

# PENGARUH KOMUNIKASI KARYAWAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NUSANTARA ASIA UTAMA DI JALAN JENGGALA, JAKARTA SELATAN

Muhamad Sabil Raditia \*<sup>1</sup>  
Agus Sulaiman Anhary <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
Tangerang Selatan

\*e-mail : [radit.opl48@gmail.com](mailto:radit.opl48@gmail.com)<sup>1</sup> [dosen00598@unpam.ac.id](mailto:dosen00598@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

## Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Asia Utama di Jalan Jenggala, Jakarta Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh karyawan PT. Nusantara Asia Utama di Jalan Jenggala, Jakarta Selatan dijadikan responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 44,2%, dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(5,486 > 1,68595)$ . Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 41,5%, dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(5,197 > 1,68595)$ . Komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 5.841 + 0,743X_1 + 0,229X_2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 57,8%, sedangkan sisanya sebesar 42,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(25,332 > 3,252)$ .

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

## Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of employee communication and work discipline on employee performance at PT. Nusantara Asia Utama on Jalan Jenggala, South Jakarta. The research method used was a quantitative method with an associative approach. The sampling technique used saturated sampling, namely all employees of PT. Nusantara Asia Utama on Jalan Jenggala, South Jakarta were used as respondents. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis tests. The results of this study indicate that employee communication has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 44.2%, and the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(5.486 > 1.68709)$ . Work discipline has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 41.5%, and the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(5.197 > 1.68709)$ . Communication and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 5.841 + 0.743X_1 + 0.229X_2$ . The determination coefficient value is 57.8%, while the remaining 42.2% is influenced by other factors outside this study. The hypothesis test obtained  $F_{count} > F_{table}$  or  $(25.332 > 3.252)$ .

**Keywords:** Employee Communication, Work Discipline, Employee Performance.

## PENDAHULUAN

Dampak era persaingan bisnis globalisasi yang terjadi ini semakin meningkat dan kompleks, perusahaan dituntut untuk selalu siap dalam menghadapi setiap perubahan-perubahan yang terjadi nantinya serta memperbaiki hal-hal yang terkait, agar dapat berkembang dan juga bertahan dalam menghadapi situasi perkembangan atau perubahan yang signifikan.

Dampak dari era globalisasi yang terjadi dapat mempengaruhi berbagai aspek kehidupan baik dalam bidang ekonomi, sosial, politik, teknologi, lingkungan, budaya, dan sebagainya yang sangat ditentukan oleh perkembangan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Sumber daya manusia merupakan aset utama yang sangat berpengaruh dan paling berharga dalam menunjang keberhasilan berjalannya suatu perusahaan.

Kinerja karyawan PT. Nusantara Asia Utama di Jalan Jenggala, Jakarta Selatan merupakan hasil nyata dari upaya individu maupun kolektif para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan ini mencerminkan tingkat pencapaian yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, baik dari aspek kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan pada tahun 2022 sampai 2024, tingkat kinerja karyawan di berbagai perusahaan di Indonesia cenderung sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, bahwa keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga dipengaruhi oleh motivasi internal, sistem penghargaan, dan kejelasan tugas yang diterima.

Keseluruhan fakta tersebut menegaskan bahwa kinerja karyawan PT. Nusantara Asia Utama di Jalan Jenggala, Jakarta Selatan tidak dapat dilepaskan dari integrasi antara kompetensi individual, sistem organisasi yang berjalan, dan dukungan dari Keseluruhan fakta tersebut menegaskan bahwa kinerja karyawan PT. Nusantara Asia Utama di Jalan Jenggala, Jakarta Selatan tidak dapat dilepaskan dari integrasi antara kompetensi individual, sistem organisasi yang berjalan, dan dukungan dari lingkungan kerja yang kondusif. Dalam fenomena kinerja karyawan di lingkungan PT. Nusantara Asia Utama di jalan Jenggala, Jakarta Selatan menjadi perhatian utama pada era persaingan bisnis yang semakin kompetitif dimana Perusahaan menuntut karyawan untuk mampu menunjukkan performa terbaik secara konsisten.

Data jurnal dan penelitian sepanjang tahun 2022 hingga 2024 menegaskan bahwa rata-rata tingkat pencapaian kinerja karyawan di perusahaan serupa di Jakarta Selatan mengalami fluktuasi seiring dengan dinamika kebijakan perusahaan dan perubahan eksternal yang terjadi. Salah satu studi bahkan mencatat adanya kecenderungan penurunan efektivitas kerja akibat beban kerja yang tidak seimbang serta ketidakjelasan instruksi tugas dari atasan. Adanya praktik monitoring dan evaluasi kinerja secara periodik dilaporkan mampu meningkatkan disiplin dan akuntabilitas, yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan produktivitas karyawan.

PT. Nusantara Asia Utama, sebagai bisnis yang terus berkembang, sangat bergantung pada efektivitas komunikasi karyawan dan disiplin kerja untuk mencapai tujuan strategis operasionalnya. Dalam lingkungan kerja yang dinamis, komunikasi yang baik antar karyawan maupun antara karyawan dan manajemen menjadi fondasi utama produktivitas dan keberlanjutan perusahaan. Komunikasi yang baik dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan serta dapat mengurangi adanya kemungkinan *miscommunication* antar karyawan yang terjadi karena perbedaan persepsi antara informasi yang disampaikan komunikator dengan informasi yang diterima komunikan. Hal ini didukung oleh penelitian IBM (2024) yang menyatakan bahwa, Komunikasi karyawan (*Employee Communication*) secara umum mengacu pada pertukaran informasi, ide, perasaan, dan umpan balik antar karyawan dan manajemen dalam suatu organisasi.

Di sisi lain, kurangnya disiplin kerja, baik dalam hal tingkat kehadiran, keterlambatan, kepatuhan terhadap prosedur, maupun tanggung jawab terhadap tugas, dapat menurunkan kualitas output, mengganggu kegiatan operasional, dan menciptakan lingkungan kerja yang kurang profesional. Hal ini diperkuat dengan data penilaian kinerja karyawan pada table diatas, yang mana angka presentase realisasi terendah mencapai 73%. Hal ini sejalan dengan fakta pada penelitian langsung di lapangan yang menunjukkan masih banyaknya terjadi kasus keterlambatan karyawan pada saat jam masuk kerja, atau dengan kata lain ketepatan waktu karyawan masih terbilang rendah.

Ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan menjadi sesuatu yang sangat penting karena hal tersebut dapat menghambat kegiatan operasional perusahaan. Akibatnya terjadi penumpukan *job description* yang seharusnya merupakan tugas karyawan tertentu, namun hal tersebut harus dilimpahkan kepada karyawan lain, sehingga menyebabkan kinerja karyawan terganggu akibat adanya pelimpahan tugas tersebut. Hal ini sejalan dengan pendapat Onsardi & Putri (2020:3) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya.

Oleh karena itu, identifikasi, analisis, dan penanganan yang tepat terhadap akar masalah komunikasi dan disiplin kerja di PT. Nusantara Asia Utama menjadi hal pokok untuk menjaga

kinerja optimal, meningkatkan moral karyawan, dan memastikan pertumbuhan perusahaan yang berkelanjutan.

Komunikasi karyawan merupakan salah satu bagian yang sangat penting dalam sebuah organisasi, menurut Robbins & Judge (2021:13) “Komunikasi karyawan adalah proses pertukaran pesan untuk memengaruhi sikap dan tindakan karyawan”. Dalam berinteraksi hendaknya menggunakan Bahasa yang mudah untuk dimengerti oleh manusia lain. Perkembangan komunikasi pada saat ini sudah sangat modern dan canggih, hal ini dapat dibuktikan dengan perangkat komunikasi yang sudah semakin canggih dan relatif sudah menyebar di setiap lapisan masyarakat.

Melalui komunikasi yang baik, maka perusahaan dapat berjalan sesuai harapan, dan begitu sebaliknya tanpa adanya komunikasi yang baik maka perusahaan akan sulit untuk berjalan sesuai harapan.

Pada *presurvey* diatas menjelaskan dari 40 orang karyawan PT. Nusantara Asia Utama menjawab pada indikator pengetahuan dengan pernyataan “Saya sudah mengetahui tanggung jawab dalam divisi saya dan peraturan perusahaan secara menyeluruh” 92,5% responden menjawab ya dan 7,5% menjawab tidak, Pada indikator keterampilan dengan pernyataan “Saya merasa komunikasi secara lisan maupun tulisan yang telah dijalankan sudah efektif” 82,5% responden menjawab ya dan 17,5% menjawab tidak. Pada indikator sikap dengan pernyataan “Kemampuan komunikasi saya terkadang masih belum dapat dipahami oleh rekan kerja lain” 65% responden menjawab ya dan 35% menjawab tidak.

Berdasarkan observasi diatas dapat dikatakan bahwa masalah yang terjadi pada komunikasi Karyawan PT. Nusantara Asia Utama adalah belum maksimalnya pengetahuan karyawan terhadap tanggung jawabnya dan peraturan perusahaan, keterampilan komunikasi lisan dan tulisan yang belum 100% efektif, dan kemampuan komunikasi saya sudah dapat dipahami dengan baik oleh rekan kerja lain dibuktikan dengan data jawaban dari responden pada indikator ini dengan angka terbesar yaitu mencapai 14 orang menjawab “Tidak” atau jika dilihat dengan presentase yaitu sebesar 35%. Dengan permasalahan komunikasi yang terjadi dalam sebuah perusahaan akan menimbulkan masalah seperti tidak berjalan secara efektif sebagaimana yang seharusnya terjadi. Dengan demikian, komunikasi merupakan faktor penting agar suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Selain komunikasi karyawan yang baik disiplin kerja juga merupakan kunci kesuksesan perusahaan. Jika setiap karyawannya memiliki disiplin kerja yang rendah, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan maupun perusahaan tersebut. Oleh karena itu, PT. Nusantara Asia Utama sangat menjunjung tinggi kedisiplinan karyawan untuk mengantisipasi adanya tindakan yang tidak bertanggung jawab yang telah dilakukan karyawan. Namun demikian masih ada saja karyawan yang izin tidak hadir dan terlambat. Hal ini dapat dilihat dari data absensi yang dimiliki oleh PT. Nusantara Asia Utama pada tabel berikut:

**Tabel 1. 1**  
**Data Presensi Karyawan PT. Nusantara Asia Utama Tahun 2022-2024**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Cuti	Izin	Alpha	Sakit	Terlambat	Total
1	2022	40	465	36	0	87	723	1.301
2	2023	40	461	23	0	98	792	1.364
3	2024	40	470	27	0	102	746	1.345

*Sumber : PT. Nusantara Asia Utama*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih sangat rendah dimana masih banyak karyawan yang izin tidak masuk dan terlambat masuk dengan berbagai alasan, hal ini bisa memperlambat pekerjaan dan menyebabkan menurunnya kinerja pada setiap karyawan yang tidak disiplin. Dengan karyawan datang terlambat otomatis karyawan

tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu atau lebih cepat dari yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Melihat hal tersebut maka kedisiplinan pada karyawan PT. Nusantara Asia Utama perlu ditingkatkan lagi karena kesadaran akan disiplin dalam bekerja ini yang dapat mendukung karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana penelitian asosiatif ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala dengan pendekatan penelitian kuantitatif.

Kemudian dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif maka dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, tehnik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian kuantitatif ini menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Dengan demikian metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan penelitian ini dengan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**1 Uji Normalitas**

**Tabel 4. 1**  
**Uji Normalitas Data**  
**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KOMUNIKASI KARYAWAN	.126	40	.108	.974	40	.481
DISIPLIN KERJA	.128	40	.099	.949	40	.069

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Olah Data SPSS Versi 25

Dapat dilihat pada gambar di atas. Nilai signifikannya berada pada nilai 0,481 (X1) dan 0,069 (X2) yang artinya nilai signifikansi > 0,05. Nilai signifikan yang dihasilkan membuktikan bahwa data pada variabel Komunikasi Karyawan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki distribusi normal.

**2 Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4. 2**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 KOMUNIKASI KARYAWAN	.765	1.306
DISIPLIN KERJA	.765	1.306

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil SPSS Versi 25

Dari table di atas, menunjukkan bahwa nilai VIF semua variable bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 yaitu variable Komunikasi Karyawan dan Disiplin Kerja sebesar 1.306 sedangkan untuk nilai *tolerance* semua variable bebas lebih dari 0.1 yaitu sebesar 0,765 di kedua variable, yang berarti tidak terjadi gejala atau kendala atas multikolinearitas diantara variable bebas dalam pengujian yang dilakukan peneliti. Uji tersebut telah diperhitungkan dengan baik demi mendapatkan hasil yang mampu dibuktikan kebenarannya.

**3 Uji Autokorelasi**

**Tabel 4. 3**  
**Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson**

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada gangguan autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada gangguan autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada gangguan autokorelasi

Sumber : Sugiono (2020:184)

Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. 4**  
**Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.760 <sup>a</sup>	.578	.555	2.75546	1.915

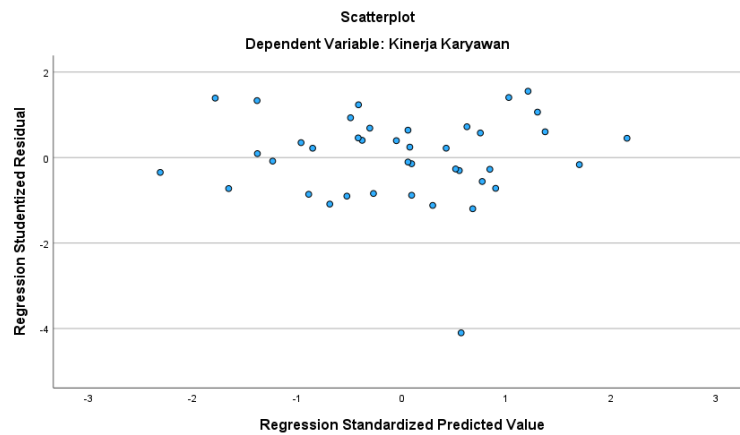
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI KARYAWAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model uji ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,915 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460.

**4 Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 4. 1**  
**Grafik Scatterplot**

Sumber : Hasil SPSS Versi 25

Hasil uji *scatterplot* di atas terlihat bahwa titik menyebar secara acak serta tersebar dengan baik di atas maupun di bawah angka 0. Hal ini dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**5 Pembahasan Penelitian**

**6 Pengaruh Komunikasi Karyawan (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai persamaan regresi adalah  $Y = 7,247 + 1,072X_1$ , dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,665 yang menunjukkan bahwa kedua variabel ini memiliki tingkat hubungan yang kuat antara satu sama lain. Jumlah determinasi atau kontribusi pengaruhnya adalah 0,442 atau 44,2% dan faktor lain yang memengaruhi sebesar 55,8% dari total. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  atau  $5,486 > 1,68709$  Oleh karena

itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang menunjukkan bahwa Komunikasi Karyawan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### **7 Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai persamaan regresi adalah  $Y = 18,279 + 0,351X_2$ , dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,645 yang menunjukkan bahwa kedua variabel ini memiliki tingkat hubungan yang sedang antara satu sama lain. Jumlah determinasi atau kontribusi pengaruhnya adalah 0,415 atau 41,5% dan faktor lain yang memengaruhi sebesar 58,5% dari total. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  atau  $5,197 > 1,68709$  Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### **8 Pengaruh Komunikasi Karyawan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi karyawan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 5,841 + 0,743X_1 + 0,229X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,760 artinya memiliki hubungan yang **kuat**. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 57,8% dan sisanya sebesar 42,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  atau  $25,332 > 3,252$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Komunikasi Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi karyawan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa komunikasi karyawan memiliki pengaruh signifikan dengan nilai  $t\text{-hitung}$  (5,486)  $>$   $t\text{-tabel}$  (1,68709) dan signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa semakin baik komunikasi karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Komunikasi karyawan yang baik dan efektif mampu meningkatkan hasil capaian kerja, pemahaman, motivasi, dan rasa tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas.

1. Disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji parsial, disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan dengan nilai  $t\text{-hitung}$  (5,197)  $>$   $t\text{-tabel}$  (1,68709) dan signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

3. Komunikasi karyawan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil uji  $F$  menunjukkan nilai  $F\text{-hitung}$  (25,332)  $>$   $F\text{-tabel}$  (3,252) dengan tingkat signifikansi  $0,01 < 0,05$ . Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,578 menunjukkan bahwa 57,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh komunikasi karyawan dan disiplin kerja, sementara sisanya sebesar 42,2% dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, budaya organisasi, pelatihan, dan gaya kepemimpinan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa komunikasi karyawan yang efektif dan tingkat disiplin kerja yang baik berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Nusantara Asia Utama di Jalan Jenggala, Jakarta Selatan.

### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif asosiatif untuk menganalisis pengaruh komunikasi karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Asia Utama di Jalan Jenggala, Jakarta Selatan. Meskipun hasil yang diperoleh telah memberikan gambaran empiris yang cukup jelas, namun penelitian ini memiliki beberapa

keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam interpretasi hasil dan pengembangan penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut :

1. Keterbatasan variabel penelitian  
Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas, yaitu komunikasi karyawan dan disiplin kerja, dalam menjelaskan kinerja karyawan. Sementara itu, terdapat faktor lain yang secara teoritis maupun empiris juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, pelatihan, budaya organisasi, kompensasi serta gaya kepemimpinan yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal tersebut membatasi kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan secara lebih komprehensif.
2. Keterbatasan responden dan lingkup penelitian  
Penelitian ini hanya dilakukan pada satu Perusahaan, yaitu PT. Nusantara Asia Utama di Jalan Jenggala, Jakarta Selatan dengan jumlah responden sebanyak 40 responden. Dengan demikian, hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan secara luas untuk instansi atau organisasi lain, baik di lingkungan PT. Nusantara Asia Utama maupun perusahaan lain yang memiliki karakteristik berbeda.
3. Keterbatasan metode pengumpulan data  
Data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan pernyataan yang tertutup. Teknik ini berpotensi menimbulkan bias persepsi responden, karena jawaban yang diberikan mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi objektif di lapangan. Selain itu, penggunaan instrument tunggal tanpa dukungan wawancara mendalam membatasi kedalaman informasi yang diperoleh.
4. Keterbatasan waktu dan kondisi penelitian  
Pengumpulan data dilakukan dalam kurun waktu yang relative singkat dan pada periode tertentu, sehingga belum mampu menangkap perubahan dinamika komunikasi karyawan dan disiplin kerja yang mungkin terjadi dari waktu ke waktu. Faktor situasional seperti beban kerja musiman atau kebijakan organisasi saat penelitian berlangsung juga dapat memengaruhi hasil penelitian.
5. Keterbatasan analisis statistik  
Analisis yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada regresi linear berganda. Meskipun metode ini mampu menunjukkan hubungan antar variabel secara simultan dan parsial, namun belum mengungkapkan hubungan mediasi atau moderasi yang terjadi antar variabel. Penggunaan pendekatan analisis yang lebih kompleks, seperti *structural equation modelling* (SEM), dapat memberikan hasil yang lebih mendalam di penelitian mendatang

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komunikasi karyawan dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Asia Utama di Jalan Jenggala, Jakarta Selatan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dalam Aspek Komunikasi Karyawan  
Diharapkan agar manajemen terus meningkatkan kualitas dan efektivitas komunikasi karyawan dalam kegiatan operasional. Hal ini dapat dilakukan dengan membuat program pelatihan tentang komunikasi karyawan dalam lingkungan kerja ataupun dengan membuat komunikasi semakin transparan dan efisien diantara karyawan maupun antara atasan dan bawahan, sehingga komunikasi karyawan ini dapat menjadi salah satu variabel yang berperan penting terhadap kesuksesan perusahaan. Selain itu, perlu dilakukan pemantauan apakah komunikasi karyawan yang telah diterapkan berjalan dengan maksimal, karena yang terpenting tidak hanya komunikasi yang tersampaikan, tetapi sejauh mana komunikasi dapat dipahami.
2. Dalam Aspek Disiplin Kerja  
Diperlukan penerapan sistem disiplin kerja yang efektif dan juga pengawasan yang aktif guna menjaga keseimbangan antara tingkat disiplin kerja dan tingkat produktivitas kinerja karyawan. Langkah yang dapat dilakukan antara lain membuat aturan mengenai kedisiplinan serta sanksi yang lebih tegas dan terstruktur lagi serta melakukan pengawasan secara aktif.

Dengan demikian, disiplin kerja para karyawan akan meningkat yang kemudian berperan positif untuk kesuksesan dan tercapainya target perusahaan.

3. Dalam Aspek Kinerja Karyawann

Manajemen SDM perlu melakukan pemantauan secara berkala terhadap pengaruh komunikasi karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Monitoring ini dapat dilakukan melalui survei kepuasan kerja, evaluasi kinerja berkala, dan forum diskusi internal. Hasil pemantauan tersebut dapat digunakan untuk melakukan perbaikan berkelanjutan pada kebijakan kedisiplinan maupun sistem kerja agar selaras dengan kebutuhan organisasi.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi. Penambahan variabel tersebut diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, serta memperkaya kajian empiris di bidang manajemen sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K. & Irwanto, I. (2022). Manajemen sumber daya manusia. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.
- Mangkunegara, A.P. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Rokhayati, I., Setiawan, H., & Bagaskara, B. J. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 25-34.
- Siswanto (2021) Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, D. (2019). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.

### Jurnal

- Dwi Zelia Putra, W., & MARAYASA, I. N. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Fumida Pestindo Jaya Jagakarsa. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 12(2), 138-146. <https://doi.org/10.32493/jk.v12i2.y2024.p138-146>.
- Elviana, E. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Karisma Di Kabupaten Kediri. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 82-99.
- Erri, D. (2021). Kinerja Karyawan dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 112-120.
- Hajijah, H., & Marayasa, I. N. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pradana Energi Gemilang Jatiwaringin. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 1(01), 12-28.
- Jenilatifah, A. Y., & Indirasari, I. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Legreen Gatot Subroto di Jakarta Pusat. *PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 4(4), 761-770. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/IIPER>
- Mariani, L. M. I., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(7), 3540-3569.
- Marpaung, F. K., Namirah, Y., Usandra, S., Putra, G., & Monica, C. (2020). Pengaruh komunikasi, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Globelink Sea And Air Freight Indonesia. *Warta Dharmawangsa*, 14(1).
- Mogi, A. (2020). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Ramayana lestari sentosa. tbk di jakarta pusat. *Jurnal Semarak*, 3(1), 75-84.
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2018). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2).

- Panggabean, F. A., Hutapea, D. R., Siahaan, M. S. M., & Sinaga, J. B. L. A. B. (2022). Pengaruh komunikasi, motivasi, disiplin kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt Pegadaian (Persero) Medan Area-1. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(2), 913-933.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wisata Angkasa Permai. *Jurnal Semarak*, 3(2), 1-11.
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 4(3).
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pt. persada arkana buana, jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 31-41.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
- Putra, B. P., & Sunarsih, D. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mackessen Indonesia. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(1), 7-12.
- Ramadhan, M. F., Siroj, R. A., & Afgani, M. W. (2024). Validitas and Reliabilitas. *Journal of Education*. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i2.4885>
- Santoso, A. B., & Fitriyanti, (2020). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian operasional pt. bank central asia, tbk. kantor pusat jakarta barat. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 33.
- Shinta, D., & Siagian, M. (2020). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 338-346.
- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Pt. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *EQUILIBIRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 118-128.
- Sinambela, E. A., Al Hakim, Y. R., & Irfan, M. (2019). Pengaruh Kedisiplinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 15(2), 308-320.
- Sunarsi, D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2), 1-24.
- Suwanto, S., Nurjaya, N., Sunarsi, D., Rozi, A., & Affandi, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 222-229.