

**PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP DISIPLIN KERJA  
KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI TASPEN POS CABANG  
SUKAWATI DI GIANYAR**

**Oleh :  
Desak Nyoman Sri Sintia Dewi**

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Taspen Pos Cabang Sukawati. Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Mandiri Taspen Pos Cabang Sukawati di Jalan Raya Sukawati, Gianyar. Penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) adalah komunikasi dan variabel terikat (Y) adalah variabel disiplin kerja karyawan. Berdasarkan sumber data yang dipakai adalah data primer dan sekunder. Jumlah sampel sebanyak 52 responden. Menggunakan teknik analisa data regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif variabel bebas komunikasi ( $X_1$ ) terhadap variabel terikat disiplin kerja (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 8,387 + 0,726X$ . Dari analisis korelasi sederhana diperoleh nilai R sebesar 0,848 yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat komunikasi terhadap disiplin kerja. Hasil determinasi ( $R^2$ ) diperoleh koefisien determinasi sebesar 84,8% Berdasarkan pengujian t test diperoleh  $t_{hitung}$  (16,536) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,671) ini berarti secara statistik komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

**Kata kunci:** *Komunikasi, Disiplin Kerja, Bank.Mandiri Taspen Pos*

**ABSTRACT**

The purpose of this study was to determine the effect of communication on the discipline of employees at PT. Bank Mandiri Taspen Pos Branch Sukawati. This research was conducted at PT. Bank Mandiri Taspen Pos Branch Sukawati on Highway Sukawati, Gianyar. The study consists of the independent variable (X) is the communication and the dependent variable (Y) is variable employee discipline. Based on the source data used is primary and secondary data. Total sample of 52 respondents. Using a simple regression data analysis techniques. The results showed a positive effect of communication independent variables ( $X_1$ ) on the dependent variable work discipline (Y) with the regression equation  $Y = 8.387 + 0.726X$ . From the simple correlation analysis obtained by the R value of 0.848, which means there is a very strong connection to the communication work discipline. Results of determination ( $R^2$ ) coefficient of determination of 84.8% Based on the test t test obtained t (16.536) is greater than t table (1.671) is statistically significant communication positive and significant impact on employee discipline.

**Keywords:** Communication, Work Discipline, Bank.Mandiri Taspen Pos

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling terpenting untuk diperhatikan, karena ditangan manusialah tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Jadi untuk mencapai itu semua diperlukan sumber daya manusia yang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi peraturan yang ada di dalam organisasi, dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Untuk memelihara dan menegakkan disiplin yang baik ada banyak yang mempengaruhinya diantaranya adalah kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan, komunikasi, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja (Martoyo, 2002:165).

Perilaku individu atau kelompok dalam organisasi yang mengarah pada tujuan dapat diwujudkan dalam bentuk kedisiplinan kerja dari anggota organisasi. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati norma dan peraturan yang berlaku untuk mencapai tujuan organisasi. Ini berarti bahwa untuk mencapai kedisiplinan kerja anggota organisasi dapat dilakukan melalui komunikasi yang baik dalam organisasi.

Komunikasi yang harmonis diantara para karyawan baik secara vertikal maupun horizontal ikut menciptakan kedisiplinan bagi organisasi. Komunikasi sangat penting dalam mengendalikan tindakan anggota organisasi yang tidak

sesuai dengan keinginan organisasi. Kemudian Simamora (2004:612) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah kurangnya komunikasi, untuk itu dalam rangka meningkatkan kedisiplinan kerja dapat dilakukan melalui pembentukan komunikasi kerja secara vertikal dan horizontal.

Disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Komunikasi sebagai kunci untuk membuka potensi besar dari pegawai, dan meningkatkan disiplin pegawai. Komunikasi yang efektif merupakan prasyarat terbinanya kerjasama yang baik untuk mencapai tujuan organisasi, dan komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam perilaku organisasi.

PT. Bank Mandiri Taspen Pos Cabang Sukawati merupakan salah satu lembaga perbankan yang sering mengalami permasalahan yang berkaitan dengan komunikasi dan disiplin kerja. Permasalahan yang berkaitan dengan komunikasi adalah komunikasi dua arah antara bawahan dengan atasan tidak berjalan dengan baik. Hal ini terlihat dari adanya rasa enggan dari pegawai (bawahan) kepada atasannya untuk menyampaikan aspirasi dan masalah-masalah yang dihadapi berkaitan dengan tugas yang dilaksanakan sehingga dapat mengganggu pekerjaan. Permasalahan ini sangat bertolak belakang dengan kebijakan terbuka dari organisasi bagi pegawai dalam menyampaikan aspirasi kepada atasan. Permasalahan lainnya adalah penyampaian dari karyawan kepada karyawan

lainnya. Seperti lambatnya penyampaian adanya pertemuan rapat bahkan kadang-kadang lupa disampaikan kepada petugas lapangan sehingga berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Pokok permasalahan disiplin kerja yang terjadi pada PT. Bank Mandiri Taspen Pos Cabang Sukawati yakni sebagai berikut :

- a. Pegawai kurang leluasa melakukan penyesuaian diri terhadap tugas yang diberikan.
- b. Organisasi kurang memberikan perhatian dan penghargaan kepada pelaksanaan tugas dengan baik.
- c. Pegawai masih kurang menghargai kedisiplinan kerja mereka.
- d. Pegawai kurang berkomunikasi antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Mandiri Taspen Pos Cabang Sukawati di Jalan Raya Sukawati, Kabupaten Gianyar. Alasan dipilihnya PT. Bank Mandiri Taspen Pos Cabang Sukawati sebagai lokasi penelitian dikarenakan PT. Bank Mandiri Taspen Pos Cabang Sukawati merupakan salah satu Bank Nasional dari tiga anak perusahaan Badan Umum Milik Negara (BUMN) yaitu : PT. Bank Mandiri, PT. Taspen dan PT. Pos.

Pada penelitian ini digunakan analisis regresi sederhana untuk menganalisis masalah komunikasi terhadap disiplin kerja pada PT. Bank Mandiri Taspen Pos Cabang Sukawati. Untuk penelitian ini menggunakan uji analisis t-

tabel. Sedangkan Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini meliputi: Observasi (Metode Pengamatan), Interview (Wawancara), Kuesioner, Studi Dokumentasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis persamaan regresi linier sederhana ini digunakan untuk mengetahui pola pengaruh dari variabel bebas komunikasi (X) terhadap variabel terikat disiplin kerja karyawan (Y), dengan persamaan umum:

$$Y = a + b_1 X_1$$

Dalam penelitian ini :

Y = Variabel terikat: Disiplin kerja karyawan

a = Bilangan konstant

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi untuk X<sub>1</sub>

X<sub>1</sub> = Variabel bebas: Komunikasi

Berdasarkan Tabel 5.1 yang memuat koefisien konstanta a, koefisien regresi b<sub>1</sub> yaitu sebagai berikut :

Tabel 5.1  
Regresi Linear Sederhana

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,387	,929		9,026	,000
	Komunikasi	,726	,044	,921	16,536	,000

a. Dependent Variable: Disiplin kerja

Dari Tabel 5.1, dapat diketahui nilai konstanta  $a$ , koefisien regresi  $b_1$ , yaitu sebagai berikut :

$$a = 8,387$$

$$b_1 = 0,726$$

Oleh karena itu, persamaan regresi linier sederhana yang menyatakan pola pengaruh variabel bebas komunikasi ( $X$ ) terhadap variabel terikat disiplin kerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Bank Mandiri Taspen Pos Cabang Sukawati, dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1$$

$$Y = 8,387 + 0,726 \cdot X_1$$

Dari hasil persamaan yang diperoleh ini, maka dapat dijelaskan pola pengaruh komunikasi ( $X$ ) terhadap variabel terikat disiplin kerja karyawan ( $Y$ ) di PT. Bank Mandiri Taspen Pos Cabang Sukawati, adalah sebagai berikut:

- a. Terdapat pola pengaruh positif variabel bebas komunikasi ( $X$ ) terhadap variabel terikat disiplin kerja karyawan ( $Y$ ).
- b. Apabila variabel bebas komunikasi ( $X$ ) besarnya sama dengan 0, maka disiplin kerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar konstanta ( $a$ ), yaitu 8,387 satuan. Hal ini didapat dari perhitungan:

$$Y = a + b_1 X_1$$

$$Y = 8,387 + 0,726 X_1$$

$$Y = 8,387 + 0,726 \times 0$$

$$Y = 8,387 + 0$$

$$Y = 9,113$$

Ini berarti apabila komunikasi (X) besarnya satu satuan, maka besarnya disiplin kerja karyawan (Y) menjadi 9,113 satuan. Berdasarkan penjelasan di atas, secara umum dapat dinyatakan bahwa komunikasi (X) memiliki hubungan positif terhadap disiplin kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Mandiri Taspen Pos Cabang Sukawati. Ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi (X), maka disiplin kerja karyawan (Y) akan meningkat. Sebaliknya apabila komunikasi (X) kurang baik, maka akan terjadi penurunan disiplin kerja karyawan (Y).

### Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel yang diteliti, yaitu antara variabel bebas komunikasi (X) terhadap variabel terikat disiplin kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Mandiri Taspen Pos Cabang Sukawati. Besarnya  $R^2$  dapat diperoleh dari besarnya R pada Tabel 5.2, yang besarnya = 0,936.

Tabel 5.2  
Koefisien Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,921 <sup>a</sup>	,848	,845	,52416

a. Predictors: (Constant), Komunikasi

b. Dependent Variable: Disiplin kerja

Rumus untuk menentukan besarnya koefisien determinasi (D) adalah  $D = R^2 \times 100 \%$ . Besarnya  $R^2$  dapat diperoleh pada Tabel 5.2, yang besarnya = 0,848. Karena besarnya  $R^2 = 0,848$  maka:

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100 \% \\
 &= 0,848 \times 100 \% \\
 &= 84,8 \%
 \end{aligned}$$

Koefisien determinasi sebesar 84,8%, berarti pengaruh komunikasi (X) terhadap disiplin kerja karyawan (Y) adalah sebesar 84,8 %. Sisanya sebesar  $100,0 \% - 84,8 \% = 15,2 \%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Pengaruh komunikasi (X) sebesar 84,8% ini, menunjukkan besarnya persentase pengaruh komunikasi (X) untuk menaikkan disiplin kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Mandiri Taspen Pos Cabang Sukawati.

#### **Uji Signifikansi dengan T-test**

Pengaruh komunikasi (X) terhadap disiplin kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Mandiri Taspen Pos Cabang Sukawati. Teknik analisis yang digunakan adalah uji signifikansi dengan  $t_{test}$ . Untuk menguji signifikan-tidaknya koefisien regresi komunikasi ( $X_1$ ) yang diperoleh, maka dilakukan pengujian signifikansi dengan menggunakan uji-t (*t-test*). Adapun langkah-langkah uji-t tersebut adalah sebagai berikut:

##### 1) Perumusan Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam pengujian ini adalah "terdapat pengaruh komunikasi (X) terhadap disiplin kerja karyawan (Y)". Sesuai dengan hipotesis tersebut, dirumuskan hipotesis kerjanya sebagai:

$H_0 : \beta_1 = 0$ , yang berarti "Tidak ada pengaruh signifikan antara komunikasi (X) terhadap disiplin kerja karyawan (Y)".

$H_a : \beta_1 > 0$ , yang berarti ; "ada pengaruh signifikan komunikasi (X) terhadap disiplin kerja karyawan (Y)".



2) Penentuan Statistik Tabel

Dalam penelitian ini digunakan  $\alpha$  (taraf kepercayaan) = 5 % dan  $df$  (*degrrees of freedom* = derajat bebas) =  $n-1 = 52 - 1 = 51$ , sehingga besarnya  $t_{tabel} = t_{(\alpha,df)}$  yang dicari adalah  $t_{(5\%,51)}$ . Pada Lampiran 5, dalam Tabel t menurut Nata Wirawan besarnya  $t_{(5\%,51)}$  adalah 1,671.

3) Kriteria Penerimaan / Penolakan Hipotesis

Adapun kreteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

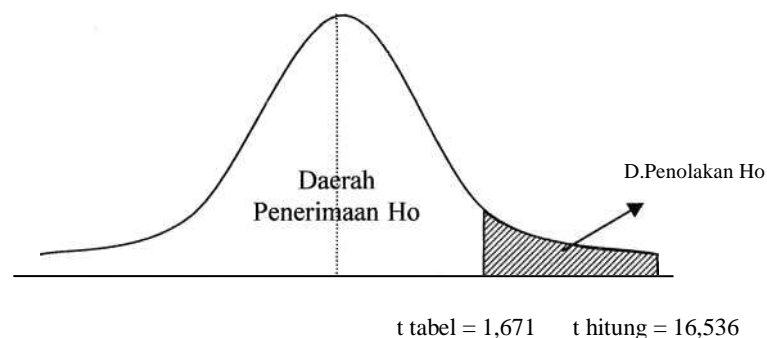
a)  $H_0$  diterima apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

b)  $H_0$  ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$

4) Penentuan  $t_{hitung}$

Dari lampiran 3 ternyata besarnya  $t_{hitung}$  untuk variabel komunikasi (X) adalah = 16,536 dengan nilai Sig. 0,00. Selanjutnya, untuk memudahkan penentuan penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan, maka disajikan gambar kreteria penerimaan atau penolakan hipotesis, sebagai berikut:

**Gambar 5.1**  
**Kriteria Penerimaan/Penolakan Hipotesis**  
**Pengaruh Komunikasi (X) Terhadap Disiplin kerja karyawan (Y)**



Gambar 5.1 tampak jelas bahwa: apabila nilai  $t_{hitung} = 16,536$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 1,671$  maka ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  dan  $t_{hitung}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_A$  diterima. Ini berarti bahwa dalam pada taraf kepercayaan  $(\alpha) = 5 \%$ , komunikasi (X) berpengaruh positif yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (Y) di PT. Bank Mandiri Taspen Pos Cabang Sukawati. Hipotesis yang berbunyi "ada pengaruh antara komunikasi (X) terhadap disiplin kerja karyawan (Y)" adalah teruji kebenarannya ( $H_0$  ditolak).

## **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan serta dari hipotesis yang telah disusun dan telah diuji pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan pengaruh variabel komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan pada di PT. Bank Mandiri Taspen Pos Cabang Sukawati sebagai berikut:

- a. Komunikasi berpengaruh + signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Dengan rumus  $y = a + b x$
- b. Besarnya pengaruh komunikasi dan disiplin kerja di PT. Bank Mandiri Taspen Pos Cabang Sukawati sebesar 84,8 persen.

## **Saran**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diberikan saran, yang sekiranya dapat menjadi pertimbangan manajemen PT. Bank Mandiri Taspen Pos Cabang Sukawati.

- a. Komunikasi sebaiknya terjalin dengan baik dan dipertahankan agar dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.
- b. Perlu ditingkatkan lagi komunikasi dua arah antara bawahan dengan atasan agar disiplin kerja karyawan berjalan dengan baik.
- c. Sebaiknya acara rapat pertemuan dikomunikasikan langsung kepada pihak-pihak yang bersangkutan agar dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- d. Disiplin kerja perlu lebih diperhatikan lagi, terutama pemberian *punishment* bagi karyawan yang melanggar peraturan perusahaan tanpa adanya diskriminasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fidiah Ratna Maharani. 2006. *"Pengaruh Komunikasi kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Perusahaan Garam Surya Samudera Ngoro Jombang"*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Muhamadiyah Malang.
- Gorda, I.G.D.N. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Astha Brata Bali.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Malayu S.P Hasibuan, 2003. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung
- Martoyo, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Duta Jasa, Surabaya.
- Moenir, 2004. *Perilaku Organisasi*, Armico, Bandung.
- NA.Suryadhana, 2006. *"Pengaruh Komunikasi dan Motifasi Terhadap Disiplin kerja pegawai pada PT.Taspen (persero) kantor cabang utama Semarang"*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Semarang.
- Nitisemito, Alex S. 2005. *Manajemen Personalia*. Edisi Kelima. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Robbins Stephen, 2006. *Perilaku Organisasi*. Yakarta: Prenhallindo.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung. CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *MSDM*. Edisi Kedua. STIE : YKPN.
- Siti Hidayah dan Kukuh Pribadi, 2004. *"Pengaruh Komunikasi Terhadap Disiplin kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang"*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Semarang.
- Sugiyono. 2004. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan Keenam. Bandung : Alfabeta.
- Supardi dan Syaiful Anwar. 2002. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Jakarta. Rineka Cpita.
- Tohardi, Ahmad. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina Aksara.

Wirawan, I Gusti Putu Nata. 2002. *Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Inferensia) Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Edisi Kedua. Denpasar : Keraras Emas.

Wursanto, IG., 2000. *Manajemen Kepegawaian I*, Penerbit kanisius, Jakarta.