

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. TELUK LUAS

Yoanda Dwi Darma

Manajemen, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

Corresponding Author : Yoanda Dwi Darma [Yoandadwidarma0@gmail.com](mailto:Yoandadwidarma0@gmail.com)\*

---

### ARTICLE INFO

Kata Kunci:  
Disiplin Kerja; Komunikasi Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan

Received : 24, Agustus 2024

Revised : 11, Oktober 2024

Accepted : 7, November 2024

Published: 28, November 2024

Copyright (c) 2024 Jurnal

Bisnis Digital

This work is licensed under a

[Creative Commons Attribution](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

[4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dengan menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 57 orang karyawan sebagai responden yaitu pada PT. Teluk Luas. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh yang tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh yang tidak signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan dan terdapat pengaruh yang tidak signifikan komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan.

### ABSTRACT

*This study aims to examine the effect of work discipline and work communication on employee performance with job satisfaction as an intervening variable using primary data obtained by distributing questionnaires to 57 employees as respondents at PT. Teluk Luas. In this study using Structural Equation Modeling (SEM) analysis tool using Partial Least Square (PLS).*

*The results showed that, There is a significant effect of work discipline on job satisfaction. There is a significant effect of work discipline on employee performance, there is an insignificant effect of job satisfaction on employee performance, there is a significant effect of work communication on job satisfaction, there is a significant effect of work communication on employee performance, there is an insignificant effect of work discipline on job satisfaction through employee performance and there is an insignificant effect of work communication on job satisfaction through employee performance*

---

## PENDAHULUAN

PT. Teluk Luas adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri pembuatan karet remah di Kota Padang Sumatera Barat. Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor industri, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dua faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja dan komunikasi kerja. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan komunikasi kerja adalah proses pertukaran informasi antara karyawan dan pimpinan perusahaan yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu, kepuasan kerja juga merupakan variabel yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan berkontribusi lebih banyak terhadap perusahaan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Menurut **(Elviana, 2023)** kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran serta kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan Menurut **(Herwanto & Radiansyah, 2022)** Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang sedang diharapkan.

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan. **(Jufrizen, 2021)** sedangkan menurut **(Herwanto & Radiansyah, 2022)** Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

### Komunikasi Kerja

Menurut (Marpaung et al., 2020) Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Untuk memindahkan informasi yang dimaksud dalam komunikasi tersebut diperlukan suatu proses komunikasi. Menurut Webster New Collogiate Dictionary “istilah komunikasi berasal dari istilah Latin *Communicare*, bentuk past participle dari *communication* dan *communicatus* yang artinya suatu alat untuk berkomunikasi terutama suatu sistem penyampaian dan penerimaan berita, seperti misalnya telephon, telegraph, radlo, dan lain sebagainya.

## Kepuasan Kinerja

Kepuasan kerja diungkapkan (Al Hakim et al., 2022) adalah sikap yang ditampilkan seseorang terhadap pekerjaannya, yang bersumber dari persepsinya terhadap lingkungannya bekerja. Kepuasan kerja digambarkan dalam sikap baik dan menyenangkan terhadap pekerjaan yang dijalani, bersumber dari penilaian setiap karakteristik pekerjaan. Orang dengan kepuasan kerja yang maksimal akan mempunyai sikap positif pada pekerjaannya, dan individu dengan kepuasan kerja yang minim akan mempunyai sikap negatif pada tingkah lakunya dalam bekerja. Sedangkan menurut (Rahayu & Dahlia, 2023) Untuk memacu kepuasan kerja pegawai harus dilakukan untuk mendorong pencapaian komitmen organisasi yang baik. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini akan berdampak pada moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan pegawai rendah. Pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis komitmen di dalam organisasi akan meningkat.

Kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana kepemimpinan yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa, walaupun balas jasa itu penting. Adanya kepuasan kerja itu mempengaruhi beberapa aspek yang meliputi pada pegawai itu sendiri (Kurniawan, 2019)

H1 : Diduga motivasi berpengaruh terhadap karyawan

H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

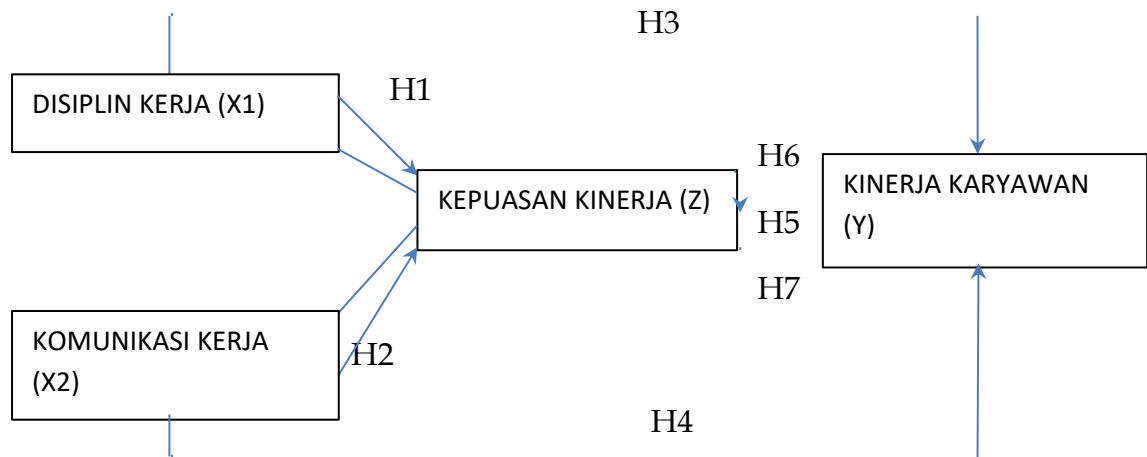
H3 : Diduga komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H4 : Diduga kinerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H5 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H6 : Diduga pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

H7 : Diduga pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan



**Gambar. 1**  
**Kerangka pemikiran**

## METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan di PT. Teluk Luas Kota Padang, Penelitian ini merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara terencana dan sistematis untuk mendapatkan jawaban pemecahan masalah terhadap fenomena-fenomena tertentu penelitian ini telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori.

Meurut (**Wokas et al., 2022**) mendefinisikan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan rumus slovin.

Rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n= jumlah sampel

N= Jumlah populasi

e= tingkat kesalahan

Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah : 57 karyawan dengan hubungan sebagai berikut :

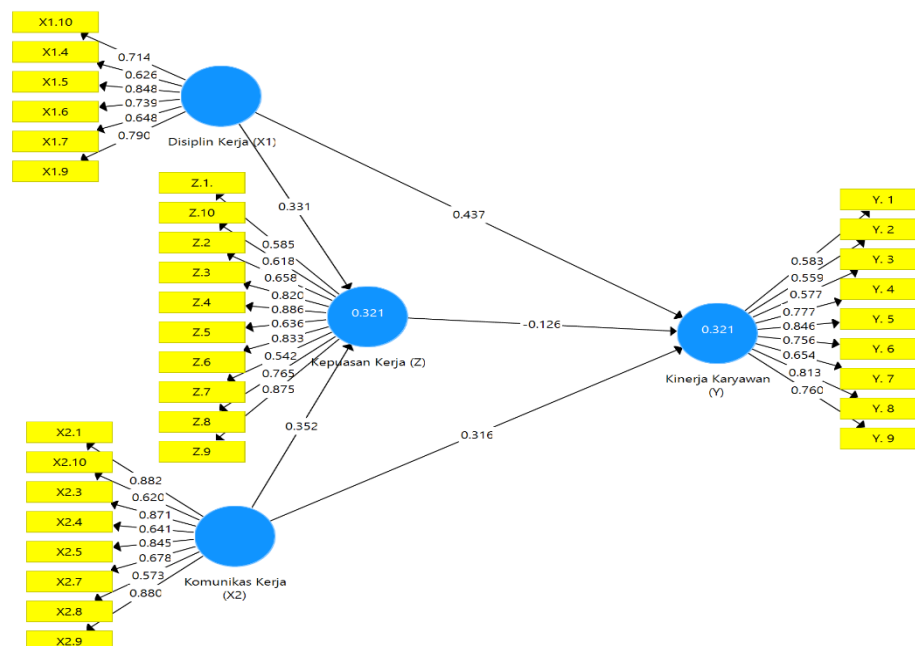
$$n = \frac{135}{1 + 135 \times 10\%^2} = 57$$

Berdasarkan pembahasan rumus slovin diatas maka Sampel dalam penelitian ini berjumlah 57 orang.

## HASIL PENELITIAN

Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisis data untuk menilai outer model yaitu uji validitas dan reliabilitas. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai *Convergent Validity* diatas 0,5.

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk penilaian dari sebuah model penelitian yaitu *outer model* dan *inner model*. Tahapan-tahapan tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar. 2

### Outer Loadings Setelah Eliminasi

Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,5, terdapat beberapa indikator yang tereliminasi dari variabel penelitian.

#### A. Pengujian Outer Model (*Convergent Validity*) Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan pengujian *outer model* pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut:

**Tabel. 1**  
**Outer Loadings Disiplin Kerja (X1)**

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
X1.4	0,626	Valid
X1.5	0,848	Valid
X1.6	0,739	Valid
X1.7	0,648	Valid
X1.9	0,790	Valid
X1.10	0,714	Valid

Sumber : Output SmartPLS 4, 2024

Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,5 dengan demikian disiplin kerja valid.

**B. Pengujian Outer Model(*Convergent Validity*) Komunikas Kerja (X2)**

Berdasarkan pengujian *outer model* pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut:

**Tabel. 2**  
**Outer Loadings Komunikasi Kerja (X2)**

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
X2.1	0,882	Valid
X2.3	0,871	Valid
X2.4	0,641	Valid
X2.5	0,845	Valid
X2.7	0,678	Valid
X2.8	0,573	Valid
X2.9	0,880	Valid
X2.10	0,620	Valid

Sumber : Output SmartPLS 4, 2024

Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,5 dengan demikian komunikasi kerja valid.

**C. Pengujian Outer Model(*Convergent Validity*) Kepuasan Kerja (Z)**

Berdasarkan pengujian *outer model* pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut:

**Tabel. 3**  
**Loadings Kepuasan Kerja (Z)**

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
Z.1	0,585	Valid
Z.2	0,658	Valid
Z.3	0,820	Valid
Z.4	Abel. 30,886	Valid
Z.5	0,636	Valid
Z.6	0,833	Valid

<https://ejournal.ummuaba.ac.id/index.php/JDB>

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
Z.7	0,542	Valid
Z.8	0,765	Valid
Z.9	0,875	Valid
Z.10	0,618	Valid

Sumber : Output SmartPLS 4, 2024

Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,5 dengan demikian komunikasi kerja valid.

#### D. Pengujian *Outer Model*(*Convergent Validity*) Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian *outer model* pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut:

**Tabel. 4**  
**Outer Loadings Kinerja Karyawan (Y)**

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
Y. 1	0,583	Valid
Y. 2	0,559	Valid
Y. 3	0,577	Valid
Y. 4	0,777	Valid
Y. 5	0,846	Valid
Y. 6	0,756	Valid
Y. 7	0,654	Valid
Y. 8	0,813	Valid
Y. 9	0,760	Valid

Sumber : Output SmartPLS 4, 2024

Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,5 dengan demikian komunikasi kerja valid.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik disiplin kerja yang diberikan pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat.

Dalam penelitian ini disiplin kerja dilihat dari lima tingkatan kebutuhan 1. Kepatuhan karyawan pada jam kerja, 2. Kepatuhan pelayanan pada perintah/ instruksi dari pimpinan serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku, 3. Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan-hati-hati, 4. Berpakaian yang baik, sopan,

dan menggunakan tanda-tanda pengenalan instansi, 5. Bekerja. Kepatuhan karyawan pada jam kerja, Kepatuhan pelayanan, Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan-hati-hati serta berpakaian yang baik, sopan, dan menggunakan tanda-tanda pengenalan instansi menjadi pengukur tertinggi disiplin kerja pegawai, terutama suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi ke tempat kerja serta diberikannya uang kehadiran dan tunjangan kinerja berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Kondisi ini ditunjukkan dengan tingginya tingkat kepuasan kerja pegawai terutama terkait dengan pekerjaannya itu sendiri dan pembayaran.

Semakin baik suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi serta uang kehadiran dan tunjangan kinerja yang diberikan organisasi menyebabkan semakin puas pegawai terhadap pekerjaannya saat ini (Jufrizen, 2021) Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Herwanto & Radiansyah, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian data dengan program *SmartPLS* ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan tingkat afeksi seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan yang berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Selain itu, kinerja karyawan mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, demikian pula sebaliknya. Kinerja karyawan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran serta kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Elviana, 2023) terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Herwanto & Radiansyah, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan terdapat pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kinerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Pada dasarnya dampak kinerja karyawan bagi perusahaan yaitu untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan. Perkembangan dan kemajuan perusahaan meliputi perkembangan teknologi industri serta kemajuan dalam bidang operasional perusahaan. Selain itu dampak utama kinerja karyawan bagi perusahaan yaitu pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan akan selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawannya untuk mendapatkan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan tercapai. Dengan tercapainya tujuan dari perusahaan maka akan mampu mensejahterakan karyawannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu & Dahlia, 2023) terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Nasution & Khair, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

### 4. Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian data dengan program *SmartPLS* ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja. Komunikasi merupakan Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Untuk memindahkan informasi yang dimaksud dalam komunikasi tersebut diperlukan suatu proses komunikasi. Menurut *Webster New Collogiate Dictionary* "istilah komunikasi berasal dari istilah *Latin Communicare*, bentuk past participle dari *communication* dan *communicatus* yang artinya suatu alat untuk berkomunikasi terutama suatu sistem penyampaian dan penerimaan berita, seperti misalnya telepon, telegraph, radlo, dan lain sebagainya.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini akan berdampak pada moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan pegawai rendah. Pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis komitmen di dalam organisasi akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Munir, 2020) terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi kerja terhadap kinerja kepuasan kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Al Hakim et al.,

2022) terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

## 5. Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian data dengan program *SmartPLS* ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kinerja merupakan suatu hal yang diinginkan baik dari perusahaan maupun semua pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dari promosi pekerjaan. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Produktivitas sangat berhubungan langsung dengan sumber daya manusia, maka hal ini sangat penting diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Jika produktivitas meningkat maka tujuan perusahaan dalam mendapatkan laba juga pasti akan meningkat. Peningkatan produktivitas ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan yang merupakan sumber daya manusia dalam perusahaan, sehingga sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam perusahaan. Kinerja yang tinggi dapat tercapai dalam suatu perusahaan apabila karyawan tersebut diberikan penghargaan atas prestasi yang diperolehnya dan diberikan hukuman apabila ia melanggar peraturan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tistianingtyas & Parwoto, 2021) terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Badrianto & Ekhsan, 2019) terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan

## 6. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan

Pada hasil uji pengaruh tidak langsung terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan. Maka kinerja pegawai akan meningkat melalui disiplin kerja, kepuasan kerja semakin meningkat apabila tidak langsung dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik disiplin kerja yang diberikan pegawai maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Dalam penelitian ini disiplin kerja dilihat dari lima tingkatan kebutuhan 1) Kepatuhan karyawan pada jam kerja, 2) Kepatuhan pelayanan pada perintah/ instruksi dari pimpinan serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku, 3) Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan-hati-hati, 4) Berpakaian yang baik, sopan, dan menggunakan tanda-tanda pengenalan instansi, 5). Kondisi ini ditunjukkan

dengan tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan terutama terkait dengan pekerjaannya itu sendiri dan pembayaran.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2021) terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Nasution & Khair, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## **7. Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan**

Pada hasil hasil uji pengaruh tidak langsung terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan. Maka kinerja karyawan akan meningkat melalui kepuasan kerja, kinerja karyawan semakin meningkat apabila tidak langsung dipengaruhi oleh komunikasi kerja. Peningkatan kinerja merupakan suatu hal yang diinginkan baik dari perusahaan maupun semua pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dari promosi pekerjaan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Produktivitas sangat berhubungan langsung dengan sumber daya manusia, maka hal ini sangat penting diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Jika produktivitas meningkat maka tujuan perusahaan dalam mendapatkan laba juga pasti akan meningkat. Peningkatan produktivitas ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan yang merupakan sumber daya manusia dalam perusahaan, sehingga sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam perusahaan. Kinerja yang tinggi dapat tercapai dalam suatu perusahaan apabila karyawan tersebut diberikan penghargaan atas prestasi yang diperolehnya dan diberikan hukuman apabila ia melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Elviana, 2023) terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Herwanto & Radiansyah, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja. Karyawan yang menerapkan disiplin yang baik dalam pekerjaan mereka cenderung merasa lebih puas karena mereka merasakan pencapaian dan keandalan dalam tugas-tugas mereka sehari-hari.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sangat signifikan. Karyawan yang mematuhi standar kerja dan jadwal yang telah ditetapkan

cenderung menunjukkan hasil kerja yang lebih baik, karena kedisiplinan menciptakan struktur dan konsistensi yang mendukung produktivitas tinggi.

Kepuasan kerja dan kinerja karyawan tidak selalu memiliki hubungan yang signifikan. Karyawan dapat merasa puas dengan pekerjaan mereka namun tetap menunjukkan variasi dalam kinerja mereka, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi produktivitas.

Terdapat hubungan signifikan antara komunikasi kerja dan kepuasan kerja. Komunikasi yang baik di tempat kerja memungkinkan karyawan untuk memahami ekspektasi, mendapatkan umpan balik yang konstruktif, dan merasa lebih terhubung dengan tim, yang semuanya berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Terdapat hubungan signifikan antara komunikasi kerja dan kinerja karyawan. Ketika komunikasi di tempat kerja berjalan lancar, karyawan dapat memahami tujuan dan ekspektasi dengan lebih baik, yang mendukung mereka untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan tidak menunjukkan hasil yang signifikan. Ini menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja penting untuk kinerja, dampaknya terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan mungkin tidak sekuat yang diperkirakan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ketika melalui kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun komunikasi yang baik dapat mendukung kinerja, pengaruhnya terhadap kepuasan kerja melalui kinerja tidak selalu tampak jelas.

## PENELITIAN LANJUTAN

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan melibatkan variabel-variabel independen berkaitan dengan Kinerja Karyawan seperti Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja ataupun menambahkan variabel moderating. Dengan harapan sampel dan objek penelitian lebih lebih besar lagi.

## UCAPAN TERIMA KASIH

1. Bapak **Dori Mittra Candana, SE, MM** Selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
2. Bapak **Bayu Pratama Azka, SE, MM** Selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
3. Bapak **Darman, S.Sos. I** Selaku Pimpinan PT Teluk Luas Kabag. HRD yang telah membantu dalam penelitian ini.
4. Keluarga Besar yang telah banyak memberikan motivasi dan bantuan moril kepada penulis

5. Seluruh teman-teman jurusan Manajemen Angkatan 20 yang telah memberikan dukungan, dan semangat dalam kepada penulis.

## DAFTAR PUSTAKA

- 2008:1 Luther Gulick. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952-962. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>
- Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Intervening Pada Pt Rakha Gustiawan. 2, 2-5.
- Al Hakim, Utari, W., & Hartati, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 15(1), 54-61. <https://doi.org/10.56521/manajemen-dirgantara.v15i1.569>
- Astinatria, I. N. P., & Sarmawa, I. W. G. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Widya Manajemen*, 2(1), 47-59. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1.549>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in PT. Nesinak Industries. *Management, and Accounting*, 2(1), 85-91.
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401-410. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>
- 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. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i3.609>
- Emil, M., & Albetris, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(2), 437. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i2.130>
- Endang Prihatini, A., & Shinta Dewi, R. (2021). *Buku Ajar Azas-Azas Manajemen*.
- Follett, M. P. (2018). Pengantar Manajemen. *Jurnal Manajemen*, 1-5. [file:///C:/Users/HAWLETPACKARD/Downloads/Pengantar Manajemen \(I\).pdf](file:///C:/Users/HAWLETPACKARD/Downloads/Pengantar%20Manajemen%20(I).pdf)
- Herwanto, H., & Radiansyah, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *E-Qien*, 11(1), 1408-1418. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.667>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35-54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Karini, D. (2023). No Title بليب. In *Nucl. Phys.* (Vol. 13, Issue 1).
- Komunikasi, P., Kerja, B., Motivasi, D. A. N., Terhadap, K., Pegawai, K., Dinas, P., Dan, K., & Sipil, P. (2020). *Tesis Yuli*. [http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/5277/TESIS YULI .pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/5277/TESIS%20YULI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Kurniawan, F. (2019). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 241. <https://doi.org/10.22441/jimb.v5i3.6938>
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218–1238. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152>
- 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. *Jurnal Warta*, 14(1), 175–193. <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/554>
- Maujud, F. (2018). Implementasi fungsi-fungsi manajemen dalam lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Penelitian Keislaman*, 14(1), 30–50. <https://doi.org/10.20414/jpk.v14i1.490>
- Mistiani, W. (2019). Penerapan Manajemen Strategik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah. *Paedagogia: Jurnal Pendidikan*, 7(1), 171–186. <https://doi.org/10.24239/pdg.Vol7.Iss1.38>
- Munir, M. F. , A. S. (2020). Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Management* , 5(2), 2597-4084 ISSN.
- Nasution, I. S., & Khair, H. (2022). Pengaruh Pengawasan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organization Citizenship Behavior pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. *Jesya*, 5(2), 1456–1469. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.745>
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Rahmawani, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Medan. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Medan*, 1–75. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.462>
- Rizky, M. (2022). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.832>
- Sakban et al. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Shinta, D. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin, Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo Skripsi*. 17. <http://repository.upbatam.ac.id/2064/>
- Sudana, I. W., & Sugianingrat, I. W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada BPR Angsa Sedanayoga di Batubulan Gianyar. *Widya Amrita*, 1(1), 38–50. <https://ejournal.ummuba.ac.id/index.php/JDB>

- <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1145>  
Tistianingtyas, D., & Parwoto, . (2021). Effect of Locus of Control and Job Satisfaction on Employee Performance through Organisational Citizenship Behavior (OCB) on Accounting Department Personnel of Naval Base V Surabaya. *European Journal of Business and Management Research*, 6(2), 12–17. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.2.752>
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. ., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PIn Kawangkoan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>
- Yumhi. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(2), 71–78.