

Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Warehouse Pada PT. Mayora Indah Tbk Kota Tangerang Provinsi Banten

Putri Adelia Siswanti¹, Nur Azis², Diksi Metris³

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Tangerang Raya

³ Program Studi Bisnis Digital, Universitas Tangerang Raya

e-mail: adeliaputri776@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini membahas peran disiplin dan komunikasi dalam membentuk kinerja 130 karyawan warehouse PT Mayora Indah Tbk Kota Tangerang, Provinsi Banten. Hubungan ketiga variabel diuji melalui pendekatan kuantitatif korelasional. Jawaban responden diperoleh dengan kuesioner skala Likert dan dianalisis memakai IBM SPSS Statistics 25. Proses pengolahan meliputi pemeriksaan validitas dan reliabilitas, pengujian asumsi regresi, analisis regresi linier berganda, korelasi, koefisien determinasi, uji t, serta uji F. Model yang terbentuk ialah $Y = 2,860 + 0,361X_1 + 0,449X_2 + e$. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin mempunyai t hitung 6,125, lebih tinggi daripada t tabel 1,978, dengan p-value 0,000. Variabel komunikasi menghasilkan t hitung 9,075 dengan batas pembandingan yang sama dan p-value 0,000. Dengan demikian, masing-masing variabel bebas mempunyai arah pengaruh positif dan terbukti signifikan pada taraf 5%. Ketika keduanya diuji dalam satu model, F hitung mencapai 309,496, sedangkan F tabel 3,07, dengan p-value 0,000. Model tersebut memiliki R Square 0,830. Artinya, 83,0% perbedaan kinerja responden dapat dijelaskan oleh disiplin dan komunikasi kerja, sedangkan 17,0% berkaitan dengan unsur lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Temuan ini memperlihatkan bahwa keteraturan perilaku kerja dan arus informasi yang jelas sama-sama diperlukan untuk menjaga hasil kerja karyawan gudang.

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

Abstract

This study investigates how work discipline and workplace communication shape the performance of 130 warehouse employees at PT Mayora Indah Tbk in Tangerang City, Banten Province. A quantitative correlational design was employed. Responses were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using IBM SPSS Statistics 25. The analytical procedure included validity and reliability checks, regression assumption tests, multiple linear regression, correlation analysis, determination coefficients, individual t-tests, and a simultaneous F-test. The estimated equation was $Y = 2.860 + 0.361X_1 + 0.449X_2 + e$. Work discipline produced a t-statistic of 6.125, exceeding the critical value of 1.978, with a p-

value of 0.000. Workplace communication produced a t-statistic of 9.075 with the same critical value and a p-value of 0.000. These figures indicate that each predictor has a positive and statistically significant relationship with employee performance at the 5% level. The joint test yielded an F-statistic of 309.496, compared with an F-table value of 3.07, and a p-value of 0.000. The model's R Square was 0.830, indicating that the two predictors explain 83.0% of the observed variation in performance, while 17.0% relates to factors outside the model. The evidence suggests that orderly work behavior and clear information exchange are both necessary for maintaining effective warehouse performance.

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

LATAR BELAKANG

Dunia industri menuntut organisasi menjaga efisiensi, ketepatan, dan konsistensi kerja. Dalam kondisi tersebut, sumber daya manusia memiliki posisi penting karena kualitas kinerja karyawan memengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif perlu menghubungkan kebijakan organisasi dengan perilaku kerja karyawan. Idrus et al. (2023) menunjukkan bahwa implementasi kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif berkaitan dengan peningkatan kinerja organisasi.

Kinerja karyawan menggambarkan hasil kerja yang dicapai sesuai tugas dan tanggung jawab. Kinerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang selesai, tetapi juga kualitas, ketepatan, dan kesesuaian proses kerja. Pahira dan Rinaldy (2023) menempatkan manajemen sumber daya manusia sebagai unsur penting dalam peningkatan kinerja organisasi. Hatidah dan Indriansyah (2023) juga menunjukkan bahwa kinerja pegawai memiliki keterkaitan dengan kualitas pelayanan organisasi.

Dalam praktik operasional, disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan. Disiplin mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, prosedur, waktu kerja, dan tanggung jawab. Akay et al. (2021) menjelaskan bahwa pembinaan disiplin diarahkan untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas. Nawir et al. (2024) menguraikan indikator disiplin kerja yang berkaitan dengan kepatuhan dan pelaksanaan kewajiban kerja. Estiana et al. (2023) menemukan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu variabel yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

Komunikasi kerja merupakan faktor lain yang relevan karena pekerjaan organisasi melibatkan pertukaran informasi, instruksi, umpan balik, dan koordinasi. Pohan dan Fitria (2021) membedakan bentuk komunikasi yang digunakan dalam proses penyampaian pesan, sedangkan Parianto dan Marisa (2022) membahas komunikasi verbal dan nonverbal sebagai bagian dari proses interaksi. Kurniawan (2024) menunjukkan bahwa hambatan komunikasi dapat mengurangi efektivitas kinerja pegawai. Aswaruddin et al. (2025) menegaskan bahwa keterampilan komunikasi verbal dan nonverbal berperan dalam membangun pemahaman pesan.

Bagian *warehouse* memiliki karakteristik kerja yang membutuhkan ketepatan proses. Aktivitas penerimaan, penyimpanan, pencatatan, dan pendistribusian barang menuntut

karyawan mengikuti prosedur dan berkoordinasi secara konsisten. Kamsariaty dan Tazril (2024) menunjukkan bahwa pengelolaan pergudangan berkaitan dengan evaluasi diri dan peningkatan kinerja karyawan. Karena itu, disiplin dan komunikasi menjadi dua aspek yang relevan untuk dikaji pada lingkungan kerja *warehouse*.

Objek penelitian ini adalah karyawan bagian *warehouse* PT Mayora Indah Tbk Kota Tangerang, Provinsi Banten. Berdasarkan data internal yang digunakan dalam jurnal, terdapat 185 karyawan pada bagian tersebut. Data absensi periode Oktober 2025 sampai Maret 2026 menunjukkan total 643 kejadian absensi dari 24.235 hari kerja yang seharusnya, dengan persentase keseluruhan 15,90% atau rata-rata sekitar 2,65% per bulan. Data tersebut memberikan konteks empiris mengenai perlunya pengujian lebih lanjut terhadap disiplin kerja dan kinerja.

Jurnal juga mencatat adanya indikasi permasalahan operasional berupa keterlambatan penyelesaian pekerjaan, kurangnya koordinasi, dan kesalahan dalam alur kerja. Kondisi tersebut relevan dengan komunikasi kerja karena ketepatan informasi dan koordinasi menentukan pemahaman tugas. Penelitian Fitriyah dan Oktavianti (2024) pada divisi *warehouse* PT Eka Mas Republik Tangerang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan tersebut memberikan dasar empiris, tetapi objek dan variabel yang digunakan berbeda dari penelitian ini.

Penelitian lain memperlihatkan hasil yang relevan pada variabel komunikasi. Dolly et al. (2024) menemukan bahwa komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN VI Unit Usaha Rimbo Satu. Rumiyati dan Wartono (2024) juga menemukan bahwa komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan objek *warehouse* PT Mayora Indah Tbk di Kota Tangerang dan menguji dua variabel tersebut secara bersama-sama dalam satu model regresi.

Posisi penelitian ini terletak pada konteks objek dan kombinasi variabel. Penelitian terdahulu banyak menguji disiplin, komunikasi, atau variabel organisasi lain pada objek yang berbeda. Penelitian ini memusatkan analisis pada karyawan *warehouse* dengan aktivitas kerja yang menuntut kepatuhan prosedural dan pertukaran informasi. *Research gap* tersebut menjadi dasar untuk menguji apakah disiplin kerja dan komunikasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada konteks organisasi yang diteliti.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan menganalisis pengaruh disiplin kerja serta komunikasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian *warehouse* PT Mayora Indah Tbk Kota Tangerang, Provinsi Banten.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja perlu dipahami sebagai hasil dari interaksi antara karakteristik individu, tuntutan pekerjaan, dan sistem organisasi. Amelia et al. (2022) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi penting dalam mengatur dan mengembangkan sumber daya organisasi. Fika dan Zohriah (2024) juga menempatkan pengelolaan sumber daya manusia sebagai proses yang membutuhkan perencanaan dan pengelolaan yang sistematis.

Kompetensi juga dapat menjadi konteks yang berkaitan dengan kinerja. Emita et al. (2022) menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja dapat ditempatkan dalam analisis kinerja karyawan. Krisnawati dan Bagia (2021) menemukan bahwa kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sanaba dan Andriyan (2022) menunjukkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor organisasi, termasuk kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Temuan tersebut mendukung alasan penelitian ini untuk menguji model yang berfokus pada dua faktor utama tanpa menyatakan bahwa kedua faktor tersebut merupakan satu-satunya penentu kinerja.

Disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kehadiran. Disiplin juga mencakup kepatuhan terhadap prosedur, tanggung jawab, dan konsistensi menjalankan pekerjaan. Famrizal dan Pangeran (2024) membahas disiplin pegawai dalam konteks organisasi publik, sedangkan Zemerlin et al. (2021) menyoroti pembinaan disiplin pegawai dalam lingkungan kerja teknis. Kedua kajian tersebut memperlihatkan bahwa disiplin berkaitan dengan pengaturan perilaku kerja dan pelaksanaan kewajiban.

Komunikasi kerja juga memiliki dimensi yang lebih luas daripada penyampaian instruksi. Komunikasi mencakup bagaimana pesan disampaikan, dipahami, dikonfirmasi, dan ditindaklanjuti. Pohan dan Fitria (2021) menjelaskan jenis komunikasi sebagai bagian dari proses penyampaian pesan. Parianto dan Marisa (2022) menempatkan komunikasi verbal dan nonverbal sebagai bentuk interaksi yang dapat memengaruhi pemahaman pesan. Dalam konteks pekerjaan, kualitas komunikasi menjadi penting ketika karyawan harus merespons perubahan instruksi atau menyelesaikan pekerjaan yang saling bergantung.

Penelitian ini juga memperhatikan bahwa pengaruh statistik tidak secara otomatis berarti bahwa seluruh variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel yang diuji. Nilai R Square sebesar 0,830 menunjukkan daya jelas model yang tinggi pada data penelitian, tetapi masih terdapat 17,0% variasi yang berada di luar model. Karena itu, pembahasan hasil perlu tetap memperhatikan keterbatasan objek, periode penelitian, dan variabel yang digunakan.

Penelitian terdahulu memberikan konteks empiris yang beragam. Holillah (2025) menguji motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada instansi pemerintah daerah. Supiani et al. (2022) membahas manajemen sumber daya manusia pada unit perpustakaan perguruan tinggi. Utara (2025) mengkaji kebijakan disiplin waktu dalam peningkatan kinerja pegawai. Variasi objek tersebut menunjukkan bahwa disiplin dapat dikaji pada lingkungan organisasi yang berbeda, sementara penelitian ini memberikan fokus pada pekerjaan *warehouse* dalam perusahaan manufaktur.

Penelitian ini menggunakan fokus yang lebih spesifik pada bagian *warehouse*. Fokus tersebut penting karena karakter pekerjaan berbeda dengan pekerjaan administratif atau pelayanan. Aktivitas pergudangan membutuhkan ketepatan pencatatan, kepatuhan alur kerja, koordinasi antarpegawai, dan penyelesaian pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan. Dengan demikian, pengujian disiplin kerja dan komunikasi kerja pada konteks ini memiliki dasar empiris yang jelas.

METODE

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Desain ini digunakan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara disiplin kerja sebagai variabel

independen pertama (X1), komunikasi kerja sebagai variabel independen kedua (X2), dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Penelitian kuantitatif digunakan karena data penelitian dinyatakan dalam skor numerik dan dianalisis dengan prosedur statistik.

Populasi penelitian berjumlah 185 karyawan bagian warehouse PT Mayora Indah Tbk Kota Tangerang, Provinsi Banten. Sampel dihitung dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5% dan menghasilkan 129,68 yang dibulatkan menjadi 130 responden. Pengambilan sampel menggunakan simple random sampling karena anggota populasi diperlakukan sebagai kelompok yang relatif homogen sesuai rancangan penelitian dalam skripsi.

Data primer diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada responden. Setiap variabel diukur melalui 10 pernyataan dengan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Data sekunder diperoleh dari dokumentasi internal yang berkaitan dengan kondisi karyawan dan operasional warehouse. Prosedur pengumpulan data mencakup observasi, kuesioner, dan studi pustaka.

Analisis dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics 25. Uji instrumen mencakup validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Analisis utama menggunakan regresi linier berganda. Selanjutnya dilakukan analisis korelasi, koefisien determinasi, uji t untuk pengaruh parsial, dan uji F untuk pengaruh simultan. Ghazali (2021) digunakan sebagai rujukan prosedur analisis statistik, sedangkan Sugiyono (2022) menjadi rujukan untuk penggunaan regresi linier berganda dalam penelitian kuantitatif.

Kriteria validitas menggunakan perbandingan r hitung dengan r tabel 0,172. Instrumen dinyatakan valid apabila r hitung lebih besar daripada r tabel. Reliabilitas dinilai menggunakan Cronbach's Alpha. Model regresi dinilai melalui uji normalitas, tolerance dan VIF untuk multikolinearitas, serta pemeriksaan pola residual untuk heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis menggunakan taraf signifikansi 5%.

Tabel 1. Ringkasan Operasional Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator utama	Skala
Disiplin kerja (X1)	Kepatuhan dan konsistensi karyawan dalam menjalankan aturan serta prosedur kerja.	Ketepatan waktu, kepatuhan aturan, pelaksanaan prosedur, tanggung jawab.	Likert 1–5
Komunikasi kerja (X2)	Proses penyampaian dan penerimaan informasi yang mendukung koordinasi pekerjaan.	Kejelasan informasi, hubungan interpersonal, penyampaian instruksi, tindak lanjut.	Likert 1–5

Kinerja karyawan (Y)	Hasil kerja karyawan sesuai tugas, tanggung jawab, kualitas, dan target pekerjaan.	Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tanggung jawab.	Likert 1–5
----------------------	--	---	------------

Sumber: Operasional Variabel (2026)

Validitas instrumen diperiksa pada 30 butir pernyataan. Seluruh butir memiliki nilai r hitung di atas r tabel 0,172. Pada variabel disiplin kerja, nilai r hitung berkisar dari 0,660 sampai 0,824. Pada komunikasi kerja, nilai r hitung berkisar dari 0,533 sampai 0,768. Pada kinerja karyawan, nilai r hitung berkisar dari 0,595 sampai 0,808. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh butir memenuhi kriteria validitas yang digunakan dalam penelitian.

Reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang memadai. Disiplin kerja menghasilkan Cronbach's Alpha 0,906, komunikasi kerja 0,879, dan kinerja karyawan 0,872. Dengan demikian, ketiga instrumen dapat digunakan untuk analisis berikutnya. Prosedur ini mengikuti penggunaan uji reliabilitas dalam analisis kuantitatif yang dijelaskan oleh Ghozali (2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden menunjukkan bahwa penelitian melibatkan 130 karyawan. Responden laki-laki berjumlah 104 orang atau 80,00%, sedangkan perempuan berjumlah 26 orang atau 20,00%. Berdasarkan usia, responden berusia 20 tahun ke bawah berjumlah 5 orang atau 3,85%, usia 21–30 tahun berjumlah 90 orang atau 69,23%, dan usia lebih dari 31 tahun berjumlah 35 orang atau 26,92%. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok usia 21–30 tahun.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	104	80,00%
Jenis kelamin	Perempuan	26	20,00%
Usia	≤ 20 tahun	5	3,85%
Usia	21–30 tahun	90	69,23%
Usia	> 31 tahun	35	26,92%

Sumber: Data Penelitian Diolah (2026)

Deskripsi skor menunjukkan bahwa rata-rata per item kinerja karyawan sebesar 3,94, disiplin kerja sebesar 3,64, dan komunikasi kerja sebesar 4,05. Ketiganya berada pada kategori setuju. Hasil tersebut memberikan gambaran bahwa responden cenderung memberikan penilaian positif terhadap kondisi tiga variabel yang diukur.

Uji instrumen menunjukkan bahwa seluruh butir pada ketiga variabel memenuhi kriteria validitas. Nilai r hitung pada butir disiplin kerja berada di atas r tabel 0,172. Pola yang sama ditemukan pada komunikasi kerja dan kinerja karyawan. Hasil reliabilitas juga menunjukkan konsistensi instrumen. Nilai Cronbach's Alpha untuk disiplin kerja sebesar 0,906, komunikasi

kerja sebesar 0,879, dan kinerja karyawan sebesar 0,872. Nilai tersebut berada di atas batas yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. Ringkasan Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

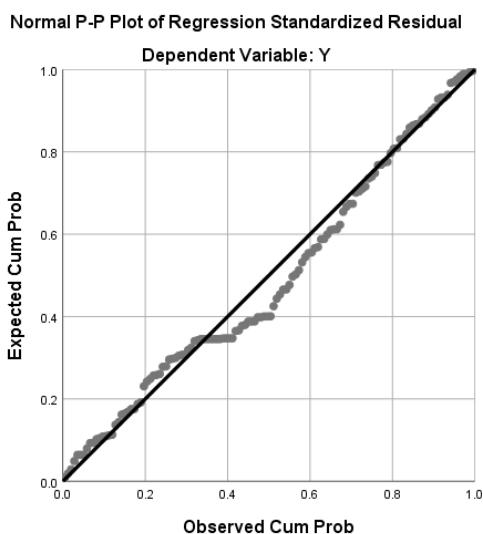
Pengujian	Indikator	Nilai	Keputusan
Validitas X1	Rentang r hitung	0,660–0,824	Valid
Validitas X2	Rentang r hitung	0,533–0,768	Valid
Validitas Y	Rentang r hitung	0,595–0,808	Valid
Reliabilitas X1	Cronbach's Alpha	0,906	Reliabel
Reliabilitas X2	Cronbach's Alpha	0,879	Reliabel
Reliabilitas Y	Cronbach's Alpha	0,872	Reliabel
Normalitas	Asymp. Sig.	0,197	Normal
Multikolinearitas	Tolerance / VIF	0,340 / 2,945	Tidak terjadi

Sumber: Data diolah dari skripsi, SPSS Ver. 25, (2026)

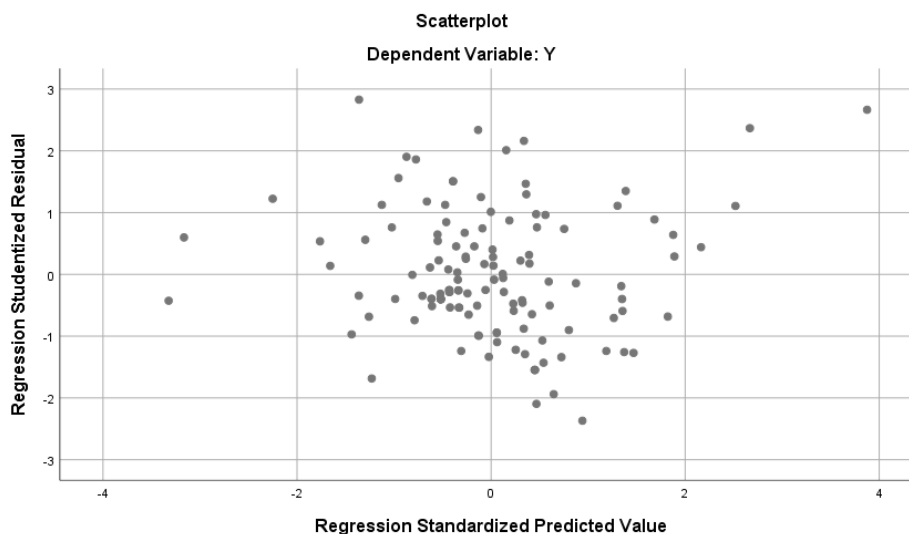
Ringkasan pengujian memperlihatkan bahwa instrumen penelitian memenuhi kriteria pengukuran yang digunakan. Seluruh nilai validitas berada di atas r tabel 0,172. Reliabilitas ketiga variabel juga berada di atas batas 0,70 yang digunakan dalam pembahasan metodologis. Kondisi tersebut mendukung penggunaan skor kuesioner dalam analisis regresi. Uji normalitas dan multikolinearitas juga tidak menunjukkan masalah pada model. Pemeriksaan heteroskedastisitas dilakukan melalui pola residual pada Scatterplot dan tidak menunjukkan pola yang jelas.

Dalam penelitian kuantitatif, tahapan pengujian instrumen dan asumsi klasik penting karena koefisien regresi harus ditafsirkan berdasarkan data yang memenuhi prosedur analisis. Sari et al. (2023) menjelaskan penggunaan explanatory survey dalam penelitian deskriptif kuantitatif, sedangkan Ghozali (2021) menjadi rujukan analisis multivariat dan pengujian asumsi. Dengan prosedur tersebut, hasil pengujian hipotesis dapat dibaca sebagai temuan empiris pada sampel penelitian.

Uji asumsi klasik menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal. Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menghasilkan Asymp. Sig. sebesar 0,197, lebih besar dari 0,05. Uji multikolinearitas menghasilkan tolerance 0,340 dan VIF 2,945 untuk variabel independen. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model tidak mengalami gejala multikolinearitas. Pemeriksaan Scatterplot menunjukkan titik residual tersebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas.



Gambar 1. Hasil uji normalitas *P-P Plot*
Sumber: Data diolah dari skripsi, SPSS Ver. 25, (2026)



Gambar 2. Hasil uji heteroskedastisitas *Scatterplot*
Sumber: Data diolah dari skripsi, SPSS Ver. 25, (2026)

Hasil deskriptif juga memperlihatkan perbedaan rata-rata antarvariabel. Skor rata-rata per item komunikasi kerja sebesar 4,05 merupakan nilai tertinggi, diikuti kinerja karyawan sebesar 3,94 dan disiplin kerja sebesar 3,64. Perbedaan ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap komunikasi kerja cenderung lebih tinggi daripada persepsi terhadap

disiplin kerja. Namun, perbedaan rata-rata deskriptif tidak digunakan sebagai dasar untuk menentukan pengaruh. Pengaruh ditentukan melalui koefisien regresi dan pengujian hipotesis.

Hubungan antarvariabel menunjukkan pola yang kuat. Korelasi disiplin kerja dengan kinerja sebesar 0,848 dan komunikasi kerja dengan kinerja sebesar 0,883. Korelasi antara disiplin dan komunikasi sebesar 0,813 juga relatif tinggi. Karena itu, pengujian multikolinearitas tetap diperlukan sebelum koefisien regresi ditafsirkan. Hasil tolerance 0,340 dan VIF 2,945 menunjukkan bahwa kedua prediktor masih dapat digunakan secara bersama-sama dalam model regresi.

Analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 2,860 + 0,361X_1 + 0,449X_2 + e$. Koefisien positif pada kedua variabel menunjukkan arah hubungan yang sejalan dengan kinerja karyawan. Koefisien 0,361 menunjukkan perubahan kinerja sebesar 0,361 satuan ketika disiplin kerja meningkat satu satuan dengan komunikasi kerja dianggap konstan. Koefisien 0,449 menunjukkan perubahan kinerja sebesar 0,449 satuan ketika komunikasi kerja meningkat satu satuan dengan disiplin kerja dianggap konstan.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Koefisien	Statistik	Sig.	R Square	Keterangan
H1: Disiplin kerja → kinerja	0,361	t = 6,125	0,000	0,719	Signifikan
H2: Komunikasi kerja → kinerja	0,449	t = 9,075	0,000	0,780	Signifikan
H3: X1 dan X2 → kinerja	0,911	F = 309,496	0,000	0,830	Signifikan

Sumber: Data diolah dari skripsi, SPSS Ver. 25, (2026)

Hasil korelasi menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki korelasi sebesar 0,848 dengan kinerja karyawan. Komunikasi kerja memiliki korelasi sebesar 0,883 dengan kinerja karyawan. Korelasi antara disiplin kerja dan komunikasi kerja sebesar 0,813. Nilai koefisien determinasi bivariat menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki R Square sebesar 0,719 atau 71,9%, sedangkan komunikasi kerja memiliki R Square sebesar 0,780 atau 78,0%.

Pada pengujian parsial, disiplin kerja menghasilkan t hitung 6,125 dengan signifikansi 0,000. Nilai tersebut memenuhi kriteria pengujian karena t hitung lebih besar daripada t tabel 1,978 dan signifikansi lebih kecil daripada 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian warehouse. Temuan tersebut sejalan dengan Fitriyah dan Oktavianti (2024) yang menemukan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi warehouse. Hasil penelitian juga searah dengan Estiana et al. (2023) yang menempatkan disiplin kerja sebagai variabel yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

Temuan tersebut dapat dijelaskan melalui tuntutan pekerjaan warehouse yang membutuhkan kepatuhan terhadap jadwal, prosedur, dan tanggung jawab. Disiplin yang lebih

konsisten dapat membantu menjaga ketepatan proses kerja. Nawir et al. (2024) menekankan indikator disiplin yang berkaitan dengan kepatuhan dan tanggung jawab kerja. Akay et al. (2021) juga menunjukkan pentingnya pembinaan disiplin dalam pelaksanaan tugas organisasi.

Komunikasi kerja menghasilkan t hitung 9,075 dengan signifikansi 0,000. Nilai tersebut lebih besar daripada t tabel 1,978 dan signifikansi lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian, komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai korelasi 0,883 menunjukkan hubungan yang sangat kuat, sedangkan R Square bivariat sebesar 0,780 menunjukkan bahwa komunikasi kerja menjelaskan 78,0% variasi kinerja pada hubungan dua variabel tersebut.

Temuan komunikasi sejalan dengan Dolly et al. (2024) yang melaporkan pengaruh signifikan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut memperoleh kontribusi 69,8% pada objek PTPN VI Unit Usaha Rimbo Satu. Rumiyati dan Wartono (2024) juga menunjukkan bahwa komunikasi menjadi salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja. Pada konteks warehouse, komunikasi dibutuhkan untuk menyampaikan instruksi, mengonfirmasi informasi, dan menjaga koordinasi antarpegawai. Kurniawan (2024) menunjukkan bahwa hambatan komunikasi dapat mengganggu efektivitas kinerja.

Hasil pengujian simultan menunjukkan F hitung 309,496 dengan signifikansi 0,000. Nilai tersebut lebih besar daripada F tabel 3,07 sehingga model menunjukkan pengaruh simultan yang signifikan. Nilai R sebesar 0,911 menunjukkan hubungan simultan yang sangat kuat. R Square sebesar 0,830 berarti disiplin kerja dan komunikasi kerja secara bersama-sama menjelaskan 83,0% variasi kinerja karyawan. Sebanyak 17,0% variasi lainnya berkaitan dengan faktor di luar model penelitian.

Temuan simultan konsisten dengan Rumiyati dan Wartono (2024), yang memperoleh R Square 82,7% pada penelitian komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan objek penelitian perlu diperhatikan karena penelitian Rumiyati dan Wartono menggunakan 61 responden pada perusahaan berbeda, sedangkan penelitian ini menggunakan 130 responden pada bagian warehouse PT Mayora Indah Tbk. Karena itu, hasil penelitian ini terutama menggambarkan konteks objek yang diteliti dan tidak dimaksudkan sebagai generalisasi untuk seluruh bagian perusahaan.

Secara praktis, hasil penelitian menunjukkan dua area yang dapat diperhatikan dalam pengelolaan kinerja. Pertama, perusahaan dapat memperkuat kepatuhan terhadap aturan kerja, ketepatan waktu, dan prosedur operasional. Kedua, perusahaan dapat memperjelas alur informasi dan koordinasi antarbagian. Kedua area tersebut sesuai dengan karakter pekerjaan warehouse yang membutuhkan ketepatan proses dan komunikasi antarpegawai.

Jika hasil parsial dan simultan dibaca bersama, komunikasi kerja memiliki koefisien regresi yang lebih besar daripada disiplin kerja dalam model penelitian, yaitu 0,449 dibandingkan 0,361. Perbedaan koefisien ini tidak digunakan untuk menyatakan bahwa satu variabel secara umum lebih penting daripada variabel lain. Koefisien hanya menggambarkan perubahan kinerja yang diperkirakan dalam model penelitian ketika variabel lain dikendalikan.

Hasil penelitian juga memiliki relevansi dengan pengelolaan pekerjaan operasional. Kinerja warehouse bergantung pada keteraturan alur kerja dan ketepatan informasi. Jika prosedur tidak dipatuhi, pekerjaan dapat tertunda atau mengalami kesalahan. Jika informasi tidak tersampaikan secara jelas, koordinasi dapat terganggu. Kamsariaty dan Tazril (2024)

menunjukkan relevansi evaluasi pengelolaan pergudangan terhadap kinerja, sedangkan Kurniawan (2024) menunjukkan bahwa hambatan komunikasi dapat berkaitan dengan efektivitas kinerja.

Dari sisi pengembangan organisasi, hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar evaluasi internal, bukan sebagai ukuran tunggal keberhasilan manajemen. Idrus et al. (2023) menekankan pentingnya kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi. Karena penelitian ini menggunakan satu objek dan dua variabel utama, hasilnya lebih tepat dipakai untuk membaca kondisi pada objek penelitian dan menjadi bahan evaluasi kebijakan internal.

Penelitian ini memiliki keterbatasan. Responden hanya berasal dari bagian warehouse pada satu perusahaan dan satu wilayah. Variabel yang diuji juga terbatas pada disiplin kerja dan komunikasi kerja. Data utama menggunakan kuesioner sehingga jawaban responden dapat dipengaruhi persepsi subjektif. Selain itu, tabulasi sumber hanya memuat karakteristik jenis kelamin dan usia. Penelitian berikutnya dapat memasukkan variabel lain seperti motivasi, kompensasi, kepemimpinan, kompetensi, atau lingkungan kerja untuk memperluas model empiris.

SIMPULAN

Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *warehouse* PT Mayora Indah Tbk Kota Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Disiplin kerja memiliki koefisien 0,361 dan komunikasi kerja 0,449. Pengujian simultan menghasilkan F sebesar 309,496 dengan signifikansi 0,000. Model memiliki R Square 0,830 sehingga kedua variabel menjelaskan 83,0% variasi kinerja. Perusahaan dapat memperhatikan kepatuhan prosedur, ketepatan waktu, dan kejelasan arus informasi dalam pengelolaan kinerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Universitas Tangerang Raya dan PT Mayora Indah Tbk Kota Tangerang, khususnya pihak yang membantu penyediaan data penelitian. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak yang memberikan bimbingan dan dukungan selama penyusunan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Akay, R., Kaawoan, J. E., & Pangemanan, F. N. (2021). Disiplin Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Tikala. *Governance*, 1(1), 1–8.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138.
- Aswaruddin, A., Halwa, S., Hasibuan, M. K. P., Dahyanti, N., & Maulida, K. A. W. (2025). Keterampilan Komunikasi Verbal Dan Non Verbal Dalam Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Indonesia: Teori, Penelitian, Dan Inovasi*, 5(1). <https://doi.org/10.59818/jpi.v5i1.1108>

- Dolly, F. I., Tarjo, T., & Aulia, R. D. (2024). Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN VI Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo Provinsi Jambi. *Jurnal STIA Bengkulu: Committe To Administration For Education Quality*, 10(1), 1–12. <https://doi.org/10.56135/Jsbs.V10i1.128>
- Emita, I., Siregar, O., & Sugeng, I. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Frisian Flag. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(6), 80–90.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339–358.
- Famrizal, A., & Pangeran, A. (2024). Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Mantikulore Kota Palu. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik Policy Reform*, 3(2), 51–63.
- Fika, N., & Zohriah, A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Jambura Journal Of Educational Management*, 5, 248–257.
- Fitriyah, L. A., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Warehouse Pada PT Eka Mas Republik Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(8), 523–534.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. UNDIP.
- Hatidah, H., & Indriansyah, A. (2023). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di CV Mitra Selular Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 179–189.
- Holillah, S. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Dan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 5(2), 595–604. <https://doi.org/10.37481/Jmh.V5i2.1326>
- Idrus, S., Ruhana, F., Amalia, M. R., Rosyid, A. F., & Kuswandi, D. (2023). Implementasi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Bisnis Global. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 72–89.
- Kamsariaty, K., & Tazril, H. (2024). Evaluasi Diri Pada Manajemen Pergudangan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT Pulau Seroja Jaya Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 42–51.
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29–38.
- Kurniawan, F. T. (2024). Hambatan Komunikasi Bagi Efektivitas Kinerja Pegawai: Studi Pada Bagian Record Center DPRD Provinsi Sumatera Selatan. *Flight Attendant Kedirgantaraan: Jurnal Public Relation, Pelayanan, Pariwisata*, 6(2), 27–33.
- Nawir, M., Bachtiar, R. A., Afifah, S. R., & Lestari, A. (2024). Indikator Disiplin Kerja. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 10, 301–320.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(3), 810–817. <https://doi.org/10.59141/Comserva.V3i03.882>

- Parianto, P., & Marisa, S. (2022). Komunikasi Verbal Dan Non Verbal Dalam Pembelajaran. *Jurnal Analytica Islamica*, 11(2), 402–416.
- Pohan, D. D., & Fitria, U. S. (2021). Jenis Jenis Komunikasi. *Cybernetics: Journal Educational Research And Social Studies*, 2, 29–37.
- Rumiyati, R., & Wartono, T. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT Rahmatika Multikarya Cabang Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1(10), 6990–7004.
- Sanaba, H. F., & Andriyan, Y. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Jurnal Ilmiah*, 2(2), 83–96.
- Sari, M., Rachman, H., Astuti, N. J., Afgani, M. W., & Abdullah, R. (2023). Explanatory Survey Dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(1), 10–16.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Supiani, S., Nurdin, N., Syahid, A., & Fakhurrozi, H. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Pada UPT Perpustakaan Universitas Tadulako Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(2), 13–25. <https://doi.org/10.24239/Jimpe.V1i2.1216>
- Utara, G. (2025). Analisis Kebijakan Disiplin Waktu Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Loloana' A Lolomoyo Kecamatan. *Arus Jurnal Sosial Dan Humaniora (AJSH)*, 5(2), 3095–3103.
- Zemerlin, T., Santoso, Y., Pendidikan, A., Padang, U. N., Pendidikan, A., & Padang, U. N. (2021). Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai Di PUPR Balai Wilayah Sungai Sumatera V SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air IAKR. *Jurnal*, 1, 175–178.