



**PENGARUH DISIPLIN DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Suatu Penelitian Pada Staf Pegawai Non Manajer di PT Bank Tabungan
Pensiun Nasional Tbk Kota Tasikmalaya)**

Yuyun Yuniasih^{a,*}

^a Fakultas Ekonomi Universitas Siliwangi, Jl. Siliwangi No. 24 Tasikmalaya, Indonesia

*yuyunyuniasih@unsil.ac.id

Diterima: Januari 2021. **Disetujui:** Januari 2021. **Dipublikasikan:** Februari 2021.

ABSTRACT

The aim of this research is to know and analysing the influence of job discipline and communication on job performance of Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk Tasikmalaya. The method that is used in this research is survey, while the technique of data collection is done through questionnaires, interviews and documentation study. The sampling technique of this research is census sampling technique with 19 respondents of the sample. Simple multiple linear regression.. The research of Discipline and Communication had a influence but didn't significant on Job Performance on Staff Employees Non Manager in Bank BTPN Tbk Tasikmalaya City. Suggested for discipline on Staff Employees Non Manager in Bank BTPN Tbk Tasikmalaya City was already quite good, but in collaboration with colleagues should be further enhanced because it will affect on the job performance.

Keywords: discipline; communication; job performance.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk Kota Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey, sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sensus dengan ukuran sampel sebanyak 19 responden. Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa disiplin dan Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada staf Pegawai Non manajer di Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk Kota Tasikmalaya. Disarankan Disiplin pada Staff Pegawai Non Manajer di Bank BTPN Tbk Kota Tasikmalaya memang sudah cukup baik, tetapi bekerjasama dengan rekan kerja harus lebih ditingkatkan lagi karena akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: disiplin; komunikasi; kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang didirikan memiliki tujuan yang hendak dicapai. Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan adanya peran sumber daya manusia sebagai faktor sentral yang mengatur jalannya perusahaan. Perusahaan dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Manusia dikatakan sebagai sumber daya penting karena bagaimana pun canggihnya teknologi yang ada, manusia merupakan pelaku utama dalam teknologi itu sendiri.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian penting dari keorganisasian perusahaan yang memfokuskan diri pada unsur Sumber Daya Manusia. Tidak hanya itu, tugas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi perusahaan adalah untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Tantangan utama untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan dalam MSDM adalah untuk mengorganisir sumber daya manusia yang ada agar dapat dipacu dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi perusahaan melalui hasil kerja yang ditunjukkan agar tercapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Demikian pula sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Tenaga kerja selain diharapkan mampu, cakap dan terampil namun juga hendaknya memiliki kemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja secara efektif dan efisien juga moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan adalah kedisiplinan. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang

paling penting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai (Malayu, 2009:193).

Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada kinerja karyawan yang ada di perusahaan. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan kariernya.

Menurut Edy (2014:96) disiplin adalah, kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat tujuan organisasi/perusahaan. Pembuatan suatu peraturan disiplin dimaksudkan agar para karyawan dapat melakukan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan.

Kegiatan disiplin yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri antara para karyawan untuk datang dikantor tepat waktu. Untuk menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan pemerataan, pertumbuhan, ekonomi dan stabilitas nasional kearah peningkatan rakyat banyak.

Disiplin kerja tidak hanya bermanfaat untuk mencapai tujuan perusahaan saja, namun juga bagi karyawan karena disiplin kerja dapat mendorong gairah kerja dan semangat kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2001: 332) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga

menghasilkan kinerja yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Terkadang ketidaktahuan karyawan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu cara mengatasi hal tersebut dengan cara memberikan program orientasi kepada karyawan dengan menjelaskan secara rinci peraturan, prosedur, dan kebijakan yang harus dipenuhi serta menjelaskan konsekuensinya.

Disiplin kerja adalah faktor yang sangat dibutuhkan oleh pegawai dalam bekerja dan merupakan kunci terwujudnya tujuan pegawai, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Sedarmayanti, 2001: 10). Melalui disiplin kerja akan timbul kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mentaati organisasi perusahaan.

Selain disiplin kerja, komunikasi yang baik juga perlu dipertimbangkan oleh pegawai, karena dengan komunikasi yang baik akan berdampak pada kehidupan kerja karyawan. Salah satu kekuatan yang paling menghambat suksesnya sebuah kinerja adalah kurangnya efektif dalam komunikasi. Komunikasi yang efektif akan bagi pegawai untuk bertahan bekerja karena akan menghantarkan informasi dan gagasan dengan baik.

Komunikasi merupakan suatu aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat kerja, dan lingkungan masyarakat (Anwar, 2009: 9). Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri, begitu juga halnya bagi suatu organisasi atau perusahaan.

Komunikasi dalam organisasi atau perusahaan sangat diperlukan, dengan adanya suatu komunikasi yang efektif suatu perusahaan akan berjalan lancar begitupun

sebaliknya kurang atau tidak adanya komunikasi akan berdampak buruk bagi suatu perusahaan. Komunikasi dalam perusahaan berfungsi untuk memberikan informasi kepada seluruh anggota organisasi, dan interaksi diperlukan di sesama anggota organisasi atau perusahaan melalui komunikasi yang terarah dengan baik sehingga menghasilkan komunikasi yang efektif.

Komunikasi dalam suatu pekerjaan dapat dianalisis dari tiga tingkatan yaitu komunikasi individu, komunikasi dalam kelompok dan komunikasi keorganisasian. Hal ini berarti bahwa semua sumber daya manusia dituntut untuk menjadi orang yang komunikatif yang harus memiliki banyak informasi untuk disampaikan kepada orang lain. Dengan adanya hubungan komunikasi dalam suatu organisasi tentu akan meningkatkan kinerja karyawan.

Selain faktor komunikasi, disiplin kerja juga diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Malayu, 2009: 193).

Menurut Anwar (2009: 67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan hal yang paling serius dikarenakan keberhasilan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas kinerja.

Untuk memperkuat kerangka pemikiran ini, penulis menemukan beberapa penelitian terdahulu, diantaranya: Robi Noor Wahab (2012), mengkaji mengenai Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Askes Persero Tasikmalaya, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Fitri Cinta Utami (2014), mengkaji mengenai Pengaruh

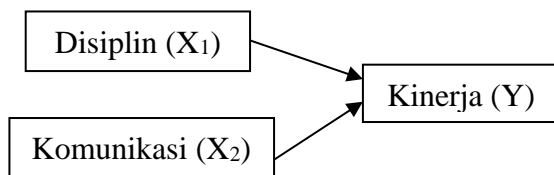
Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BAPEDA Kabupaten Sukoharjo, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survey variabel yang akan diteliti ini bersumber pada dua hal yaitu sebagai variabel independen yaitu disiplin (X_1) dan komunikasi (X_2) serta variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan Non Manajer di Bank Pensiun Nasional (BTPN) sebanyak 19 karyawan. Teknik analisis statistik yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan pengujian validitas dan uji reliabilitas sebelumnya.

Untuk memperjelas penelitian mengenai pengaruh disiplin dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk. Kota Tasikmalaya, dapat dilihat pada gambar paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Model Kerangka Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menganalisis pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen yaitu antara Disiplin (X_1), Komunikasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Staf Pegawai Non Manajer di Bank BTPN Tbk Kota Tasikmalaya, dapat dilihat dari tabel *output* SPSS pada tabel *coefficients*.

Dari tabel *coefficients* tersebut didapat suatu persamaan regresi, yaitu:

$$Y = 25,042 + 0,154 X_1 + 1,035 X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Disiplin

X_2 = Komunikasi

a = 25,042

b_1 = 0,154

b_2 = 1,035

Besar pengaruh Disiplin dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Staff Pegawai Non Manajer di Bank BTPN, Tbk. Kota Tasikmalaya dapat digunakan rumus $Kd = r^2 \times 100\%$.

Dari tabel *model summary* diperoleh angka *R square* sebesar 0,210. Hal ini berarti bahwa Disiplin dan Komunikasi mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 21%. Sisanya 79% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel *anova*. Hasil perhitungan uji simultan pada tabel *anova* diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,154 sedangkan tingkat kesalahan sebesar 5% (α 0,05) sehingga $\text{sig} > \alpha$ atau $0,154 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak H_0 diterima atau Disiplin dan Komunikasi secara simultan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji t dapat dilihat pada *output coefficients* dari hasil analisis regresi linier berganda.

a. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan uji parsial pada tabel *coefficients* diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,718 sedangkan tingkat kesalahan sebesar 5% (α 0,05) sehingga $\text{sig} > \alpha$ atau $0,718 > 0,05$ artinya H_a ditolak H_0 diterima atau disiplin secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan uji parsial pada tabel *coefficients* diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,069 sedangkan tingkat kesalahan

sebesar 5% (α 0,05) sehingga $\text{sig} > \alpha$ atau $0,069 > 0,05$ artinya H_a ditolak H_0 diterima atau komunikasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Semakin baik komunikasi pada Staf Pegawai Non Manajer di Bank BTPN Tbk Kota Tasikmalaya, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan mengerti dampak dari komunikasi yang terjadi dan melakukan sesuatu terhadap dampak tersebut, sehingga komunikasi yang terjadi menjadi efektif. Komunikasi merupakan bagian yang penting dan memberikan dampak yang sangat luas dalam kehidupan kerja suatu organisasi. Komunikasi yang buruk akan berdampak luas terhadap kehidupan organisasi, seperti konflik antar karyawan, sebaliknya dengan komunikasi yang dapat meningkatkan kinerja.

SIMPULAN

Disiplin pada Staff Pegawai Non Manajer di Bank BTPN, Tbk. Kota Tasikmalaya termasuk dalam klasifikasi baik. Hal tersebut ditunjukkan Staff Pegawai Non Manajer di Bank BTPN, Tbk. Kota Tasikmalaya dengan pemberian ide dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mampu bekerjasama dengan rekan kerja, memiliki pengetahuan yang cukup tentang tugas/kewajibannya, memahami aturan, ahli menganalisis dan mengolah data serta ahli dalam menggunakan peralatan kerja.

Komunikasi pada Staff Pegawai Non Manajer di Bank BTPN, Tbk. Kota Tasikmalaya termasuk dalam klasifikasi baik. Hal tersebut ditunjukkan Staff Pegawai Non Manajer di Bank BTPN, Tbk. Kota Tasikmalaya dengan informasi yang diterima tepat waktu, komunikasi menggunakan bahasa sehari – hari, penyampaian pesan dilakukan dengan tenang dan tidak emosional, pesan yang disampaikan tidak mengalami hambatan dan jelas, komunikasi 2 arah, pesan yang disampaikan dapat dimengerti serta

komunikasi yang baik akan ditanggapi dengan baik juga oleh pimpinan.

Kinerja Karyawan pada Staff Pegawai Non Manajer di Bank BTPN, Tbk. Kota Tasikmalaya termasuk dalam klasifikasi baik. Hal tersebut ditunjukkan Staff Pegawai Non Manajer di Bank BTPN, Tbk. Kota Tasikmalaya dengan penyelesaian pekerjaan dengan baik dan memuaskan, karyawan selalu berusaha untuk memenuhi target yang ditetapkan, ide – ide yang kreatif, memiliki tanggungjawab, memahami peraturan, memiliki manajemen waktu yang baik, saling percaya, bekerjasama dengan baik serta karyawan selalu hadir ke kantor untuk bekerja dengan baik.

Disiplin dan Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Staff Pegawai Non Manajer di Bank BTPN, Tbk. Kota Tasikmalaya secara parsial maupun simultan

REFERENSI

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Edy Sutrisna. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fitri Cinta Utami (2014), Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BAPEDA Kabupaten Sukoharjo.
- Gima Sugiama. 2008. *Metode Riset Bisnis dan Manajemen*. Bandung. Guardaya Intimarta.
- Malayu Hasibuan S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Robi Noor Wahab (2012), Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Askes Persero Tasikmalaya.

Sedarmayanti .2001. sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.