

PENGARUH KOMUNIKASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FORE COFFEE GATOT SUBROTO, DENPASAR, BALI

I Komang Agung Pramana Karang^{1*} | Ni Made Dwi Puspitawati² | Ni Luh Gede Putu Purnawati³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: pramanakarango03@gmail.com

Abstract : Karyawan dapat bekerja dengan baik apa bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja karyawan dipengaruhi banyak faktor seperti komunikasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan berdasarkan kesenjangan hasil penelitian terdahulu (*research gap*) dan perbedaan fokus bahasan tentang komunikasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, terdapat pula permasalahan penelitian (*research problem*) dimana target penjualan pada tahun 2023 tidak tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT Fore Coffee Gatot Subroto dengan sampel penelitian yang berjumlah 38 responden yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Seluruh data yang diperoleh dari distribusi kuisioner layak digunakan, selanjutnya dianalisis menggunakan regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis (uji F dan uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Fore Coffee Gatot Subroto Denpasar Bali, sehingga semakin baik komunikasi yang terjalin di perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja pegawai pada PT. Fore Coffee Gatot Subroto Denpasar Bali (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Fore Coffee Gatot Subroto Denpasar Bali, sehingga semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin meningkat kinerja pegawai pada PT. Fore Coffee Gatot Subroto Denpasar Bali (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Fore Coffee Gatot Subroto Denpasar Bali, sehingga semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin meningkat kinerja pegawai pada PT. Fore Coffee Gatot Subroto Denpasar Bali.

Kata kunci : komunikasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Karena sumber daya manusialah yang membuat sumber daya lainnya bekerja dan berjalan, maka sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan. Menurut Maryani dkk. (2021), keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya manusianya. Karena kemampuan manajemen untuk mencapai keberhasilan bergantung pada mutu sumber daya manusianya, maka permasalahan sumber daya manusia menjadi suatu kendala. Menurut Ma'rifatullah dkk. (2021), kinerja karyawan adalah kualitas kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Hee dkk. (2019)

mendefinisikan kinerja karyawan sebagai perilaku karyawan dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan.

Menurut Suwandana dan Susandya (2018), komunikasi merupakan proses dua arah di mana individu saling bertukar informasi atau pesan untuk saling memahami. Agar karyawan dapat bekerja sama secara efektif, komunikasi diperlukan untuk membangun pemahaman bersama di antara mereka atau antara mereka dengan atasan mereka. Keberhasilan bisnis sangat bergantung pada komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Diharapkan semua ini pada akhirnya akan menghasilkan peningkatan kinerja peralatan, yang akan meningkatkan kepuasan layanan di masyarakat luas. Hubungan kerja yang positif dapat terbentuk lebih cepat jika komunikasi dikembangkan secara lebih efisien, efektif, dan lancar. Bagi sebuah bisnis, komunikasi sangat penting karena berfungsi sebagai saluran pengaruh dan alat untuk meningkatkan motivasi, keduanya diperlukan bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hee, *et al.*, (2019), Pawirosumarto & Affandi (2023), Ma'rifatullah, *et al.*, (2021), Prayogi, *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa "komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara, penelitian yang dilakukan oleh Siregar & Wolor, (2023) memperoleh hasil bahwa komunikasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan".

Alrwansyah (2019) menyatakan "kepuasan kerja adalah memberikan rasa puas untuk maju dan mendapatkan penghargaan dan kepuasan karyawan yang telah terpenuhi yang sesuai dengan harapan meningkatkan kinerja karyawan sehingga mencapai tujuan suatu organisasi. Kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, serta memenuhi standar kinerja" (Ihsani & Wijayanto, 2020). Sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka dan segala sesuatu yang mereka temui di tempat kerja dipengaruhi secara positif oleh kepuasan kerja, yang merupakan cerminan perasaan mereka terhadap posisi mereka. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen & Hutasuhut, (2022), Santoso & Riyanto, (2020), Rinny, *et al.*, (2020), Herlissha & Riyanto, (2019) yang menyatakan bahwa "kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara, penelitian yang dilakukan oleh Puspitawati & Atmaja, (2021) memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan".

Salah satu elemen kunci dalam pengembangan dan peningkatan kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Pereira & Said, 2019). Pertumbuhan organisasi sangat bergantung pada disiplin kerja, khususnya dalam memotivasi staf agar disiplin dalam pekerjaan individu dan kelompok (Sulila, 2019). Kinerja karyawan meningkat seiring dengan tingkat disiplin kerja mereka karena hal ini menunjukkan seberapa besar mereka bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada mereka. Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung tidak melakukan hal-hal yang dapat

merugikan perusahaan. Kinerja karyawan dapat meningkat sebagai hasilnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Iptian, *et al.*, (2020), Amri & Ramdani, (2021), Mulyadin, *et al.*, (2023) , Hasanah & Lo (2020) yang menyatakan “disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara, penelitian yang dilakukan oleh Kelibulin, *et al.*, (2020) memperoleh hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

Salah satu elemen kunci dalam pengembangan dan peningkatan kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Pereira & Said, 2019). Pertumbuhan organisasi sangat bergantung pada disiplin kerja, khususnya dalam memotivasi staf untuk berdisiplin dalam pekerjaan individu dan kelompok (Sulila, 2019). Kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan tingkat disiplin kerja yang dimilikinya karena hal tersebut menunjukkan seberapa besar tanggung jawab mereka terhadap tugas yang diberikan. Disiplin kerja akan mencegah karyawan untuk bertindak dengan cara yang dapat membahayakan perusahaan. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Iptian, *et al.*, (2020), Amri & Ramdani, (2021), Mulyadin, *et al.*, (2023) , Hasanah & Lo (2020) yang menyatakan “disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara, penelitian yang dilakukan oleh Agustina, *et al.*, (2024) dan Kelibulin, *et al.*, (2020) memperoleh hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

Perusahaan PT Fore Coffe merupakan Sebuah usaha di bidang kopi. Permasalahan yang teridentifikasi melalui pengamatan langsung di PT. Fore Coffee, Cabang Gatot Subroto, antara lain komunikasi yang buruk antar karyawan, kepuasan kerja yang rendah, dan kurangnya disiplin karyawan, yang membatasi kemampuan mereka untuk memanfaatkan waktu kerja secara efisien dan menurunkan kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja, kebahagiaan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Fore Coffee Gatot Subroto Denpasar Bali dengan mempertimbangkan fenomena dan research gap yang telah diuraikan sebelumnya.

LITERATUR

Goal setting Theory

Teori utama (*grand theory*) dalam penelitian ini adalah *Goal Setting Theory* milik Locke (1968). Salah satu jenis teori motivasi adalah *goal setting theory*. Teori *goal setting* menekankan pentingnya hubungan antara kinerja yang dihasilkan dengan tujuan yang ditetapkan. Ide dasarnya adalah bahwa perilaku seseorang di tempat kerja akan dipengaruhi oleh pemahamannya terhadap tujuan organisasi. Aktivitas seseorang dan hasil kinerjanya akan dipengaruhi oleh komitmennya untuk mencapai tujuannya (Rahayu *et al.*, 2022). Proses penciptaan tujuan dapat dilakukan

atas inisiatif sendiri atau sesuai dengan amanat perusahaan (Wangmuba dalam Ramandei, 2020). Menurut pandangan ini, keyakinan dan niat individu juga mengatur perilaku mereka. Menurut metode Teori Penetapan Sasaran, sasaran individu dan organisasi harus sejalan untuk mencapai kinerja maksimal. Sasaran ditentukan dengan menggunakan teknik Teori Penetapan Sasaran, yang mengidentifikasi kinerja karyawan yang baik dalam pemberian layanan.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Komunikasi Terhadap kinerja Karyawan

Menurut Suwandana dan Susandya (2018), “komunikasi merupakan suatu proses dua arah yang mana individu saling bertukar informasi atau pesan dengan tujuan untuk saling memahami”. Menurut Aprillina dan Razak (2021), “komunikasi merupakan pertukaran pesan antara satu individu atau lebih, yang terjadi dalam suatu situasi tertentu, memiliki hasil tertentu, dan memungkinkan adanya umpan balik yang dipengaruhi oleh lingkungan tempat terjadinya komunikasi tersebut. Hariyanto (2021) mendefinisikan komunikasi sebagai pertukaran makna antara pelaku komunikasi melalui penggunaan pesan”. Gagasan atau konsep yang diungkapkan dalam simbol-simbol yang bermakna dan dikomunikasikan oleh pelaku komunikasi dapat berupa pesan komunikasi. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Antari (2019), “kepuasan kerja merupakan perasaan senang yang dirasakan oleh pekerja terhadap pekerjaannya, baik yang bersumber dari internal maupun eksternal. Menurut Irwansyah (2019), kepuasan kerja merupakan terpenuhinya harapan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi, serta memberikan rasa senang untuk maju dan memperoleh penghargaan”. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu:

H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Sulila, “Pertumbuhan organisasi sangat bergantung pada disiplin kerja, terutama dalam memotivasi staf untuk berdisiplin diri dalam pekerjaan individu dan kelompok (Sulila, 2019). Salah satu elemen kunci dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja” (Pereira & Said, 2019). Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis kedua penelitian ini adalah:

H₃ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODELOGI PENELITIAN

Fore Coffee Gatot Subroto, yang terletak di Jalan Gatot Subroto Tengah No. 309, Dauh Puri Kaja, Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar, Provinsi Bali, Indonesia, merupakan lokasi penelitian ini. Sebanyak 38 karyawan PT Fore Coffee Gatot Subroto Denpasar menjadi populasi penelitian. Sampel jenuh atau sensus digunakan untuk menentukan ukuran sampel penelitian. Dalam penelitian ini, wawancara dan observasi digunakan sebagai metode pengumpulan data. Analisis regresi linier berganda merupakan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Pada penelitian ini setiap item pernyataan dari masing-masing variabel Komunikasi, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karayawan memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,3 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Setiap item pertanyaan dalam penelitian ini yang berkaitan dengan variabel komunikasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,7 yang menunjukkan reliabilitas kuesioner yang digunakan”.

Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa uji Kolmogorov-Smirnov, yang menyatakan bahwa data terdistribusi normal jika signifikansinya lebih dari 0,05 dan tidak terdistribusi normal jika signifikansinya kurang dari 0,05. Model regresi memenuhi asumsi normalitas, sebagaimana ditunjukkan oleh temuan uji normalitas, yang memiliki tingkat signifikansi $0,076 > 0,05$ ”.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan	Komunikasi	0,405	2,470
	Kepuasan Kerja	0,382	2,614
	Disiplin Kerja	0,415	2,411

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa “nilai *tolerance* dari variabel bebas (komunikasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja) $> 0,10$ dan nilai *VIF* ≤ 10 , maka dapat disimpulkan

bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi”.

2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig.	Keterangan
Komunikasi	0,394	Bebas Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,569	Bebas Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,916	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa “semua variabel bebas (komunikasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja) memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,394; 0,569 dan 0,912 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas”.

Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 3
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,741	1,187		1,467	0,151
Komunikasi	0,383	0,104	0,409	3,686	0,001
Kepuasan Kerja	0,290	0,121	0,274	2,401	0,022
Disiplin Kerja	0,322	0,108	0,328	2,990	0,005
R					0,911
R Square					0,831
Adjusted R square					0,816
F Statistic					55,550
Signifikansi Uji F					0,000

Sumber: Data diolah, 2024

Persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 1,741 + 0,383X_1 + 0,290X_2 + 0,322X_3$$

Berikut ini adalah penjelasan tentang pengaruh komunikasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan hasil persamaan:

“b₁ = sama dengan 0,383. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh komunikasi. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan akan meningkat sebanding dengan tingkat komunikasi perusahaan.

$b_2 = 0,290$, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh kebahagiaan kerja. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan akan meningkat secara langsung berbanding lurus dengan kebahagiaan kerja.

$b_3 =$ sama dengan $0,322$ Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan meningkatnya disiplin kerja”.

Hasil Uji Determinasi

Tabel 3
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,911 ^a	0,831	0,816	1,84832
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komunikasi, Kepuasan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3 , besarnya *Adjusted R Square* adalah $0,816 \times 100$ Hal ini berarti komunikasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Fore Coffee Gatot Subroto Denpasar Bali sebesar 18,4% sedangkan sisanya sebesar 30,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini”.

Tabel 4
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,741	1,187		1,467	0,151
	Komunikasi	0,383	0,104	0,409	3,686	0,001
	Kepuasan Kerja	0,290	0,121	0,274	2,401	0,022
	Disiplin Kerja	0,322	0,108	0,328	2,990	0,005
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4, hasil uji T dijabarkan sebagai berikut.

a) Variabel Komunikasi (X_1)

Variabel komunikasi (X_1) memiliki nilai T sebesar 3,686 dengan arah positif dan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari α (taraf sebenarnya) = 0,05, sesuai Tabel 5.17. Oleh karena itu, kinerja (Y) di PT. Fore Coffee Gatot Subroto Denpasar Bali dipengaruhi secara positif dan signifikan (nyata) oleh komunikasi (X_1). Dengan demikian, hipotesis pertama terbukti.

b) Variabel Kepuasan kerja (X_2)

Variabel kepuasan kerja (X_2) memiliki nilai T sebesar 2.401 dengan nilai signifikansi sebesar 0,022 yang lebih kecil dari α (taraf aktual) = 0,05, sesuai Tabel

5.17. Dengan demikian pada PT. Fore Coffee Gatot Subroto Denpasar Bali, kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan (aktual) terhadap kinerja (Y). Dengan demikian, hipotesis kedua terbukti.

c) Variabel Disiplin kerja (X_3)

Variabel disiplin kerja (X_3) memiliki nilai T sebesar 2,990 yang menunjukkan arah positif dan nilai signifikansi sebesar 0,005 yang lebih kecil dari α (taraf sebenarnya) = 0,05, sesuai dengan Tabel 5.17. Dengan demikian, kinerja karyawan (Y) pada PT. Fore Coffee Gatot Subroto Denpasar Bali dipengaruhi secara positif dan signifikan (nyata) oleh disiplin kerja (X_3). Dengan demikian, hipotesis ketiga terbukti valid”.

Hasil Uji F

Tabel 5
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	569,320	3	189,773	55,550	0,000 ^b
	Residual	116,153	34	3,416		
	Total	685,474	37			
a. <i>Dependent Variable:</i> Kinerja Karyawan						
b. <i>Predictors:</i> (Constant), Disiplin Kerja, Komunikasi, Kepuasan Kerja						

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji F 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa secara simultan komunikasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fore Coffee Gatot Subroto Denpasar Bali. Maka model regresi dikatakan fit atau layak untuk menguji data selanjutnya.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi yang baik akan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan dapat meredakan konflik antar karyawan sehingga di dalam perusahaan tersebut akan tercipta semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik (Putri, dkk, 2023). Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan aktivitas yang selalu hadir karena komunikasi adalah sarana yang digunakan para karyawan, baik secara formal maupun informal untuk berdiskusi, bertukar pikiran, membuat laporan kepada atasan, memberi arahan kepada bawahan dan sebagainya (Novianti & Mitariyani, 2017). Hasil pengujian menunjukkan variabel komunikasi memiliki t_{hitung} sebesar 3,686 dengan tingkat signifikansi 0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil atau kurang dari 0,05 yang berarti bahwa komunikasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_1 diterima. Hal ini berarti semakin baiknya komunikasi karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya, adanya komunikasi yang tidak baik akan mengakibatkan penurunan pada kinerja karyawan pula.

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Hee, *et al.*, (2019) menunjukkan hal yang serupa bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya dengan adanya komunikasi yang baik maka alat yang diperlukan dalam mencapai kualitas kinerja yang tinggi dan menjaga hubungan kerja yang kuat dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto & Affandi (2023) yang mengatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya komunikasi yang dibangun antar anggota organisasi dirasakan telah terjalin dengan baik. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Ma'rifatullah, *et al.*, (2021) bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dengan komunikasi yang terjalin dengan baik maka seorang karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Prayogi, *et al.*, (2019) mengatakan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya komunikasi yang baik akan berdampak baik terhadap perusahaan. Sementara itu, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Siregar & Wolor (2023) yang menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya komunikasi yang terjalin dengan buruk dalam perusahaan sehingga kinerja yang dihasilkan juga buruk. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Fore Coffee Gatot Subroto. Komunikasi yang baik akan mempermudah dalam penyampaian informasi, sehingga nantinya akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Komunikasi sangat penting dilakukan dalam organisasi, karena menyangkut penyampaian pesan antar individu dalam kelompok tentang pekerjaan dalam organisasi. Kesalahan dalam penyampaian pesan dapat mengakibatkan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga hasil pekerjaan juga kurang baik yang pada akhirnya kinerja yang dihasilkan kurang maksimal. Komunikasi dapat dikatakan sebagai saluran untuk melakukan ataupun menerima pengaruh dan juga sebagai alat untuk mendorong atau mempertinggi motivasi sebagai sarana yang memungkinkan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebelum menerima informasi dari satu sama lain ada baiknya untuk memahami informasi tersebut, sehingga dapat terjalin komunikasi yang baik. Kelengkapan informasi dalam suatu komunikasi yang dapat dikatakan baik jika disampaikan secara lengkap, sehingga karyawan pada PT Fore Coffee Gatot Subroto dapat memahami secara utuh. Cara penyampaian informasi yang baik dengan menggunakan kata, tata bahasa, kesopanan, ekspresi, dan keyakinan, sehingga

karyawan pada PT Fore Coffee Gatot Subroto terbawa suasana, tertarik dan menjadi pendengar yang baik. Isi komunikasi tentang apa yang dikomunikasikan merupakan hal yang penting, bermanfaat dan berkontribusi bagi karyawan dan pekerjaannya. Dengan demikian karyawan pada PT Fore Coffee Gatot Subroto mendapatkan pengetahuan, dan dapat mengerjakan tugasnya dengan baik dan terhindar dari masalah atau fitnah-fitnah.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam upaya peningkatan kinerja dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sebagai rasa senang yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan yang telah diselesaikannya yang berasal dari sumber internal dan eksternal (Antari, 2019). Alrwansyah (2019) menyatakan “kepuasan kerja adalah memberikan rasa puas untuk maju dan mendapatkan penghargaan dan kepuasan karyawan yang telah terpenuhi yang sesuai dengan harapan meningkatkan kinerja karyawan sehingga mencapai tujuan suatu organisasi. Hasil pengujian menunjukkan variabel kepuasan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2,401 H_2 dapat diterima karena, pada tingkat signifikansi 0,022, nilainya lebih kecil atau kurang dari 0,05, yang menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja karyawan. Ini menyiratkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat sebanding dengan tingkat kepuasan mereka. Di sisi lain, kinerja karyawan akan menurun sebagai akibat dari kepuasan kerja yang lebih rendah”.

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Jufrizen & Hutasuhut (2022) menunjukkan bahwa “Kebahagiaan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa motivasi kerja karyawan sering kali dipengaruhi oleh keinginan mereka untuk pindah, dan kepuasan kerja mereka dapat memengaruhi kehadiran mereka di tempat kerja. Menurut penelitian Santoso & Riyanto (2020), kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan kepuasan karyawan kontrak dengan memberikan semua karyawan kesempatan untuk maju berdasarkan kinerja kerja dan lamanya masa kerja. Menurut Rinny et al. (2020), kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya jika mereka merasa manfaat yang mereka terima atas jerih payah mereka lebih besar daripada biaya dan tenaga yang mereka keluarkan sendiri, dan selisihnya masih cukup untuk menghidupi mereka. Menurut Herlissha & Riyanto (2019), kebahagiaan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan semua pekerja kemungkinan untuk maju berdasarkan kinerja dan lamanya masa kerja mereka untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Menurut Dirga & Arfah (2019), kebahagiaan kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak pada kinerja karyawan yang tinggi”. Hal ini berarti ketika individu merasa puas maka dapat terciptanya perasaan secara emosional yang menyenangkan pada diri individu tersebut. Kepuasan ini dapat menciptakan seseorang menjadi lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan dan dapat meningkatkan produktivitas seseorang sehingga kepuasan merupakan faktor yang sangat penting dalam melakukan sesuatu hal. Kepuasan ini dapat memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan pekerjaan, jika karyawan merasa puas terhadap apa yang mereka lakukan dan apa yang mereka dapatkan tentu akan mengakibatkan karyawan tersebut merasa puas dan bahagia. Perasaan puas ini akan mengakibatkan adanya peningkatan dari hasil yang maksimal ketika melakukan suatu pekerjaan mereka. Dimana ketika karyawan merasa puas, hal ini akan menciptakan kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Seseorang dapat berpendapat bahwa disiplin kerja sangat menguntungkan bagi kepentingan organisasi dan para pekerjanya. Disiplin kerja akan menjamin bahwa organisasi menjaga ketertiban dan bahwa kegiatan dilakukan dengan lancar, sehingga menghasilkan hasil terbaik. Kepuasan karyawan akan ditingkatkan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, yang akan meningkatkan produktivitas. Akibatnya, para pekerja dapat melakukan pekerjaan mereka dengan kesadaran penuh dan dapat sepenuhnya mengekspresikan pikiran dan energi mereka untuk mencapai tujuan perusahaan (Novianti & Mitriani, 2017). Komponen utama dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. (Pereira & Said, 2019). Berdasarkan hasil pengujian, variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,990 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005, yang berarti variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan substansial terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H_3 diterima. Adanya pengaruh positif menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan tingkat disiplin kerja yang dimilikinya. Sebaliknya, disiplin kerja yang buruk pada karyawan juga akan mengakibatkan penurunan kinerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Iptian, *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa “Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja, artinya semakin disiplin seorang karyawan maka semakin baik pula kinerjanya. Hal senada diungkapkan oleh Amri & Ramdani (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Mereka mengatakan bahwa disiplin yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan atau organisasi karena menunjukkan seberapa besar tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang baik dan cukup

besar terhadap kinerja karyawan, menurut penelitian Mulyadin dkk. (2023). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin tidak hanya mencerminkan sikap positif seorang karyawan tetapi juga sangat membantu dalam penyelesaian kewajibannya dengan baik. Menurut Hasanah & Lo (2020), disiplin kerja memiliki pengaruh yang baik dan cukup besar terhadap kinerja karyawan. Artinya, disiplin kerja dapat menunjukkan sikap patuh dan taat dalam menaati semua standar perusahaan dan mencapai tujuan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Kelibulin dkk. (2020) menemukan hasil yang sebaliknya, yaitu disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kinerja karyawan akan menurun seiring dengan menurunnya disiplin kerja”. Adanya peningkatan disiplin kerja dapat diukur melalui disiplin waktu, disiplin berpakaian, disiplin dalam menaati peraturan, maupun disiplin dalam bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang disiplin waktu akan senantiasa tepat waktu dalam bekerja mengikuti peraturan perusahaan. Karyawan PT Fore Coffee Gatot Subroto juga disiplin dalam berpakaian dengan mengenakan pakaian yang sopan dan rapi. Selain itu, karyawan juga bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan, serta menaati peraturan yang berlaku. Karyawan yang disiplin akan memaksimalkan kinerjanya karena merasa bahwa kinerja menjadi salah satu penilaian dalam pekerjaannya, sehingga karyawan PT Fore Coffee Gatot Subroto berlomba-lomba untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, karyawan yang tidak disiplin akan berdampak pada penurunan kinerjanya. Rasa malas pada diri karyawan menyebabkan karyawan tersebut mengerjakan pekerjaannya dengan santai, sehingga kinerjanya sulit untuk meningkat. Karyawan tidak peduli dengan kondisi sekitarnya serta bertindak seenaknya tanpa mematuhi peraturan yang berlaku di PT Fore Coffee Gatot Subroto.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dan mengumpulkan data empiris tentang pengaruh disiplin kerja, komunikasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Fore Coffee Gatot Subroto. Kinerja karyawan di PT. Fore Coffee Gatot Subroto Denpasar Bali dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komunikasi; oleh karena itu, semakin efektif organisasi berkomunikasi, semakin baik kinerja karyawan di PT. Fore Coffee Gatot Subroto Denpasar Bali. Kinerja karyawan di PT. Fore Coffee Gatot Subroto Denpasar Bali dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja; oleh karena itu, semakin puas karyawan dengan pekerjaan mereka, semakin baik kinerja mereka. Kinerja karyawan di PT. Fore Coffee Gatot Subroto Denpasar Bali dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja, oleh karena itu semakin disiplin seorang karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan di PT. Fore Coffee Gatot Subroto Denpasar Bali.

Limitasi

Penelitian ini perlu diulang pada masa mendatang karena hanya dilakukan dalam kurun waktu tertentu (*cross section*) dan lingkungan bersifat dinamis serta dapat berubah sewaktu-waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, I. A. S., Permadi, I. K. O., Dewi, I. G. A. M. P., & Sudarsani, N. P. (2024). The mediating role of locus of control: The effect of work discipline and competence on employee performance. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 7(12), 7198-7206.
- Amri, A., & Ramdani, Z. (2021). Effect of organization commitment, work motivation, and work discipline on employee performance (case study: pt. pln (persero) p3b Sumatera upt Padang). *International Journal of Educational Management and Innovation*, 2(1), 88-99.
- Antari, N. L. S. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover intention (studi pada Losari Hotel Sunset Bali). *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1).
- Aprillina, N., & Razak, I. (2021). Pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kreasicipta Aksesdasisindo Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 22(3).
- Hariyanto, D. (2021). *Buku ajar pengantar ilmu komunikasi*. Umsida Press.
- Hasanah, F., & Lo, S. J. (2020). The mediating role of employee satisfaction on the influences of employee discipline and employee motivation on employee performance at the Ministry of Transportation, Republic of Indonesia, Research and Development Department. *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(1), 1-11.
- Hee, O. C., Qin, D. A. H., Kowang, T. O., Husin, M. M., & Ping, L. L. (2019). Exploring the impact of communication on employee performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(3), 654-658.
- Herlissha, N., & Riyanto, S. (2019). The effect of job satisfaction, work motivation, and employee engagement on employees performance of PT. Inixindo Persada Rekayasa Komputer. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(12), 856-863.
- Ihsani, N., & Wijayanto, A. (2020). The effect of organizational culture, motivation, and job satisfaction on employee performance. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(4), 492-502.
- Irwansyah. (2019). *Pengaruh kepuasan kerja dalam memoderasi motivasi kerja dan penggajian menurut perspektif Islam terhadap kinerja karyawan*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar: ASSETS.

- Iptian, R., Zamroni, Z., & Efendi, R. (2020). The effect of work discipline and compensation on employee performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145–152.
- Jufrizen, J., & Hutasuhut, M. R. (2022). The role of mediation organizational citizenship behavior on the effect of work motivation and job satisfaction on employee performance. *Journal of International Conference Proceedings*, 5(2), 162–183.
- Kelibulin, E. S., Palutturi, S., Arifin, M. A., Thamrin, Y., & Rahmadani, S. (2020). The effect of work discipline on employee performance (The health office case study of Tanimbar Island). *Medico-Legal Update*.
- Lisih, L., & Andy, A. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Avindo Perdana Bahtera Mulia. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 161–170.
- Ma'rifatullah, A., Mahyuni, M., & Akhmad, B. A. (2021). The effect of communication and work discipline on employee performance in the regional secretariat of Hulu Sungai Utara Regency. *International Journal Political, Law, and Social Science*, 2(3).
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The relationship between work motivation, work discipline and employee performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 1–16.
- Mulyadin, A., Hersona, S., & Hartelina, H. (2023). The influence of visionary leadership, organizational culture, and work discipline on employee performance at SMP Negeri 1 Kedungwaringin. *Dinasti International Journal of Management Science*, 4(5), 988–997.
- NISA, A. H. (2019). *Pengaruh kesejahteraan kerja, komunikasi kerja dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Dua Kelinci di kabupaten Pati* [Skripsi]. Universitas Muria Kudus.
- Novianti, K., & Mitariani, N. W. E. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada De Bakker Bakery Denpasar. *Jurnal Ilmu Manajemen (JUIMA)*, 7(2).
- Pawirosumarto, S., & Affaandi, F. (2023). Effect of compensation and communication on employee performance of PT. Metra Palma Api (Medco Agro). *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1.2).
- Pereira, S., & Said, S. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(2), 47–59.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The influence of communication and work discipline to employee performance. *First*



International Conference on Administration Science (ICAS 2019) (pp. 423–426). Atlantis Press.

- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2021). How job stress effect job satisfaction and employee performance in four-star hotels. *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)*, 6(2), 25–32.
- Putri, A. Y., Widyani, A. A. D., & Saraswati, P. A. S. (2023). Motivasi: mediasi pada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS ketenagakerjaan Bali Denpasar. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 1–13.
- Rahayu, N. K. R. P., Widnyana, I. W., & Gunadi, I. G. N. B. (2022). Pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan. *Emas*, 3(5), 227–236.
- Ramandei, L. (2020). Differences of organizational effectiveness between Sapordanco Village and Bonkawir Village District of Waisai City Raja Ampat.
- Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. (2020). The influence of compensation, job promotion, and job satisfaction on employee performance of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 5(2), 39–48.
- Santoso, N. B. A., & Riyanto, S. (2020). The effect of work motivation, organizational commitment, and job satisfaction on the contract employees performance of PT Bank Rakyat Indonesia Branch Office of Jakarta Daan Mogot. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(1), 561–568.
- Siregar, A., & Wolor, C. W. (2023). Communication and work environment on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, 5(1), 184–194.
- Sulila, I. (2019). The effect of discipline and work motivation on employee performance, BTPN Gorontalo. *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)*, 4(3), 121–131.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi pertama, cetakan kesepuluh). Kencana Prenada Media Group.
- Suwandana, I. M. A., & Susandya, A. A. A. (2018). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi organisasi dan konflik tugas terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Honda Motor di Denpasar. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1).