

**PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Karyawan Pt.Parsintauli Karya Perkasa Rayon Boja)**

**Teti Susilowati
Muryanto Agus Nuswantoro**

Program Studi DIII Manajemen Perusahaan Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

Diterima: Agustus 2019, Disetujui: September 2019, Dipublikasikan: Oktober 2019

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of workplace communication, work discipline, and job satisfaction to the employee performance in PT. Parsintauli Karya Perkasa Rayon Boja for their performance degradation.

The population in this research used census method that all employees of PT.Parsintauli Karya Perkasa Rayon Boja which consisted of 38 people. Multiple linear regression was used as analytical tool, by using SPSS versi 16.

The results of calculation using regression testing showed that workplace communication, work discipline, job satisfaction have a positive and significant impact on their performance.

Keywords: communication, work discipline, job satisfaction and performance

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di PT. Java Prima Abadi di Divisi Pemasaran. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis tentang bagaimana pengendalian internal di perusahaan dan penipuan yang terjadi di perusahaan ini.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, menggunakan triangulasi sumber data yaitu observasi, wawancara, dokumentasi dan diskusi kelompok terarah, dan kecukupan. Prinsip dasar informasi dalam penelitian ini adalah 4 orang.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih ada beberapa masalah penipuan di perusahaan, masalah yang dihadapi oleh PT. Java Prima Abadi masih merupakan audit internal yang lemah dan ada beberapa fungsi dalam deskripsi pekerjaan pembagian tugas kepada karyawan, perlu untuk meningkatkan kontrol internal dan pengawasan untuk menghindari penipuan.

Kata kunci: Penipuan, Audit Internal, Pengendalian Internal

PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi saat ini, kompetisi antar perusahaan semakin ketat, karena perusahaan tidak hanya dihadapkan pada persaingan dalam negeri, tetapi

jugapersaingan luar negeri. Menghadapi situasi dan kondisitersebut, perusahaan harus responsif menghadapi perubahan-perubahan lingkungan yang terjadi, baik perubahan lingkungan di internal perusahaan maupun eksternal perusahaan. Perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya, khususnyadalam bidang pengelolaan sumberdaya manusia secara efektif dan efisien. Dengan memiliki kompetensi yang baik diharapkan karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik dan sangat berdampak terhadap kemajuan organisasinya.

PT. Parsintauli Karya Perkasa Rayon Boja, sebagai mitra kerja PT.PLN (persero) Rayon Boja, yang bergerak dibidang jasa pencatatan meter, pemutusan dan pemasangan kembali hubungan listrik bagi konsumen yang bermasalah. Kinerja PT. Parsintauli Karya Perkasa Rayon Boja mencerminkan pelayanan kepada pelanggan merupakan tenaga teknik lapangan dengan dibekali keahlian dan ketrampilan tentang instalasi listrik yang berhubungan langsung dengan konsumen. Diharapkan setiap karyawan dapat bekerja dengan optimal dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya,tepat waktu dan tepat sasaran, sehingga menciptakan tujuan organisasi dengan efektif dan efisien sebagai perwujudan kinerja yang baik terhadap organisasi.

Menurut Sylvana (2002) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan bagian dari proses motivasi. Kepuasan anggota kerja dapat dihubungkan dengan kinerja dan hasil kerja mereka serta imbalan dan hukuman yang mereka terima.

Menurut Fitriyani (2013), komunikasi yang baik digunakan untuk memperoleh keterangan yang diperlukan dalam melakukan suatu pekerjaan,sehingga setiap program kerja yang telah ditetapkan dapat terselesaikan dengan lancar. Dengan adanya komunikasi yang efektif, karyawan berkewajiban melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sehingga mempengaruhi kinerja mereka. Kualitas komunikasi merupakan bagian yang sangat penting dalam kelangsungan organisasi, dan berdampak luas terhadap organisasi seperti terjadinya konflik, sebaliknya komunikasi yang baik dapat menghindari berbagai macam konflik (Fitriyani, 2013). Sedangkan menurut penelitiannya Purwanto (2013) bahwa komunikasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Dalam menjalankan tugasnya, karyawan PT. Parsintauli Karya Perkasa Rayon Boja dituntut melaksanakan tugas dengan kedisiplinan kerja yang baik, mentaati peraturan yang ditetapkan perusahaan, mengingat laporan pekerjaan harus disampaikan

tepat waktu yaitu tanggal 30 atau 31, data hasil rekam baca meter pelanggan harus disampaikan kepada PT.PLN Rayon Boja sebagai pengguna jasanya. Setiawan (2013), kedisiplinan adalah sikap sadar atau kesediaan seseorang untuk melakukan dan mentaati aturan – aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam suatu organisasi disiplin kerja sangat diperlukan dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan organisasi, sehingga karyawan tidak akan melakukan hal – hal yang menyimpang dari organisasi namun tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Wibowo (2013) mengatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari uraian diatas tentang kinerja karyawan, kepuasan kerja, komunikasi dan disiplin kerja kami tertarik akan melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Parsintauli Karya Perkasa Rayon Boja.

TINJUAN PUSTAKA

Komunikasi

Robbin (2006) menyatakan, bahwa komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, pikiran, dan ide dari satu orang kepada orang lain. Menurut Stoner (2000), komunikasi sebagai proses yang dipergunakan oleh manusia untuk mencari kesamaan arti lewat transmisi pesan simbolik. Menurut Endang (2010), komunikasi adalah pengiriman atau penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami.

Subagiyo (2015), menyatakan bahwa indikator dalam komunikasi antara lain :

- Bijaksana dan kesopanan.
- Penerimaan umpan balik.
- Berbagi informasi.
- Memberikan informasi tugas dan mengurangi ketidakpastian tugas.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam organisasi (Henry Simamora, 1997). Menurut Buhler (2007), disiplin benar-benar memainkan peran penting dalam membentuk tingkah laku. Seperti halnya penghargaan yang efektif

dalam memotivasi orang, disiplin jika digunakan secara tepat maka dapat sama-sama efektif.

Hasibuan (2009) mengemukakan bahwa indikator disiplin kerja meliputi :

- Ketepatan pegawai datang dan pulang sesuai dengan aturan
- Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik.
- Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2008). Menurut Suwatno dan Priansa (2011), kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

Menurut penelitian Haryani (2010), indikator – indikator dalam kepuasan kerja antara lain:

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
- b. Kepuasan terhadap gaji
- c. Kepuasan terhadap adanya kesempatan promosi
- d. Kepuasan terhadap pengawasan
- e. Kepuasan terhadap rekan kerja

Kinerja

Kinerja pegawai atau dapat diartikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013).

Sedangkan Mangkuprawira (2007) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Menurut Bangun (2012), indikator kinerja meliputi :

- Jumlah pekerjaan

- Kualitas pekerjaan
- Ketepatan waktu
- Kehadiran
- Kemampuan kerja sama

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis explanatory yaitu menjelaskan hubungan klausul antara variabel penelitian dengan pengujian hipotesa (Singarimbun, 1995). Penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis dan menjelaskan pengaruh antar variabel yaitu variabel bebas komunikasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Data primer diperoleh langsung dari obyek penelitian yaitu karyawan PT. Parsintauli Karya Perkasa Rayon Boja sebagai populasi dengan metode sensus dengan jumlah responden sebanyak 38 orang. Skala esioner yang digunakan ialah skala likert, yang mana menurut Sugiono (2012) bahwa skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Teknik pengolahan data menggunakan analisis statistik deskriptif, analisis regresi, pengujian hipotesis, dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas dengan menggunakan software SPSS versi 16.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuisisioner. Kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner (Ghozali, 2006). Kriteria pengambilan kinerja dikatakan valid adalah ditentukan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana untuk menentukan r_{hitung} dapat dilihat dari nilai *Corected Item Total Correlation*.

Uji Validitas Komunikasi

No	Indikator	r table	r hitung	Ket.
1	X1.1	0.3202	0.770	Valid
2	X1.2	0.3202	0.713	Valid
3	X1.3	0.3202	0.678	Valid
	X1.4	0.3202	0.356	Valid

Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Indikator	r table	r hitung	Ket.
1	X2.1	0.3202	0.978	Valid
2	X2.2	0.3202	0.995	Valid
3	X2.3	0.3202	0.995	Valid

Uji Validitas Kepuasan Kerja

No	Indikator	r table	r hitung	Ket.
1	X3.1	0.3202	0.354	Valid
2	X3.2	0.3202	0.431	Valid
3	X3.3	0.3202	0.375	Valid
4	X3.4	0.3202	0.820	Valid
5	X3.5	0.3202	0.723	Valid

Uji Validitas Kinerja

No	Indikator	r table	r hitung	Ket.
1	Y1.1	0.3202	0.668	Valid
2	Y1.2	0.3202	0.334	Valid
3	Y1.3	0.3202	0.324	Valid
4	Y1.4	0.3202	0.713	Valid
5	Y1.5	0.3202	0.697	Valid

Uji Reliabilitas

Reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. reliable (*handal*) jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,600.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai r Alpha	Keterangan
Komunikasi kerja	0.679	Reliabel
Disiplin kerja	0.996	Reliabel
Kepuasan kerja	0.618	Reliabel
Kinerja	0.651	Reliabel

Sumber :Data diolah, 2018

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak (Ghozali, 2006). Dari pengujian dihasilkan bahwa taraf signifikan untuk semua variabel berada pada $0,295 > 0,05$ berarti nilai residual tersebut terdistribusi secara normal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji *Multikolinieritas* bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. *Multikolinieritas* dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	ket
1	Komunikasi	0,845	1.183	Bebas multikolinieritas
2	Disiplin kerja	0,574	1.742	Bebas multikolinieritas
3	Kepuasan Kerja	0,581	1.721	Bebas multikolinieritas

Sumber: Output SPSS, 2018

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel dinyatakan bebas multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2006) bahwa jika variable independen signifikan secara statistic mempengaruhi variable dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas, begitu sebaliknya jika tidak ada satupun variable independen yang signifikan dengan probabilitas signifikansinya di bawah tingkat kepercayaan 5% secara statistik maka tidak terjadi problem heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi diperoleh persamaan :

$$Y_1 : 0,288 X_1 + 0,639 X_2 + 0,357 X_3$$

Adapun penjelasan persamaan regresi sebagai berikut:

1. Koefisien variabel komunikasi sebesar 0,288 dengan tanda positif, artinya jika komunikasi ditingkatkan maka kinerja akan meningkat.
2. Koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,639 dengan tanda positif, artinya jika disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja akan meningkat.
3. Koefisien variabel kepuasan kerja sebesar 0,357 dengan tanda positif, artinya jika kepuasan kerja ditingkatkan, maka kinerja akan meningkat.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji secara parsial (uji t). Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh komunikasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y_1), berikut pengujian hipotesisnya :

1. Pengujian H1 : Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,548 > t_{tabel} 1,685$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh positif signifikan.
2. Pengujian H2 : Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 8,832 > t_{tabel} 1,685$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh positif signifikan.
3. Pengujian H3 : Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 4,638 > t_{tabel} 1,685$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh positif signifikan.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Berdasarkan hasil perhitungan regresi, diperoleh nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (*adjusted R²*) adalah 0,614 artinya 61,4 % variasi dari semua variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat, sedangkan sisanya sebesar 38,6 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Komunikasi karyawan PT.Parsintauli Karya Perkasa ditingkatkan, maka kinerja karyawan PT.Parsintauli Karya Perkasa akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian Brahmasari (2008) menyebutkan bahwa komunikasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada PT.Central Proteinaprima Tbk.

Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Disiplin kerja karyawan PT.Parsintauli Karya Perkasa ditingkatkan, maka kinerja karyawan PT.Parsintauli Karya Perkasa akan semakin meningkat. Hasil penelitian Wiratama (2013) menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. Hal ini berarti untuk dapat menghasilkan suatu kinerja yang baik seorang pegawai dituntut untuk mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kepuasan kerja karyawan PT.Parsintauli Karya Perkasa ditingkatkan, maka kinerja karyawan PT.Parsintauli Karya Perkasa akan semakin meningkat. Hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian Brahmasari (2008) dan Dolphina (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa pengujian tersebut menunjukkan pengaruh yang positif signifikan antara komunikasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka H1, H2, dan H3 diterima.

DAFTAR REFERENSI :

Agung Setiawan, 2013, Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang, Jurnal Ilmu manajemen Vol.1 No.4 Universitas Negeri Surabaya.

Baron, R.M. and Kenny, D.A. 1986, *The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. Journal of Personality and Social Psychology.*

Buhler, Patricia. 2007. *Alpha Teach Yourself, Management Skills*, Prenada Media Group Jakarta

Erlin Dolphina, 2012, Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan, Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Komunikasi Terapan.

Ferdinand Augusty, 2011, Metodologi Penelitian Manajemen, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Fitriani, N 2013, Kepemimpinan Situasional, Komunikasi Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Universitas Brawijaya, Surabaya.

Ghozali, Imam. 2006, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, 2009, Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

Ida Ayu Brahmasari, 2008, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan volume 10 nomor 2 September 2008, Universitas Petra Surabaya.

Robbins dan Judge, 2008, Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Sekaran, 2006, Research Methods for Business, Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Buku 1 edisi 4. Jakarta, Salemba Empat.

Setyaningdyah, Endang, et.al., (2013) " *The Effect of Human Resource Competence, Organisational Commitment, and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction, and Employee's Performance* " *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business. Vol.5.No.4.*

- Simamora, Henry, 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Subagiyo, 2015, Pengaruh Kualitas Komunikasi, Motivasi Instrinsik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja, Tesis, Magister Manajemen USM
- Sugiyono, 2012, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND, Alfabeta, Bandung.
- Suwatno, H dan Priansa, D.J. 2011, Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Alfabeta, Bandung.
- Sylvana Andi, 2002, Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Anggota Polri Polda Metro Jaya, Jurnal Universitas Terbuka, Jakarta.
- Wirawan, 2009, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta.
- Wilson Bangun, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Surabaya.

Halaman ini sengaja dikosongkan