



Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) ULP Perbaungan

Intan Shakila¹, Nilawati Nasti², M. Nelson Pinem³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara

Email Corresponding author: intanshakila132@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history

Received :

Accepted :

Published :

Kata Kunci:

Disiplin Kerja;

Komunikasi;

Kinerja Karyawan.

Keyword:

Work Discipline;

Communication;

Employee Performance.

ABSTRAK

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN PERSERO) ULP Perbaungan. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN PERSERO) ULP Perbaungan. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Listrik Negara (PLN PERSERO) ULP Perbaungan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 69 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan Disiplin Kerja secara partial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi secara partial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja dan Komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the effect of work discipline on employee performance at State Electric (PLN PERSERO) ULP Perbaungan. To find out the effect of communication on employee performance at State Electric (PLN PERSERO) ULP Perbaungan, to determine the effect of work discipline and communication on employee performance at the state electricity company (PLN PERSERO) ULP Perbaungan. The population and sample in this study were 69 people. Data collection technique use data quality test, classical assumption test, multiple linear analysis and hypothesis testing. The result of this research show that work discipline partially has a significant effect on employee performance. Communication partially has a significant effect on employee performance. Work discipline and communication simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

PENDAHULUAN

Di era global saat ini, pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan efisiensi organisasi. Ini karena bagaimana suatu organisasi mengelola sumber daya manusia adalah faktor penting dalam suatu organisasi. Ini karena kinerja sumber daya manusia sangat penting untuk tercapainya tujuan organisasi. Menurut Siagian (2017), mencapai target pencapaian organisasi dengan kuantitas dan kualitas yang diharapkan memerlukan kinerja pegawai yang optimal. Salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan adalah ketersediaan sumber daya manusia, yang berarti bahwa karyawan harus terlibat dalam seluruh operasi Perusahaan. Perusahaan harus mengelola karyawannya dengan baik karena mereka adalah asset perusahaan yang sangat berharga. Salah satu modal penting suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia bertanggung jawab atas seluruh operasi perusahaan. Yang menjadikannya sangat penting. Sukses atau kegagalan suatu perusahaan didasarkan pada upaya manusia untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja secara maksimal. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, suatu perusahaan tidak memiliki sarana dan prasarana yang baik. Perusahaan jenis ini tidak akan bertahan lama. Setiap potensi sumber daya manusia tersebut berdampak pada upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dengan kemajuan teknologi, informasi, dan ketersediaan modal dan material yang memadai, mencapai tujuan organisasi menjadi lebih sulit jika tidak memiliki sumber daya manusia.

Kinerja dapat berupa hasil seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu untuk menyelesaikan tugas tertentu. Misalnya, kinerja dapat berupa standar hasil kerja, target, atau sasaran yang telah disepakati Bersama. Namun, perusahaan dapat menghindari memotivasi karyawan dan membuat rencana untuk memperbaiki penurunan kinerja. Kinerja karyawan adalah hasil dari fungsi atau kegiatan pekerjaan tertentu, kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaan. PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN PERSERO) ULP Wilayah Sumatera Utara adalah Perusahaan milik pemerintah yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan pemeliharaan sarana system pengaturan pengendalian tenaga listrik. PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN PERSERO) ULP Wilayah Sumatera Utara adalah asset penting yang harus dijaga dengan baik. Jika bisnis ini beroperasi sebagai penyedia listrik nasional, mereka harus menyediakan sarana dan prasarana yang unggul, seperti penjualan tenaga listrik. Dengan demikian, harta lancar pelanggan meningkat sebagai hasil dari kepercayaan masyarakat terhadap fasilitas yang ditawarkan oleh perusahaan dalam penyediaan jasa listrik. Selama proses operasi bisnis, perusahaan harus memastikan bahwa harta tetapnya mesin, peralatan dan trafo tetap dalam kondisi yang baik. Dalam istilah "disiplin kerja", seseorang dimaksudkan untuk mengikuti aturan dan peraturan organisasi secara sadar dan tidak terpaksa. Perusahaan menganggap penegakkan disiplin kerja sangat penting untuk mencapai hasil yang optimal. Ini karena penegakkan disiplin kerja akan memastikan bahwa tugas dilakukan dengan tertib dan lancar. Menurut Rivai (2019), disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka untuk mematuhi peraturan perusahaan dan standar sosial.

Komunikasi adalah faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain disiplin kerja. Komunikasi yang baik akan meningkatkan pemahaman dan kenyamanan saat bekerja. Dalam proses pengembangan organisasi, kesalahan persepsi sering terjadi dalam komunikasi dua arah antar pemimpin dan bawahan organisasi. Organisasi memerlukan komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan mereka serta sesama karyawan untuk memastikan bahwa bekerja dengan baik dan komunikasi yang baik dapat mencegah miskomunikasi dalam suatu organisasi. Menurut N.B.Ginting (2018). Berdasarkan uraian diatas, bahwa disiplin kerja dan komunikasi mempunyai keterkaitan satu sama lain yang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di pt. perusahaan listrik negara (pln persero) ulp perbaungan.

KAJIAN LITERATUR

Disiplin Kerja

Disiplin adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Disiplin merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur dalam menjalankan tata tertib dan kelancaran tenaga kerja diperlukan suatu peraturan dan kebijakan dari perusahaan. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Menurut Sutrisno, Edi dan Supomo (2018:133) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan

peraturan dan prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Komunikasi

Menurut M.Hardjana (2016:15) komunikasi adalah proses pengiriman pesan atau symbol kepada komunikan dengan tujuan tertentu. Peran penting dalam kehidupan manusia adalah komunikasi, yang memungkinkan mereka berinteraksi satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari. Terutama, komunikasi terjadi dalam keluarga, Masyarakat. Feedback adalah hal yang diharapkan dalam komunikasi untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, komunikasi itu memiliki banyak proses, dan setiap proses memiliki arti tertentu yang bergantung pada bagaimana komunikan memahaminya. Oleh karena itu, komunikasi akan berhasil mencapai tujuan jika masing-masing pelaku yang terlibat mempunyai persepsi yang sama terhadap symbol. "Komunikasi merupakan kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan kepada orang lain melalui media tertentu dan sesudah menerima pesan kemudian memberikan tanggapan kepada pengirim pesan". Menurut Solihat, Maulin dan Solihin (2015:1) komunikasi pada hakikatnya adalah membuat komunikan (orang yang menerima pesan) dengan komunikator (orang yang memberi pesan) sama-sama atau sesuai (turned) untuk suatu pesan. Mengadakan komunikasi dapat terjadi apabila ada "kesamaan" dengan orang lain". Secara sederhana komunikasi dapat terjadi apabila ada kesamaan antara penyampaian pesan dan orang yang menerima pesan. Dalam hal ini, yang dibagi adalah pemahaman bersama melalui pertukaran pesan.

Kinerja Karyawan

Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Menurut Torang (2014:74) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menganalisis fenomena dan permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja, komunikasi dan kinerja karyawan di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN PERSERO) ULP Perbaungan yang berlokasi di : No, Jl. Teratai No,8. Simpang Tiga Pekan Kec.Perbaungan, Kab. Serdang Bedagai Pov. Sumatera Utara. Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN PERSERO) ULP Perbaungan yang berjumlah 69 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa analisis deskriptif dan analisis kuantitatif dengan penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan di Pt. Perusahaan Listrik Negara (Pln Persero) Ulp Perbaungan sebanyak 69 responden. Sedangkan pengujian kualitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Uji Validitas Data, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik serta Uji Hipotesis diantaranya : Regresi Linier Berganda, Uji-t (parsial), Uji F (simultan), Uji Koefisien Determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid dengan nilai masing-masing item variabel disiplin kerja (X1), komunikasi (X2) serta kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai r-hitung > dari r-tabel. Artinya nilai korelasi antar dapat dikatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa bahwa semua butir pernyataan dari masing-masing variabel dinyatakan reliabel. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa sebaran data menyebar disekitar garis diagonal, tidak berpola distribusi melenceng ke kiri atau ke kanan. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel X1 dan X2 sebesar 0,436 dengan nilai VIF sebesar 2,292. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa diagram pencar tidak membentuk suatu pola atau acak.

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN PERSERO) ULP Perbaungan dengan nilai t-hitung > t-tabel (2,919 > 1,667) dan nilai signifikan 0,005 < 0,05. Penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh meliani (2022) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara partial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN PERSERO) ULP Perbaungan dengan nilai t-hitung > t-tabel (3,257 > 1,667) dan nilai signifikan sebesar 0,002

< 0.05 . Penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh meliani (2022) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi secara partial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komunikasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN PERSERO) ULP Perbaungan dengan nilai F-hitung $> F$ -tabel ($38,295 > 3.14$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0.05$). Penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurmaidah Br Ginting (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Firmansyah, Roni Chandra dan Andry (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh atau signifikan terhadap kinerja. Hasil uji determinasi reliabilitas menunjukkan menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN PERSERO) ULP Perbaungan dapat dijelaskan oleh perubahan disiplin kerja dan komunikasi sebesar 53,7%, sedangkan sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa disiplin kerja secara partial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN PERSERO) ULP Perbaungan. Komunikasi secara partial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN PERSERO) ULP Perbaungan. Disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN PERSERO) ULP Perbaungan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Agus M.Hardjana, 2016. *Ilmu Komunikasi Bandung* : PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). *Sumber daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismawati, Ida. 2016. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi (Studi Kasus Pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso)". *E-Junal Riset Manajemen*, Vol. 1, No.2, Hal: 1-15.
- Katiandagho, C. S. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. 1. 2 No.3., 1592-1602.
- Kumalasari, C. M., Suprayitno, S., Suprayitno, S., Lamidi, L., & Lamidi, L. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Up3 Surakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 20(2). <https://doi.org/10.33061/Jeku.V20i2.4311>
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung PT Remaja Rosdakarya.
- Meliani. 2022. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Batam: PT Sat Nusapersada Tbk.
- Nurmaidah Br Ginting. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Medan: PT. Sekar Mulia Abadi.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bumi Aksara*. Jakarta.
- Solihat Manap,P. Maulin Melly dan Solihin Olih. 2015. *Interpersonal Skill Tips Membangun Komunikasi dan Relasi*. Bandung: Rekayasa Sains.
- Torang, Dr.Syamsir.2014. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: ALFABETA.