan, yang meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Pemahaman karyawan mengenai kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan perusahaan juga menjadi faktor penting. Menurut Ferdian & Charitas (2020), komunikasi yang efektif memastikan karyawan mematuhi instruksi atasan, termasuk dalam melaksanakan tugas yang telah didelegasikan.

Penelitian sebelumnya mendukung hasil ini. Hidayah & Hikmah (2023) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga diungkapkan oleh Azilla & Sutarto (2024) serta Badaruddin et al. (2024), yang menekankan bahwa komunikasi adalah kunci keberhasilan dalam mencapai target kerja.

Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,669, setiap peningkatan komunikasi sebesar 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,669%.

Kemampuan merespons instruksi dengan tepat dan memilih saluran komunikasi yang sesuai, seperti WhatsApp, menunjukkan adaptasi terhadap kebiasaan tim, yang mempermudah koordinasi. Menurut Fikri et al. (2022), komunikasi didefinisikan sebagai proses penyampaian informasi yang dapat dilakukan secara langsung atau melalui media. Proses ini dianggap efektif jika pesan yang disampaikan memiliki makna yang sama antara pengirim dan penerima.

Berdasarkan analisis di atas, komunikasi yang efektif adalah faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan bahasa yang mudah dipahami, pembawaan yang menyenangkan, serta penyampaian pengetahuan secara rinci.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil persamaan regresi, nilai koefisien regresi untuk disiplin kerja adalah 0,477, dengan nilai t-hitung sebesar 3,413 yang lebih besar dari t-tabel 1,997, serta nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,477%. Temuan ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Dewi & Trihudiyatmanto (2020), yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang ditandai dengan adanya kesadaran untuk mematuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku, serta menjalankannya dengan sebaik-baiknya. Disiplin kerja yang baik menjadi dasar utama dalam peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian oleh Hidayah & Hikmah (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan oleh Alya & Abdul (2024), yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil kuesioner, kedisiplinan dalam memenuhi standar perusahaan, seperti produktivitas, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap prosedur, berkontribusi besar terhadap kinerja yang optimal. Kedisiplinan juga mencerminkan profesionalisme dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Kesimpulannya, disiplin kerja tidak hanya meningkatkan kualitas individu, tetapi juga memberikan dampak signifikan pada pencapaian tujuan perusahaan. Dengan mematuhi aturan yang berlaku dan menjaga sikap profesional, karyawan dapat bekerja secara lebih efektif, yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap kinerja keseluruhan.

Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan erat kaitannya dengan komunikasi dan disiplin kerja yang diterapkan. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, kedua aspek ini sangat penting untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, jika keduanya diterapkan secara bersamaan, produktivitas karyawan akan mencapai puncaknya.

Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dibuktikan melalui nilai Fhitung sebesar 232.138, yang lebih besar dari Ftabel sebesar 3,18, serta nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, model regresi ini dapat digunakan untuk memperkirakan kinerja karyawan di PT XYZ. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan disiplin kerja secara simultan memengaruhi kinerja.

Uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai 0,905 atau 90,5%. Ini berarti bahwa kontribusi komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja di PT XYZ mencapai 90,5%. Sebaliknya, sebesar 9,5% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti kondisi lingkungan kerja, etika kerja, dan sebagainya.

Hasil penelitian ini didukung oleh studi yang dilakukan oleh Hidayah & Hikmah (2023), yang menemukan bahwa komunikasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki kontribusi sebesar 74,8% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 25,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur, seperti lingkungan kerja, nilai-nilai kerja, dan lainnya.

Komunikasi yang efektif meningkatkan pemahaman, koordinasi, dan motivasi, sementara disiplin kerja menjamin kepatuhan terhadap peraturan, efisiensi, dan profesionalitas. Kedua elemen ini saling melengkapi dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan produktif. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola komunikasi dan disiplin kerja dengan serius untuk mendorong inovasi, produktivitas, dan pencapaian target organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, terlihat bahwa komunikasi dan disiplin kerja secara bersamaan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja di PT XYZ, manajemen perlu memprioritaskan pengelolaan komunikasi dan disiplin kerja secara bersamaan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dan disiplin kerja adalah faktor penting yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan ini. Oleh karena itu, manajemen perlu menangani kedua aspek ini dengan serius. Dengan pengelolaan yang baik, komunikasi dan disiplin kerja dapat meningkatkan inovasi serta agresivitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada dinamika lingkungan kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Komunikasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ, di mana kedua variabel tersebut secara statistik mampu menjelaskan 90,5% dari variasi kinerja karyawan. Sebaliknya, hanya 9,5% dari kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti lingkungan kerja, etika kerja, dan faktor-faktor lainnya. Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh elemen lain, seperti pengetahuan, keterampilan, dan masa kerja, yang menunjukkan bahwa pengembangan individu turut berperan penting dalam meningkatkan produktivitas.

Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menyesuaikan strategi komunikasi dan penerapan disiplin kerja sesuai dengan kebutuhan serta kondisi karyawan. Penyesuaian ini dapat dilakukan melalui peninjauan dan peningkatan imbalan secara berkala, penerapan sistem kompensasi yang adil, dan pemberian sanksi yang relevan dengan tingkat disiplin kerja. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal. Penelitian ini diharapkan menjadi masukan berharga bagi pengambilan keputusan perusahaan terkait strategi komunikasi dan disiplin kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Ananda, S., & Hadi, H. K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 4(5), 587-600. <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i5.289>
- Azilla, N. Z., & Sutarto, B. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreasi Bonafide Indonesia. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1-11.
- Azis, M. B. A., & Jaya, U. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bina San Prima Sukabumi. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(4), 380–387.
- Azizah, N., Primadhita, Y., Budiningsih, S. (2023). Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sanpak Unggul. *Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang* 6(1), 47-55.
- Badaruddin, I., Putra, R. K., Mooy, D., & Mansyur. (2024). The Effect of Communication on Employee Performance with Team Work as a Moderating Variable. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(4), 2720–2729.
- Dewi, S. A., & Trihudyatmanto, M. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perangkat Desa Di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara). *Journal Of Economic, Business And Engineering (Jebe)*, 2(1). <https://doi.org/10.32500/jebe.v2i1.1457>
- Dewi, Y. H., Mulyanto, R. A. B., & Melati, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(9), 1352-1358. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i9.419>.

- Dinanda. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bangun Mulia Lestari. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1 (3), 155-168. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i3.673>
- Ferdian, A., & Charitas, L. P. A. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Head Office PT. TELKOMSEL. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(1), 143-149. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i1.16395>
- Fikri, K., Kusumah, A., Zaki, Z. H., & Setianingsih, R. (2022). Memahami Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) I. Pekanbaru: LPPM Universitas Lancang Kuning.
- Gultom, H. P., Simanjorang, J., Harahap, A. R., Siburian, L. A., Gaol, S. A. L., & Panggabean, C. E. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara Iii Persero (Medan). *Jurnal Edueco*, 6 (1), 113 -121.
- Handayani, H., Kholil, K., & Widiowati, D. (2022). Effect of Organizational Communication, Leadership Communication, and Work Discipline on Occupational Health and Safety at PT Armada Bangun Samudra (PT ABS). *Journal of Sosial Science*, 3(5), 961–971. <https://doi.org/10.46799/jss.v3i5.410>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294306. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2542>
- Hayati, F. A., & Susetyo, E. (2020). Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PKBM Insan Karya Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal PP Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 140–147. <http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v3i2.3899>.
- Hayati, N., & Yulianto, E. (2021). Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Journal Civics & Social Studies*, 5(1), 98–115.
- Hidayah, N., & Hikmah, H. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Lima Imada di Kota Batam. *ECo-Buss*, 6(1), 106–116.
- Hidayat, R. J. P., & Salahudin. (2021). Perencanaan Pembangunan Infrastruktur Yang Berkelanjutan Sebuah Kajian Pustaka Terstruktur (Systematic Literature Review). *Kybernan: Jurnal Studi Kepemerintahan*, 4(2), 110–128.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435.
- Kilvin, & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sintera Di Kota Batam. 7(1), 206–219.
- Nadila, A. K. D. H. S. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 205–214.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisa Disiplin Kerja Pada PT Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(1), 22-38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>.
- Puspasari, D., Dewi, K. H., & Desan, H. (2024). The Influence of Work Communication and Work Discipline on Employee Performance at PT. Asahi Denso. *West Science Social and Humanities Studies*, 2(06), 1056–1068. <https://doi.org/10.58812/wsshs.v2i06.1012>

- Putri, A. I., & Azis, A. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Anak Tunggal (Haka Dimsum Shop) Bsd Serpong. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 1(2), 333-337. <https://doi.org/10.59407/jmie.v1i2.434>
- Rahman, F. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Banjarbaru. *Jurnal KINDAI*, 18 (1), 121 – 134.
- Simatupang, S., Silalahi, M., Indajang, K., & Butarbutar, I. P. (2023). Employee Performance Influenced by Transformational Leadership and Work Spirit. *Journal of Innovation in Educational and Social Research*, 1(1), 1–14.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Penelitian yang Bersifat: Eksploratif, enterpretif, interaktif, dan konstruktif*. Bandung: Alfabeta.
- Susansti, E. N., Oktarina, I. A., & Ratnasari, S. L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, ISSN: 2085-9996, 11 (1), 188-199. <https://doi.org/10.33373/dms.v11i1.4069>
- Yulandri, Y., Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2). <https://doi.org/10.31539/budgeting.v1i2.1238>.