

## **Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kharisma Karya Kartika**

Ely Hopidah Nasution<sup>1</sup>, M. Khoiri<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Putera Batam, Jl. R. Soeprapto Muka Kuning, Kibing, Kec. Batu Aji, Kota Batam, Kepulauan Riau  
pb190910085@upbatam.ac.id

### **Abstract**

PT Kharisma Karya Kartika is a frozen meat processing company that has exported its products to various countries. Employees of PT Kharisma Karya Kartika are important human resources for the progress of a company. This study aims to determine the effect of communication, work discipline, and motivation on employee performance. The method used is a qualitative method with a literature study approach. Data collection ie. by searching for secondary data through books, journals, articles, or websites that are available and reliable. The results showed that communication, work discipline and motivation have a significant effect on employee performance. Employee performance is increasing along with motivation and work discipline and effective communication

**Keywords:** Communication, Work Discipline, Motivation, Employee Performan

### **Abstrak**

PT Kharisma Karya Kartika merupakan perusahaan di bidang pengolahan daging beku yang sudah ekspor produknya di berbagai negara. Karyawan PT Kharisma Karya Kartika merupakan sumber daya manusia yang penting untuk kemajuan suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi kepustakaan. Pengambilan data yaitu. dengan mencari data sekunder melalui buku, jurnal, artikel, atau website yang tersedia dan terpercaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan semakin meningkat seiring diberikannya motivasi serta disiplin kerja dan adanya komunikasi yang efektif

**Kata Kunci:** Komunikasi, Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

Copyright (c) 2023 Ely Hopidah Nasution, M. Khoiri

Corresponding author: Ely Hopidah Nasution

Email Address: pb190910085@upbatam.ac.id (Jl. R. Soeprapto Muka Kuning, Batu Aji, Kota Batam, Kepri)

Received 27 January 2023, Accepted 02 February 2023, Published 03 February 2023

## **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia sangat mementingkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan harus ditingkatkan untuk menghasilkan hasil yang terbaik bagi bisnis, karena sumber daya manusia adalah salah satu aspek yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi suatu bisnis, sehingga pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien harus direncanakan, terarah, intensif, dan berhasil. Untuk mencapai tujuan bisnis, manajemen sumber daya manusia diantisipasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun metode bervariasi dari satu perusahaan ke perusahaan lain, banyak yang dipekerjakan oleh bisnis untuk meningkatkan kinerja karyawan (Mariani dan Sariyathi, 2017). Peningkatan kinerja skaryawan akan meningkatkan produktivitas di suatu perusahaan.

Karyawan adalah aset perusahaan yang paling berharga. Bahkan dengan alat canggih, tujuan perusahaan tidak akan tercapai jika karyawan tidak berperan (Khongida, Purnamaningsih dan Daniel, 2018). Kerja sama di dalam organisasi akan lebih baik jika terjalin komunikasi internal yang kuat.

Kenyamanan tempat kerja akan dihasilkan dari komunikasi yang efektif. Seorang pemimpin harus berusaha untuk memastikan bahwa pekerja memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja karena motivasi tersebut dapat menginspirasi pekerja untuk bersemangat dalam pekerjaannya dan menyumbangkan apa yang mereka miliki, seperti bakat dan kemampuan mereka, untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan disiplin kerja, tugas akan diselesaikan dengan standar tertinggi. Seseorang yang mempraktikkan disiplin kerja biasanya mengikuti aturan dan komitmen. Oleh karena itu, setidaknya membuat peraturan perusahaan semakin sulit dilanggar. Disiplin kerja adalah sikap, perilaku, dan tindakan yang mematuhi norma-norma tertulis dan tidak tertulis, dengan konsekuensi bagi mereka yang tidak mematuhi (Mogi, 2020).

PT Kharisma Karya Kartika merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam pengolahan daging beku. PT Kharisma Karya Kartika merupakan perusahaan yang berlokasi di Kompi Budi Kemuliaan, Kampung Seraya, Batu Ampar, Batam. Dengan memajukan suatu industrinya maka pemimpin perusahaan PT Kharisma Karya Kartika untuk meningkatkan sumber daya manusia terdapat hal – hal yang harus dilakukan. Sehingga dalam hal ini peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh komunikasi, disiplin kerja serta motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Kharisma Karya Kartika.

## **METODE**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi pustaka. Dalam penelitian ini data yang digunakan berasal dari sumber – sumber dengan topik pembahasan serupa dari sumber artikel jurnal, buku, karya tugas akhir seperti skripsi dan thesis, proceeding, dokumen resmi, serta website atau halaman online dengan kredibilitas informasi yang terjamin. Dengan menggunakan pendekatan studi pustaka, maka apa yang dituliskan dalam penelitian ini berdasarkan hasil penelitian terdahulu dengan pembahasan serupa. Hasil penelitian akan dituliskan dan dijabarkan secara deskriptif dan tidak dikemas secara statistic.

## **HASIL DAN DISKUSI**

Sumber daya manusia diharapkan untuk mencapai tujuan perusahaan dan memahami cara kerja personelnnya. Kegiatan di dalam korporasi tidak dapat berhasil dilakukan tanpa bantuan sumber daya manusia yang handal. Menyadari nilai SDM sangat penting karena unsur manusia terus menjadi penting untuk pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan menopang sebagian besar kesuksesan bisnis. Kemungkinan organisasi tumbuh atau berkembang meningkat dengan kinerja karyawan. Di sisi lain, manajemen bisnis perusahaan ke depan semakin khawatir dengan menurunnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai unsur, antara lain komunikasi, motivasi, etos kerja, pengembangan karir, dan lingkungan tempat kerja (Panggabean et al., 2022).

Tindakan mengirimkan informasi atau niat kepada orang lain, baik secara langsung maupun melalui media, dikenal sebagai komunikasi. Karena komunikasi merupakan alat yang digunakan oleh

seluruh pemangku kepentingan dalam suatu perusahaan, ternyata komunikasi menjadi sangat vital. Hal itu hanya tergantung pada bagaimana masing-masing pihak menggunakannya dengan benar, apabila pengirim dan penerima pesan tidak saling mengerti maka akan terjadi miskomunikasi.

Disiplin kerja adalah strategi yang diadopsi manajer untuk mempengaruhi kemauan pekerja untuk mengubah perilaku mereka. Ini juga bertujuan untuk meningkatkan pemahaman karyawan dan kepatuhan terhadap semua kebijakan perusahaan dan norma sosial yang relevan. Menurut Hasibuan (2007), disiplin kerja mengacu pada kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua kebijakan perusahaan dan standar sosial yang relevan.

Disiplin kerja sangat penting untuk memastikan bahwa semua fungsi organisasi berjalan dengan lancar dan efektif untuk mencapai tujuan. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal, disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya ketertiban dan penyelesaian tugas secara efektif. Perusahaan juga harus memberikan pengembangan karir sebagai penghargaan atas kinerja karyawannya; pengembangan karir mengukur bakat karyawan dalam upaya untuk memotivasi dan menginspirasi mereka untuk maju dalam karir mereka. Lingkungan kerja dan personelnya saling terkait erat. Jika tempat kerja di sekitarnya ramah dan aman, bisnis akan maju.

Dalam Abrivanto et al. (2014), Ranupandojo dan Hasan mendefinisikan motivasi sebagai proses usaha membujuk seseorang untuk melakukan sesuatu yang kita inginkan. Hasibuan (2007) mendefinisikan motivasi sebagai sesuatu yang mempengaruhi, menyebarluaskan, dan mempromosikan perilaku manusia dengan membuat orang berkeinginan untuk terlibat dalam kerja aktif dan antusias untuk menghasilkan hasil yang terbaik. Kinerja seseorang dapat didorong oleh motivasi. Semakin termotivasi seorang karyawan di tempat kerja, semakin baik kinerjanya, dan sebaliknya. Motivasi juga dapat meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja di kalangan karyawan dengan mendorong mereka untuk menggunakan keterampilan mereka (Panggabean et al., 2022).

Gagasan kinerja adalah *Performance*. Ada juga yang menawarkan wawasan tentang bagaimana kinerja dipengaruhi oleh atau mencerminkan pekerjaan. Kinerja, bagaimanapun, benar-benar memiliki definisi yang lebih luas yang mencakup baik tindakan melakukan maupun produk dari melakukannya. Menurut Dessler (2006), keberhasilan karyawan di tempat kerja diukur dengan membandingkan hasil kerja aktual dengan standar yang ditetapkan organisasi.

Berdasarkan Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa kinerja seorang pegawai merupakan hasil akhir dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkannya selama melaksanakan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kemampuan, pengalaman, kejujuran, dan usahanya.

Berikut ini merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan (Gamur, 2017) :

1. Antusiasme seseorang terhadap tugas yang dihadapi.

2. Faktor-faktor seperti gaji atau penghasilan yang tinggi akan mendorong kinerja seseorang; seseorang yang berminat terhadap pekerjaannya akan dapat meningkatkan kinerja pegawai;
3. Status sosial pekerjaan. Memiliki pekerjaan dengan status sosial dan jabatan yang tinggi dapat menentukan peningkatan kinerja;
4. Lingkungan kerja dan relasi. Kinerja dapat ditingkatkan melalui penerimaan dan rasa syukur; dan
5. Tujuan kerja. Memiliki tujuan yang mulia dapat mendorong kinerja seseorang.

Menurut penelitian Khongida, Purnamaningsih, dan Daniel (2018), kinerja karyawan dipengaruhi secara simultan oleh komunikasi, motivasi, dan etos kerja. Menurut penelitian Mogi (2020), komunikasi efektif dan disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan. Menurut penelitian Mariani dan Sariyathi (2017), variabel komunikasi berpengaruh signifikan dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, faktor disiplin kerja secara signifikan dan menguntungkan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat dijabarkan bahwa di PT Kharisma Karya Kartika untuk meningkatkan suatu kinerja karyawan harus meningkatkan komunikasi, disiplin kerja dan motivasi kerja yang diimplikasikan oleh seorang pemimpin di perusahaan tersebut untuk menciptakan berjalan lancarnya suatu perusahaan dengan sumber daya manusia yang tinggi.

Tunjangan harus ditawarkan sesuai dengan beban kerja untuk mendorong karyawan bekerja keras dan produktif untuk memberikan nilai terbaik bagi perusahaan. Agar komunikasi yang baik antar karyawan dapat tercipta, maka penting untuk mengadakan diskusi antar karyawan untuk menemukan jawaban atas permasalahan yang muncul selama bekerja. Karyawan yang datang terlambat harus menerima konsekuensi dari majikannya agar disiplin karyawan berfungsi secara efektif. Pengusaha harus melakukan pelatihan untuk mengembangkan keterampilan kerja guna meningkatkan kualitas pekerjaan mereka dan mengurangi kemungkinan kesalahan saat berhubungan dengan karyawan.

Perusahaan harus berkomunikasi dalam rangka mengembangkan sikap dan keahlian yang diperlukan untuk komunikasi, salah satunya adalah keterbukaan dari atasannya. Pengusaha yang mau menaruh kepercayaan mereka pada staf mereka akan melihat peningkatan harga diri dan kemampuan staf mereka untuk meningkatkan bakat mereka (Febriani, 2022). Peraturan juga diperlukan bagi bisnis untuk menjaga ketertiban dalam organisasi. Produktivitas dan moral karyawan akan meningkat dengan disiplin yang baik. Hal ini akan memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuannya.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa komunikasi, disiplin kerja dan motivasi merupakan variable yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kharisma Karya Kartika. Komunikasi, disiplin kerja, serta motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi penting agar karyawan dapat dengan mudah mengerjakan pekerjaannya karena sudah paham apa yang harus dilakukan. Disiplin kerja dalam PT

Kharisma Karya Kartika dapat diterapkan dengan menentukan jam kerja tepat waktu serta mengerjakan pekerjaan dengan tertib dan tepat waktu. Motivasi yang diberikan oleh seseorang utamanya oleh pemimpin dapat menambah dorongan bagi karyawan sehingga karyawan lebih semangat bekerja dan kinerjanya semakin tinggi.

## **REFERENSI**

- Febriani, S.F. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Semangat Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Tani (Koptan) Jasa Tirta Sendang Tulungagung. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)*. Vol 1(3).
- Gamur, M. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal KINDAL*. Vol 13(4).
- Khongida, Z., Purnamaningsih, N., dan Daniel. (2018). Pengaruh komunikasi, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan cv. Denov putra brilian tulungagung. *Jurnal JIMEK*. Vol 1 (1).
- Mariani, L.M.I., dan Sariyathi, N.K. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol 6 (7).
- Mogi, A. (2020). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Ramayana lestari sentosa.tbk di jakarta pusat. *Jurnal Semarak*. Vol 3(1).
- Panggabean, F.A., Hutapen, D.R., Siahaanm M.S.N., dan Sinaga, J.B.L.A. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplinkerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungankerjaterhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian(Persero) Medan Area-1. *Jurnal Imiah MEA (Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi)*. Vol 6 (2).