

# Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan CV. Malilkids Kabupaten Bandung Barat

Annida Rohimah<sup>1</sup>, Rini Handayani<sup>2</sup>  
<sup>1,2</sup> Universitas Nasional Pasim

<sup>2</sup> korespondensi: rinihandayani.lctr@gmail.com

## ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of communication and work discipline on employee performance at CV Malilkids, West Bandung Regency, both directly and indirectly. The background of this study is based on the importance of the role of effective communication and work discipline in improving employee performance. This study uses a quantitative approach with the path analysis method as the main analysis tool. Data were obtained by distributing questionnaires to 52 employees as respondents. Validity and reliability tests were carried out first to ensure the feasibility of the research instrument. Furthermore, the data were analyzed using path analysis to see the direct and indirect relationships between variable. The result of the study indicate the communication has a positive and significant effect on employee performance, both directly and through work discipline as an intervening variable. Work discipline is also proven to have a positive and significant direct effect on employee performance. The path coefficient value indicates that work discipline has a partial mediating role in the relationship between communication and performance. Thus, it can be concluded that increasing effective communication and high work discipline can simultaneously improve employee performance at CV. Malilkids.*

*Keywords: communication, work discipline, employee performance*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Malilkids Kabupaten Bandung Barat, baik secara langsung maupun tidak langsung. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya peran komunikasi yang efektif serta disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis jalur (*path analysis*) sebagai alat analisis utama. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 52 karyawan sebagai responden. Uji validitas dan reabilitas dilakukan terlebih dahulu untuk memastikan kelayakan instrument penelitian. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan analisis jalur untuk melihat hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening. Disiplin kerja juga terbukti memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien jalur menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peran mediasi parsial dalam hubungan antara komunikasi dan kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan komunikasi yang efektif dan disiplin kerja yang tinggi secara simultan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Malilkids.

Kata Kunci: komunikasi, disiplin kerja, kinerja karyawan

## PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mempertahankan daya saing. Kinerja karyawan merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi karena berpengaruh terhadap produktivitas, efisiensi, dan pencapaian tujuan

perusahaan (1). CV. Malilkids, perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang produksi gendongan bayi dan perlengkapan ibu menyusui di Kabupaten Bandung Barat, menghadapi tantangan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya.

Dua faktor yang dianggap berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan adalah komunikasi dan disiplin kerja (2–4). Komunikasi yang efektif membantu kelancaran koordinasi, mengurangi miskomunikasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Di sisi lain, disiplin kerja yang baik memastikan karyawan mematuhi aturan dan menjalankan tugas secara konsisten sehingga efisiensi meningkat.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel tersebut dapat berbeda berdasarkan karakteristik industri. Pada sektor manufaktur seperti CV. Malilkids, disiplin kerja terbukti berperan besar, sedangkan komunikasi tetap menjadi faktor penting dalam membangun efektivitas kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji seberapa besar pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Malilkids, mengingat pentingnya kedua variabel tersebut dalam mendukung produktivitas perusahaan.

Komunikasi dan disiplin kerja menjadi komponen yang sangat menentukan kualitas dan efektivitas pelaksanaan tugas.

Berdasarkan hasil observasi awal di CV. Malilkids, ditemukan permasalahan berupa kurangnya kejelasan instruksi kerja, keterlambatan komunikasi kebijakan baru, serta beberapa ketidakteraturan dalam kedisiplinan kerja seperti ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap SOP. Kondisi tersebut berdampak pada ketidaktercapaian target

harian fluktuasi produktivitas. Pencapaian target kerja membutuhkan dukungan komunikasi internal yang efektif serta disiplin kerja yang konsisten. Lebih dari 70% permasalahan dalam organisasi terkait dengan ketidakefektifan komunikasi, komunikasi yang efektif memfasilitasi aliran informasi yang jelas antara pimpinan dan karyawan, sehingga mengurangi risiko kesalahan kerja serta meningkatkan koordinasi. Sementara itu disiplin kerja menggambarkan kepatuhan karyawan terhadap aturan organisasi yang menjadi fondasi penting dalam membangun kinerja yang stabil. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komunikasi dan disiplin kerja memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan (5). Selain itu, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja rendah dapat menurunkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan (6,7).

CV. Malilkids sebagai perusahaan yang bergerak di bidang perlengkapan bayi dan ibu menyusui menghadapi tantangan berupa variasi beban kerja, perubahan kebijakan, dan perlunya koordinasi yang baik antardivisi. Komunikasi yang tidak tersampaikan secara jelas dapat memunculkan kesalahan kerja, sedangkan disiplin kerja yang rendah dapat menghambat pencapaian target produksi. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang komprehensif mengenai bagaimana dua variabel komunikasi dan disiplin kerja ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini memberikan kontribusi ilmiah berupa pemetaan hubungan antara komunikasi, disiplin kerja, dan kinerja

karyawan. *State of the art* penelitian menunjukkan perlunya integrasi aspek perilaku dan manajemen dalam meningkatkan kinerja organisasi (8–10).

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan bukti, empiris, tetapi juga memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia, terutama dalam bidang komunikasi organisasi dan manajemen perilaku kerja. Kinerja karyawan merupakan elemen penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Faktor komunikasi dan disiplin kerja menjadi komponen yang sangat menentukan kualitas dan efektivitas pelaksanaan tugas.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan pendekatan survei. Metode penelitian merupakan komponen penting dalam memastikan bahwa temuan penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan CV. Malilkids yang berjumlah 52 orang. Karena jumlah populasi yang relative kecil, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (sampling jenuh). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif-verifikatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengukur hubungan antar variabel dan menghasilkan model pengaruh yang terstruktur.

Desain penelitian yang digunakan adalah desain eksplanatori, yaitu penelitian yang

bertujuan menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan dependen. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari komunikasi (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y).

Instrumen penelitian dikembangkan berdasarkan indikator masing-masing variabel, kemudian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan teknik Cronbach Alpha untuk memastikan kelayakan instrument. Teknik analisis data meliputi analisis deskriptif untuk melihat gambaran setiap variabel, serta analisis asosiatif melalui uji statistik (uji t, uji f, dan analisis jalur/path analysis). Uji asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas juga dilakukan untuk memastikan kelayakan model regresi.

Selain uji validitas dan reabilitas, penelitian ini juga melakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan analisis parametrik. Analisis jalur digunakan untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Teknik ini membantu menggambarkan struktur hubungan yang lebih mendalam, sehingga memberikan pemahaman menyeluruh mengenai bagaimana komunikasi dan disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan pendekatan survei.

Instrumen penelitian berupa kuesioner skala likert 1-5 dengan tiga variabel utama, yaitu:

Komunikasi (X1)

Disiplin Kerja (X2)

Kinerja Karyawan (Y)

(1) Uji Instrumen

Semua item pada ketiga variabel memiliki nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel (0,279), sehingga dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha untuk seluruh variabel  $>$  0,6, sehingga reliabel.

(2) Uji Asumsi Klasik

Data berdistribusi normal dengan nilai signifikan  $>$  0,05.

Tidak terdapat multikolinearitas ( $VIF < 10$ ).

Tidak terdapat heteroskedastisitas.

Tidak terdapat autokorelasi (nilai DW berada dalam rentang  $2 < DW < 4$ -du).

(3) Analisis Data

Analisis yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel.

Model analisis jalur meliputi:

$$Y = p_1X_1 + p_2X_2 + e_1$$

$$X_2 = p_3 X_1 + e_2$$

Hasil analisis jalur digunakan untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung dari komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, termasuk peran disiplin kerja sebagai variabel mediasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa komunikasi di CV. Malilkids berada pada kategori baik. Dimensi komunikasi ke bawah (*downward communication*), ke atas (*upward communication*), dan komunikasi lateral (*horizontal*) menunjukkan skor baik, terutama pada aspek kejelasan informasi antar karyawan. Namun, komunikasi *bottom-up* masih belum optimal, terlihat dari rendahnya indikator partisipasi karyawan dalam menyampaikan saran kepada pimpinan. Hal ini mengindikasikan perlunya peningkatan dalam membangun komunikasi dua arah yang lebih terbuka.

Penelitian responden terhadap variabel komunikasi berada pada kategori baik dengan bobot rata-rata 215,5.

Disiplin kerja karyawan memperoleh skor yang tinggi pada sebagian besar indikator, terutama pada ketaatan terhadap SOP dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan. Indikator “mematuhi prosedur kerja” menunjukkan skor maksimal, yang menandakan tingginya kepatuhan karyawan. Meskipun begitu, aspek ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan masih menjadi titik lemah, menunjukkan perlunya pelatihan manajemen waktu untuk meningkatkan efisiensi kerja. Secara keseluruhan, disiplin kerja berada pada kategori sangat baik. Disiplin kerja memperoleh bobot rata-rata 226,6 yang menunjukkan tingkat kedisiplinan tinggi.

Kinerja karyawan berada pada kategori baik, dilihat dari kemampuan menyelesaikan tugas, kualitas hasil kerja, dan tanggung jawab atas pekerjaan. Karyawan memiliki rasa (*ownership*) yang tinggi terhadap tugasnya, yang mendukung produktivitas perusahaan. Kinerja karyawan memperoleh bobot rata-rata 215,3 yang menunjukkan hasil kerja baik dan stabil.

Hal ini menunjukkan bahwa secara umum ketiga variabel sudah berjalan baik, namun masih terdapat ruang perbaikan khususnya dalam aspek ketelitian kerja dan ketepatan waktu.

#### **Analisis Pengaruh Parsial dan Simultan**

Hasil analisis jalur menunjukkan:

- a). Pengaruh langsung komunikasi terhadap kinerja = 4,49%
- b). Pengaruh tidak langsung melalui disiplin kerja = 3,349%
- c). Total pengaruh komunikasi terhadap kinerja 7,844%
- d). Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja = 46,785%
- e). Pengaruh tidak langsung melalui komunikasi = 3,349%
- f). Total pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja = 50,135%

Secara simultan, komunikasi dan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 57,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 42,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

#### **Pembahasan**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi yang efektif memastikan bahwa instruksi kerja, perubahan kebijakan, dan laporan hasil kerja tersampaikan dengan jelas kepada karyawan dan komunikasi yang jelas membantu mempercepat koordinasi, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan pemahaman terhadap tugas. Temuan ini sejalan dengan teori Robbins (2015), bahwa komunikasi merupakan dasar koordinasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pesan dan instruksi yang disampaikan, semakin akurat pula karyawan dalam menjalankan tugasnya dan ini berdampak pada peningkatan ketepatan pelaksanaan tugas.

Disiplin kerja menjadi variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja, selain itu disiplin juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung bekerja tepat waktu, menaati aturan dan menunjukkan tanggung jawab tinggi yang ditunjukkan oleh konsistensi karyawan dalam mematuhi SOP. Hal ini selaras dengan penelitian sebelumnya pada sektor manufaktur yang menekankan kedisiplinan sebagai faktor penting dalam menjaga ketertiban dan efisiensi operasional.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja juga berperan

sebagai variabel mediasi parsial, yang berarti komunikasi tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan disiplin kerja. Komunikasi yang efektif mendorong pemahaman terhadap aturan dan prosedur, sehingga karyawan lebih disiplin dan berdampak pada peningkatan kinerja.

Secara keseluruhan, kombinasi komunikasi efektif dan disiplin kerja yang tinggi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja

karyawan di sektor manufaktur seperti CV. Malilkids.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 52 responden melalui penyebaran kuesioner, distribusi frekuensi dan pembobotan dari masing-masing indikator pada variabel komunikasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan maka dapat diketahui datanya sebagai berikut:

**Tabel 1: Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi (X1)**

Dimensi	Indikator	Frekuensi Penilaian Responden					Bobot Aktual	Rata-rata Bobot Aktual
		SS (5)	S (4)	C (3)	TS (2)	STS (1)		
Komunikasi Kearah Atas	Pimpinan memberi instruksi kerja untuk mencapai target harian	20	24	6	2	0	218	220
	Supervisor menjelaskan perubahan kebijakan kepada seluruh staff	21	24	7	0	0	222	
Komunikasi Kearah Bawah	Karyawan melaporkan hasil kerja kepada supervisor	19	24	9	0	0	218	211.5
	Pegawai menyarankan pimpinan meningkatkan efisiensi tim	12	26	13	1	0	205	
Komunikasi Lateral	Tim pemasaran berdiskusi merancang strategi kampanye	16	25	7	4	0	209	215
	Rekan kerja bertukar informasi tentang produk	20	25	7	0	0	221	
Total nilai semua bobot penilaian dari responden								1,293
Rata-rata bobot aktual variabel komunikasi								215.5
Nilai terendah (minimum) variabel komunikasi								205

Dimensi	Indikator	Frekuensi Penilaian Responden					Bobot Aktual	Rata-rata Bobot Aktual
		SS (5)	S (4)	C (3)	TS (2)	STS (1)		
	Nilai tertinggi (maximum) variabel komunikasi							222

Sumber: data primer yang sudah diolah, 2025

SS= Sangat Setuju,

TS= Tidak Setuju,

S= Setuju,

STS= Sangat Tidak Setuju

C= Cukup,

**Tabel 2: Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Dimensi	Indikator	Frekuensi Penilaian Responden					Bobot Aktual	Rata-rata Bobot Aktual
		SS (5)	S (4)	C (3)	TS (2)	STS (1)		
Ketaatan terhadap Aturan dan Kebijakan	Saya mematuhi prosedur kerja	28	22	2	0	0	234	233.5
	Saya menghindari pelanggaran demi kelancaran pekerjaan	29	21	1	0	1	233	
Konsistensi dalam Pelaksanaan Tugas	Saya menjaga kualitas pekerjaan setiap hari	24	25	3	0	0	229	227
	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik	20	29	3	0	0	225	
Tanggung Jawab	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	13	29	10	0	0	211	222.5
	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya	27	24	1	0	0	234	
Ketertiban dalam Bekerja	Saya mengikuti rutinitas dengan tertib	17	30	3	1	1	217	223.5
	Saya menjaga kerapian ruang kerja agar efisien	27	22	2	0	1	230	
Total nilai semua bobot penilaian dari responden								1,813
Rata-rata bobot actual variabel komunikasi								226.6
Nilai terendah (minimum) variabel komunikasi								211
Nilai tertinggi (maximum) variabel komunikasi								234

Sumber: data primer yang sudah diolah, 2025

SS= Sangat Setuju,

S= Setuju,

C= Cukup,

STS= Sangat Tidak Setuju

TS= Tidak Setuju,

**Tabel 3: Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Dimensi	Indikator	Frekuensi Penilaian Responden					Bobot Aktual	Rata-rata Bobot Aktual
		SS (5)	S (4)	C (3)	TS (2)	STS (1)		
Kuantitas Kerja	Saya menyelesaikan tugas sesuai target	19	28	5	0	0	222	220
	Saya meningkatkan output tanpa mengorbankan kualitas	12	38	2	0	0	218	
Kualitas Kerja	Saya memastikan hasil kerja sesuai standar	21	29	2	0	0	227	166.5
	Saya memeriksa ulang kerapihan pekerjaan saya	28	20	4	0	0	106	
Efektivitas Waktu	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu	15	29	8	0	0	215	220.5
	Saya mengatur prioritas untuk menghindari keterlambatan	20	31	0	1	0	226	
Kehadiran	Saya hadir sesuai jadwal	29	20	2	1	0	233	232
	Saya jarang cuti kecuali darurat	29	18	4	1	0	231	
Kemampuan Kerja Sama	Saya menghormati pendapat karyawan lain	31	20	0	1	0	237	237.5
	Saya menjaga komunikasi tim	33	16	3	0	0	238	
Total nilai semua bobot penilaian dari responden								2,153
Rata-rata bobot aktual variabel komunikasi								215.3
Nilai terendah (minimum) variabel komunikasi								106
Nilai tertinggi (maximum) variabel komunikasi								238

Sumber: data primer yang sudah diolah, 2025

SS= Sangat Setuju,

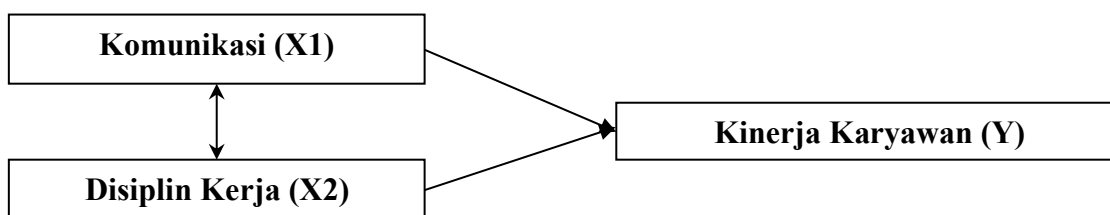
TS= Tidak Setuju,

S= Setuju,

STS= Sangat Tidak Setuju

C= Cukup,

Dengan demikian secara umum model struktural yang dapat dibentuk terlihat pada Gambar 1 yaitu:



Gambar 1: Paradigma Penelitian

## SIMPULAN

Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Malilkids meskipun komunikasi dua arah terutama dari bawahan ke atasan masih perlu ditingkatkan. Disiplin kerja karyawan berada pada kategori sangat baik, terutama pada aspek kepatuhan terhadap SOP dan aturan perusahaan, meskipun ketepatan waktu masih perlu diperbaiki, disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan dan merupakan variabel dominan dalam meningkatkan kinerja, disiplin kerja memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja secara parsial, komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berkontribusi sebesar 57,9% terhadap kinerja karyawan. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana komunikasi yang jelas mempermudah koordinasi dan penyelesaian tugas, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa kedisiplinan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas. Komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan

terhadap kinerja karyawan, dengan disiplin kerja berperan sebagai variabel mediasi parsial. Komunikasi yang baik mendorong peningkatan disiplin dan berujung pada perbaikan kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Ramadhani Aaf, Kuswinarno M. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Kunci Keberhasilan Organisasi Di Tengah Persaingan Global. *Jurnal Media Akademik (Jma)*. 2024;2(11).
2. Musrifa N, Firdaus V, Ubaidillah H. Komunikasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Kinerja Pada Karyawan Pt. Pangan Lestari (Finna Food) Sidoarjo:(Communication, Work Environment, Discipline And Performance In Employees Of Pt. Food Lestari (Finna Food) Sidoarjo). *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*. 2024;11(1):7-14.
3. Hendrawijaya At. Human Resource Management In Improving Students' Academic Achievement Mediated By Teacher's Performance. *Problems And Perspectives In Management*. 2020;18(1):242.
4. Sedarmayanti S, Rahadian N. Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media*

- Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi. 2018;15(1):63–77.
5. Robbins Sp, Judge Ta. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat. 2015;109–82.
  6. Hasibuan Msp. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Pt. Bumi Aksara. 2003.
  7. Agustini Nki, Dewi Ask. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. E-Jurnal Manajemen. 2019;8(1):231–58.
  8. Mangkunegara Aaap. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. 2019.
  9. Mangkunegara Ap, Prabu A. Human Resource Management Company. Bandung: Pt Rosdakarya Youth. 2017.
  10. Mangkunegara Aaap. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. 2011.