

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN NO SEW PADA PT ADIS DIMENSION FOOTWEAR KABUPATEN TANGERANG

Ahmad Khumaidi¹, Khaerul Fahmi², Temmy Setiawan³

^{1,2,3}Universitas Tanri Abeng

khaerul.fahmi@tau.ac.id, temmy.setiawan@tau.ac.id

ABSTRAK

The Influence of Organizational Communication and Work Discipline on Employee Productivity in the No Sew Department at PT Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency. This study examines the partial and simultaneous effects of organizational communication and work discipline on employee productivity. Using a quantitative descriptive method with 70 respondents, the results show that both variables have significant effects on employee productivity.

Keywords: Communications Organization, Discipline of Work, Productivity Employee

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja secara efektif, efisien, dan produktif agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dalam dunia industri manufaktur, produktivitas karyawan menjadi salah satu indikator utama karena berkaitan langsung dengan pencapaian target produksi, kualitas hasil kerja, serta efisiensi biaya perusahaan.

PT Adis Dimension Footwear merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam produksi sepatu bermerek internasional. Salah satu bagian penting dalam proses produksi adalah bagian No Sew. Pada bagian ini, produktivitas karyawan sangat menentukan kualitas hasil produksi dan pencapaian target perusahaan. Namun,

berdasarkan data awal penelitian, produktivitas karyawan bagian No Sew belum sepenuhnya sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan.

Data defect produk bagian No Sew menunjukkan bahwa defective return (DR) pada periode Agustus sampai Desember 2025 masih berada di atas target buyer sebesar 0,3%. Pada bulan Agustus nilai defect sebesar 0,65%, September sebesar 0,54%, Oktober sebesar 0,65%, November sebesar 0,86%, dan Desember sebesar 0,61%. Rata-rata defective return mencapai 0,66%, sehingga masih melebihi batas yang ditetapkan perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas karyawan masih perlu ditingkatkan.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan adalah komunikasi organisasi. Komunikasi organisasi berperan penting dalam menyampaikan informasi, arahan, dan koordinasi kerja antara pimpinan dan karyawan maupun antarkaryawan. Komunikasi yang kurang lancar dapat menyebabkan kesalahpahaman, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, dan menurunnya efektivitas kerja. Oleh karena itu, komunikasi organisasi yang baik diperlukan agar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target dan prosedur yang telah ditetapkan.

Selain komunikasi organisasi, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan, ketepatan waktu, ketaatan pada standar kerja, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan data penilaian disiplin kerja, nilai disiplin kerja karyawan bagian No Sew mengalami penurunan dari 82% pada semester I menjadi 77% pada semester II. Selain itu, masih terdapat karyawan yang terlambat, izin, dan alfa pada periode Agustus sampai Oktober 2025.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan bagian No Sew pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, baik secara parsial maupun simultan.

KAJIAN TEORI

Komunikasi organisasi merupakan proses penyampaian informasi, pesan, gagasan, dan pemahaman di dalam suatu organisasi. Komunikasi organisasi dibutuhkan agar setiap anggota organisasi dapat memahami tugas, tanggung jawab, serta tujuan yang ingin dicapai. Komunikasi yang baik dapat membantu memperlancar koordinasi kerja,

mengurangi kesalahpahaman, meningkatkan kerja sama, dan mendorong tercapainya tujuan organisasi.

Komunikasi organisasi dalam penelitian ini mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Pengetahuan berkaitan dengan pemahaman karyawan terhadap tugas, peraturan, prosedur, dan informasi yang diperlukan dalam pekerjaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan berkomunikasi secara lisan maupun tulisan. Sikap berkaitan dengan semangat, kreativitas, dan kesediaan karyawan dalam bekerja sama melalui komunikasi yang baik.

Disiplin kerja merupakan sikap kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan, norma, dan standar kerja yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin kerja penting karena dapat membentuk perilaku kerja yang tertib, terarah, dan bertanggung jawab. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mampu menggunakan waktu kerja dengan baik, menaati prosedur, serta menjaga kualitas hasil kerja.

Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini meliputi frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja. Frekuensi kehadiran menunjukkan tingkat kedisiplinan karyawan dalam hadir tepat waktu. Tingkat kewaspadaan menunjukkan ketelitian karyawan dalam bekerja. Ketaatan pada standar dan peraturan kerja menunjukkan kepatuhan terhadap prosedur perusahaan. Etika kerja menunjukkan sikap saling menghargai dan perilaku kerja yang baik di lingkungan perusahaan.

Produktivitas karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output kerja secara efektif dan efisien. Produktivitas menunjukkan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Produktivitas yang baik dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mencapai target, menjaga kualitas hasil kerja, serta menggunakan waktu dan tenaga secara optimal.

Dalam penelitian ini, produktivitas karyawan menjadi variabel dependen yang dipengaruhi oleh komunikasi organisasi dan disiplin kerja. Komunikasi organisasi yang baik dapat membantu memperjelas arahan kerja dan mempercepat koordinasi. Disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan ketepatan waktu, kepatuhan, serta tanggung jawab karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, kedua variabel tersebut diduga memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

MANTRA

JURNAL MANAJEMEN STRATEGIS

Berdasarkan kajian teori tersebut, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan; disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan; serta komunikasi organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Metode ini digunakan untuk menggambarkan variabel penelitian berdasarkan data angka yang diperoleh dari kondisi sebenarnya di lapangan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah komunikasi organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah produktivitas karyawan (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian No Sew pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Jumlah populasi sebanyak 70 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, karena seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 70 responden.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diukur menggunakan skala Likert. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 26. Pengujian dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

Adapun dasar perhitungan uji validitas adalah sebagai berikut:

$$df = n - 2$$

$$df = 70 - 2$$

$$df = 68$$

Dengan taraf signifikansi 0,05, maka nilai r-tabel adalah 0,235. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel.

PEMBAHASAN

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel komunikasi organisasi, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan memiliki nilai r-

hitung lebih besar dari r-tabel sebesar 0,235. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel komunikasi organisasi, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,60.

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kelayakan model regresi. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antarvariabel independen. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan variance residual dalam model regresi. Berdasarkan hasil pengujian, model regresi dinyatakan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap produktivitas karyawan. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Pada variabel komunikasi organisasi, diperoleh nilai t hitung sebesar 8,372 dan t tabel sebesar 1,996. Dengan demikian:

$$\begin{aligned} t \text{ hitung} &> t \text{ tabel} \\ 8,372 &> 1,996 \end{aligned}$$

Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian No Sew pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi organisasi, maka produktivitas karyawan akan semakin meningkat.

Pada variabel disiplin kerja, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,221 dan t tabel sebesar 1,996. Dengan demikian:

$$\begin{aligned} t \text{ hitung} &> t \text{ tabel} \\ 2,221 &> 1,996 \end{aligned}$$

Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian No Sew pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka produktivitas karyawan juga akan semakin meningkat.

Hasil uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 118,606 dan F tabel sebesar 3,13. Dengan demikian:

$$F \text{ hitung} > F \text{ tabel} \\ 118,606 > 3,13$$

Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, komunikasi organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian No Sew pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Komunikasi yang baik membantu karyawan memahami instruksi kerja, prosedur produksi, target perusahaan, serta penyelesaian masalah di lapangan. Apabila komunikasi antara pimpinan dan karyawan berjalan efektif, maka kesalahan kerja dapat dikurangi dan pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik.

Disiplin kerja juga memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan yang disiplin akan lebih patuh terhadap aturan, hadir tepat waktu, menaati standar kerja, serta bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya. Dalam bagian produksi seperti No Sew, disiplin kerja sangat penting karena keterlambatan, ketidakhadiran, atau kelalaian dapat menghambat proses produksi dan meningkatkan risiko defect produk.

Secara simultan, komunikasi organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Komunikasi yang baik akan memperlancar koordinasi kerja, sedangkan disiplin kerja akan menjaga keteraturan pelaksanaan pekerjaan. Kedua faktor tersebut saling mendukung dalam menciptakan produktivitas kerja yang lebih optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan komunikasi internal dan kedisiplinan karyawan agar target produksi dan kualitas kerja dapat tercapai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian No Sew pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 8,372 lebih besar dari t tabel sebesar 1,996 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, semakin baik komunikasi organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi produktivitas karyawan.

Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,221 lebih besar dari t tabel sebesar 1,996 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Komunikasi organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 118,606 lebih besar dari F tabel sebesar 3,13 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, PT Adis Dimension Footwear perlu meningkatkan komunikasi organisasi melalui penyampaian informasi yang jelas, koordinasi yang baik, dan komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu meningkatkan disiplin kerja melalui pengawasan, keteladanan pimpinan, penerapan aturan yang konsisten, serta evaluasi kedisiplinan secara berkala.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Aam Widiawati, et al. 2023. Komunikasi organisasi dan hubungan hierarkis dalam organisasi.
- Adriana Th. Duka, et al. 2023. Disiplin kerja dalam organisasi.
- Bismala, et al. 2020. Efektivitas komunikasi dalam organisasi.
- Chandra, et al. 2023. Faktor-faktor yang memengaruhi komunikasi organisasi.
- Gunawan, & Zulhaida. 2022. Komunikasi organisasi dalam lingkungan kerja.
- Hulu, et al. 2022. Produktivitas kerja karyawan dalam organisasi.
- Mesra Surya Arifien, et al. 2022. Dimensi dan indikator disiplin kerja.

- Nasution, & Lesmana. 2018. Peran manajer dalam mendorong disiplin kerja.
- Nugraha, & Faddila. 2023. Disiplin kerja dan faktor-faktor yang memengaruhinya.
- Pada, et al. 2024. Kepatuhan karyawan terhadap aturan organisasi.
- Ramadhani, et al. 2022. Disiplin kerja sebagai alat komunikasi manajer.
- Sinuhaji. 2020. Komunikasi dan produktivitas kerja karyawan.
- Sobri, et al. 2021. Komunikasi organisasi dan unsur-unsurnya.
- Wahyuningsih. 2018. Produktivitas kerja dan produksi.
- Wibowo, et al. 2022. Komunikasi dalam kehidupan organisasi.
- Wilson. 2012. Kepuasan kerja dan produktivitas karyawan.
- Wulan, & Sulandjari. 2022. Pengertian komunikasi dalam organisasi.