

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.BLUE BIRD CABANG PALEMBANG**

Safitri Riski Choiron<sup>1</sup>, Sri Ermeila<sup>2</sup>, Asma Mario<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas IBA, Palembang, Indonesia, [dinenadine77@gmail.com](mailto:dinenadine77@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas IBA, Palembang, Indonesia, [ermeilasri05@gmail.com](mailto:ermeilasri05@gmail.com)

<sup>3</sup> Universitas IBA, Palembang, Indonesia, [asmamario10@gmail.com](mailto:asmamario10@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to prove the effect of work discipline and organizational communication on employee performance. This research was conducted at PT. Blue Bird Palembang Branch. The data used in this study are primary and secondary data obtained from questionnaires distributed to respondents. The data that was successfully collected were 61 respondents from 61 questionnaires that were distributed. The media used to analyze is by using SPSS for windows version 23. The test is carried out in several stages, namely validity and reliability tests, classical assumption tests and hypothesis testing. The results of this study indicate that the coefficient of determination is 0.951 or 95.1 % and the remaining 4.9% is influenced by other variables not analyzed in this study. So it can be concluded that work discipline and organizational communication have an effect on employee performance.*

**Keywords:** *Work Discipline; Organizational Communication; Employee Performance*

**PENDAHULUAN**

PT. Blue Bird memiliki aturan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan yaitu menggunakan seragam kerja untuk seluruh *driver* Blue Bird, disaat mengantar penumpang tidak di perbolehkan memainkan handphone di jalan, mengendarai mobil dengan kecepatan yang sesuai aturan perusahaan, masuk kerja tepat waktu dan tidak menyebarkan nomor penumpang atau menyalahgunakan data penumpang dalam bentuk apapun. Akan tetapi peraturan perusahaan tersebut belum di laksanakan dengan baik bagi sebagian karyawan, masih ada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan.

Peraturan perusahaan yang diciptakan tentunya harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan Norma-norma sosial yang berlaku pada *driver* blue bird di berikan arahan pihak manajemen blue bird untuk menerapkan 5S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun) berbicara sopan santun terhadap penumpang, di saat penumpang menanyakan keberadaan *driver* untuk segera menjemputnya ke lokasi tujuan. Senyum dan sapa adalah mengucapkan salam sebelum penumpang masuk ke dalam mobil, *driver* berinisiatif untuk membantu penumpang yang kehujanan dengan memberikan payung, bersedia membuka pintu mobil untuk penumpang dan membantu membawa barang penumpang masuk ke dalam bagasi. *Driver* blue bird pun bertanggung jawab apabila ada barang penumpang yang

tertinggal di dalam mobil, pihak *driver* akan menelpon penumpang untuk memberikan info dan dapat mengambilnya di kantor Blue Bird. Waktu yang di berikan hanya 1 bulan. Apabila tidak diambil dalam waktu tersebut merupakan bukan tanggung jawab bagi pihak Blue Bird.

Perilaku karyawan yang baik dengan mematuhi peraturan berdasarkan norma-norma sosial merupakan suatu bukti nyata bahwa driver blue bird telah memberikan pelayanan yang bagus dan menjadi kepercayaan bagi pelanggan untuk tetap milih PT. Blue Bird sebagai pilihan utama taksi yang berkualitas dan terpercaya. Dan apabila perilaku karyawan tidak baik dan tidak mengikuti aturan dari perusahaan, maka perusahaan memberikan sanksi tegas berupa teguran dan pemecatan (Kasmir, 2017) .

Berdasarkan dimensi komunikasi organisasi maka dapat disimpulkan bahwa proses penyampaian informasi secara (vertikal) dari atasan Blue Bird atau biasa disebut KAPOOL (Kepala Cabang Blue Bird Area) atasan memberikan penyampaian informasi berupa berita, diskusi atau perintah kepada staf operasional dan menggunakan melalui media elektronik, seperti telepon, internet, aplikasi zoom dan whatsApp. Penyampaian informasi melalui tulisan, yaitu informasi yang disampaikan berbentuk tulisan berupa surat secara tertulis dari atasan (KAPOOL) kepada staf operasional dan driver Blue Bird . Dan komunikasi secara langsung , atasan (KAPOOL) kepada staf atau pun driver Blue Bird seperti adanya peringatan atau aturan yang di langgar oleh staf operasional dan driver Blue Bird maka (KAPOOL) berkomunikasi secara langsung atau tatap muka secara tertutup di ruangan (Mangkunegara, 2016).

Dimensi komunikasi luar organisasi ( informasi yang masuk ke dalam suatu organisasi berasal dari luar, dan sebaliknya suatu informasi dikirim dari suatu organisasi ke pihak luar). Komunikasi ini di lakukan oleh pihak driver kepada penumpang ,dan pihak penumpang kepada operator Blue Bird (Dessler, 2016). Seperti adanya komunikasi yang awalnya staf operator menerima panggilan telepon dari penumpang untuk memesan taksi kepada Blue Bird timbal balik dari komunikasi tersebut staf operator akan meminta informasi data nomor dan nama penumpang untuk di sambungkan secara langsung kepada driver Blue Bird dan driver Blue Bird pun akan menelepon penumpang tersebut dengan menanyakan lokasi penjemputan dan tujuan antar dan apabila terjadinya miskomunikasi yang di lakukan driver Blue Bird, penumpang bisa langsung berkomunikasi kepada operator untuk menanyakan keberadaan driver tersebut dan menginformasikan untuk secepatnya menghubungi penumpang.

Dalam kaitannya dengan kinerja, karyawan driver antara lain : adapun tanggung jawab suatu tugas driver yang menjadi kewajiban bagi driver dan perlu dikerjakan sampai selesai, tentunya dengan hasil yang baik. Lebih lengkapnya, tanggung jawab adalah keadaan yang membuat individu memiliki kewajiban untuk menanggung segala sesuatu dan mau menanggung segala akibat yang akan dihasilkan dari hal-hal yang mereka tanggung sebelumnya (Wibowo, 2016). Misalnya apabila driver melakukan kesalahan atau pelanggaran peraturan yang di tetapkan oleh PT. Blue Bird seperti membawa mobil dengan kecepatan tinggi sehingga mengancam nyawa penumpang , tidak menerapkan senyum, sapa dan menolong penumpang membawa barang ke bagasi mobil yang membuat penumpang merasa tidak nyaman dan melakukan pelanggaran lainnya seperti tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang di berikan oleh staf operasional kepada driver, maka akan di berikan sanksi

yang tegas berupa teguran secara langsung dari KAPOOL atau teguran secara tertulis berupa surat sanksi.

Tujuan KAPOOL dalam organisasi adalah bisa menjadi pimpinan yang menjalankan tugas dengan baik, memberikan keadilan kepada seluruh karyawan dan driver dari segala hal termasuk sanksi dan pekerjaan. Tujuan staf operasional di dalam organisasi adalah melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan dan meningkatkan kinerja dengan lebih teliti dalam sistem penginputan data penumpang dan lokasi antar jemput penumpang karena berdasarkan keterangan dari penumpang masih ada kesalahan dalam hal tersebut (Thoah, 2016). Serta di harapkan respon staf operasional perlu di perbaiki , terkadang penumpang yang ingin memesan taksi menelepon berulang kali tetapi tidak di angkat , seharusnya dapat diatasi oleh pihak manajemen PT. Blue Bird keadaan seperti itu. Staf operasional merupakan ujung tombak kedua setelah driver karena keduanya secara langsung berhubungan dengan pemesanan taksi penumpang. Tujuan driver dalam organisasi adalah bekerja dengan baik sesuai aturan yang di tetapkan oleh perusahaan serta adanya kerjasama yang baik dari semua bagian organisasi untuk mencapai keinginan dan tujuan di realisasikan secara optimal.

Suatu organisasi tersebut dapat disimpulkan tanpa adanya kerjasama, ketelitian, tanggung jawab, disiplin kerja, komunikasi yang baik dan tekak untuk kepentingan bersama demi kebaikan PT. Blue Bird tidak akan berjalan sesuai keinginan. Sehingga perlunya peningkatan kerja sesuai dengan tujuan organisasi.

Masih terdapat beberapa keluhan dari penumpang terkait dengan pelayanan, diantaranya adalah kontak dengan calon penumpang terkadang tidak tepat waktu, cara berkendara driver yang kecepatannya melebihi batas yang di tentukan, kesalahan dalam sistem operator dengan penginputan tujuan penyempuman dan antar ke lokasi yang dituju sehingga mengakibatkan waktu yang lama penumpang menunggu driver menjemput, serta komunikasi melalui telepon masih belum di responden dengan baik oleh karyawan ( staf operator ) yang menimbulkan ketidakpuasan penumpang.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan, sistem manajemen kerja yang perlu di perbaiki baik dari staf operasional maupun driver Blue Bird, dan diperlukan kedisiplinan karyawan( driver ), meningkatkan komunikasi yang baik dengan atasan ( KAPOOL), karyawan (staf operasional) terhadap *driver* dan penumpang.

## **METODOLOGI**

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah driver PT. Blue Bird Palembang Provinsi Sumatera Selatan yang beralamat di Jln.Gubernur H. Asnawi Mangku Alam. Karyawan dipilih dalam penelitian ini karena divisi driver pada PT. Blue Bird adalah karyawan yang berhubungan langsung dengan penumpang dan kenyataannya disiplin kerja dan komunikasi organisasi driver PT. Blue Bird tetap menghadapi permasalahan pelayanan penumpang yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan khususnya di divisi driver.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan desain penelitian deskriptif kualitatif dan kuantitatif. Dalam penelitian ini desain deskriptif kualitatif adalah metode yang berdasarkan dari data yang dinyatakan dalam uraian. Data kualitatif ini merupakan data yang hanya dapat di ukur secara langsung. Sedangkan desain penelitian deskriptif kuantitatif bertujuan untuk mendeskripsikan sifat atau karakteristik dari suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi saat ini(Noor, 2017)

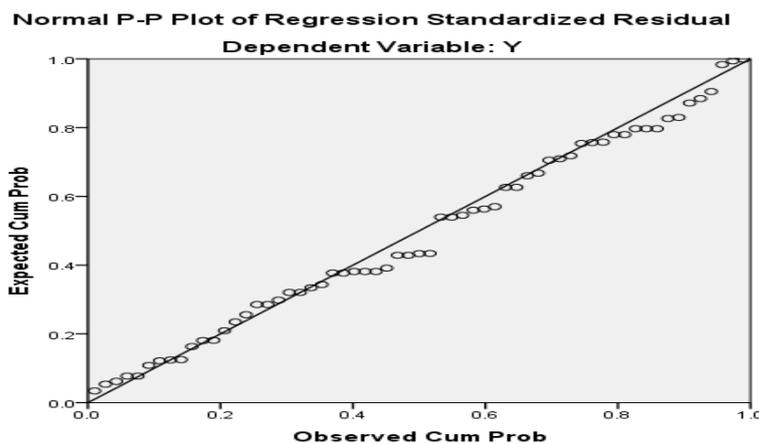
Populasi karyawan dalam penelitian ini adalah driver PT. Blue Bird Palembang yang berjumlah 61 orang. Metode penarikan sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga seluruh populasi yang ada dalam penelitian ini dijadikan sampel penelitian. (Sugiyono, 2018)

Uji Asumsi Klasik dalam penelitian ini uji Normalitas data, uji Heterokedastisitas dan uji Multikolinieritas. Metode analisis yang dipergunakan adalah Analisis Kuantitatif dengan analisis Regresi Linier Berganda untuk mengetahui dan mengkaji bagaimana pengaruh disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Blue Bird Cabang Palembang. (Santoso, 2010)

Metode Analisis dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda yaitu untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas dan variabel terikat tersebut. Analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu Disiplin kerja (X1) dan komunikasi organisasi (X2) terhadap variabel yaitu Kinerja karyawan (Y), maka digunakan analisis regresi linier berganda. (Ghozali, 2018)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas Data

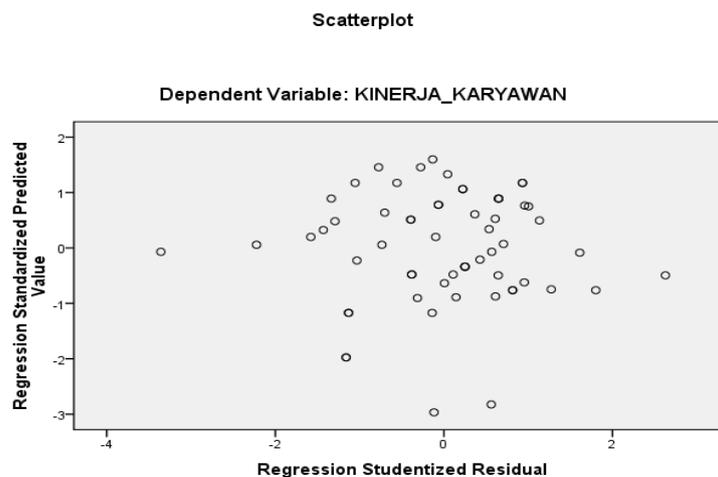


Sumber : Hasil pengolahan data ,2021

Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 diatas bahwa pada grafik menggambarkan bahwa titik – titik menyebar di sekitar garis diagonal. Disimpulkan bahwa nilai residual yang dihasilkan normal maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi pengaruh disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan.

### Uji Heterokedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan data , 2021

Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Dapat dilihat dari gambar 2 di atas bahwa titik- titik pada scatterplot tidak membentuk pola yang teratur, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas atau dengan kata lain tidak terjadi homoskedastisitas. Asumsi klasik dalam model ini terpenuhi yaitu terbebas dari heterokedastisitas atau homoskedastisitas.

### Uji Multikolinieritas

Tabel 1. Uji multikolinieritas

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.606	1.013		1.585	.118		
	X1	.553	.042	.647	13.046	.000	.344	2.905
	X2	.314	.042	.374	7.550	.000	.344	2.905

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan data , 2021

Berdasarkan tabel coefficients terlihat bahwa nilai *inflation factor* (VIF) adalah 2,905. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dimana jika nilai VIF < 10 maka model regresi terbebas dari gejala multikolinieritas.



hipotesis dari H<sub>1</sub> diterima. Sehingga terdapat pengaruh komunikasi organisasi. Dan apabila dilihat dari probabilitasnya (Sig) adalah sebesar 0,000. Karena 0,000 < 0,05 , maka H<sub>1</sub> diterima sehingga komunikasi organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	1.606	1.013				1.585
X1	.553	.042	.647	13.046	.000	.344	2.905
X2	.314	.042	.374	7.550	.000	.344	2.905

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil pengolahan data ,2021

Berdasarkan tabel *coefficients*, maka dapat diperoleh suatu model dengan melihat nilai-nilai pada kolom B. Untuk nilai a diperoleh dari kolom B begitu juga nilai b diperoleh dari kolom B. Dengan demikian dapat ditarik suatu model persamaan sebagai berikut :

Persamaan garis regresi berganda adalah :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = 1,606 + 0,553X_1 + 0,314 X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan )

X<sub>1</sub> = Variabel bebas ( Disiplin Kerja)

X<sub>2</sub> = Variabel bebas (Komunikasi Organisasi)

a = Nilai Konstanta

b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub> =Koefisien regresi

Penjelasan persamaan tersebut sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 1,606 artinya jika disiplin kerja dan komunikasi organisasi nilainya 0, maka kinerja karyawan nilainya sebesar 1,606.
- Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,553, artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan , maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,553 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.
- Koefisien regresi komunikasi organisasi sebesar 0,314 artinya jika komunikasi organisasi mengalami kenaikan satu satuan , maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,314 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.

Koefisien korelasi bertujuan untuk melihat seberapa besar tingkat hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Uji Determinasi dan Korelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.975 <sup>a</sup>	.951	.949	1.04791	1.657

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan data, 2021

Berdasarkan tabel model summary di atas, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,975 angka tersebut masuk tingkatan range antara 0,80 – 1.000 maka disimpulkan bahwa tingkat hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini termasuk kategori hubungan yang sangat kuat.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kebalikan dari persamaan regresi berganda yaitu memberikan persentasi variasi total dalam variabel dependen yang dijelaskan oleh seluruh variabel independen. Besarnya koefisien determinasi antara nol sampai satu. Nilai *Adjusted R Square* yang kecil berarti variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, menurut (Sugiyono, 2018) Sebaliknya jika koefisien determinasi mendekati angka satu, maka dapat dikatakan sangat kuat mode tersebut dalam menerangkan variabel dependen.

Dari tabel diatas diketahui bahwa besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Blue Bird Cabang Palembang dapat dilihat dari hasil pengolahan data pada tabel model *summary* nilai koefisien R square adalah sebesar 0,951 ini berarti sebesar 95,1% Kinerja Karyawan dipengaruhi Disiplin kerja dan Komunikasi organisasi secara bersama-sama sedangkan sisanya 4,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini seperti faktor pribadi dan faktor psikologis.

Secara parsial besarnya pada masing-masing variabel independen Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari kombinasi antara pengolahan data pada tabel *model summary* dan tabel *Coefficients* dengan pembagian tertentu dari masing-masing variabel independent dapat diperoleh persentase besaran pengaruh masing- masing variabel independent adalah sebagai berikut :

$$0,553 X_1 + 0,314 X_2 + e$$

Jika nilai e = 4,9% maka,

$$0,553X_1 + 0,314X_2 = 95,1\%$$

### **Pengaruh (X<sub>1</sub>) Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Blue Bird Cabang Palembang.**

Berdasarkan penjelasan proses pembagian di atas dari kombinasi tabel model *summary* dengan tabel *coefficients* besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Blue Bird Cabang Palembang yaitu sebesar 60,6%. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja sangat kuat terhadap kinerja karyawan PT. Blue Bird Cabang Palembang. Ini membuktikan bahwa berdasarkan kerja di lapangan peraturan yang berlaku di

perusahaan, Norma-norma sosial yang di terapkan di perusahaan , Perilaku karyawan dan Pembinaan terhadap karyawan berjalan dengan baik terhadap kinerja karyawan ( *driver* ).

### **Pengaruh (X<sub>2</sub>) Komunikasi Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Blue Bird Cabang Palembang.**

Berdasarkan penjelasan maka besarnya pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Blue Bird Cabang Palembang yaitu sebesar 34,4%. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi organisasi masih rendah terhadap kinerja karyawan PT. Blue Bird Cabang Palembang. Ini membuktikan bahwa variabel komunikasi organisasi dalam penyampaian informasi, alat komunikasi yang di gunakan , komunikasi yang baik di lakukan secara vertikal, komunikasi yang baik di lakukan secara horizontal dan komunikasi luar organisasi masih berpengaruh rendah terhadap kinerja karyawan

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Blue Bird cabang Palembang sebesar 95,1 % , sisanya sebesar 4,9 % dipengaruhi faktor-faktor lain seperti faktor pribadi dan faktor psikologis. Pengaruh disiplin terhadap kerja terhadap kinerja karyawan PT. Blue Bird cabang Palembang sebesar 60,6 % dan pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Blue Bird Cabang Palembang sebesar 34,4 %.

Saran dari hasil penelitian ini antara lain pemberlakuan disiplin kerja yang bersifat korektif oleh pimpinan perlu ditingkatkan lagi pada semua karyawan dalam bentuk panduan perilaku dari teman sejawat dan kinerja karyawan yang berkaitan dengan kemampuan terutama dalam hal menyelesaikan pekerjaan perlu diperhatikan oleh jajaran pimpinan dalam suatu organisasi.

### **REFERENSI**

- Ahmad, F. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Semangat Kerja PT. Mitra Bisnis Seluler Palembang*.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi 14). Penerbit Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan IBM Program SPSS 25*. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (edisi ke-3). Penerbit Rajawali.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian*. Penerbit Kencana.
- Santoso, S. (2010). *Konsep dan Aplikasi dengan SPSS (Statistik Parametrik)*. Penerbit PT. Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Thoha, M. (2016). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.