

ANALISIS DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI DAN *TEAMWORK* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BTN CABANG SURAKARTA

Nindy Ellese Ekawati, Burhanudin AY, Supawi Pawenang

Ekonomi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta

E-mail : nindyellese73@gmail.com

Abstrak : Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan teamwork terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Surakarta. Jenis penelitian ini adalah kualitatif diskriptif. Penelitian ini dilakukan di Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Surakarta. Jumlah populasi sebanyak 104 responden. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 52 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik Quota Sampling. Metode analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa hasil uji F menunjukkan disiplin kerja, komunikasi dan teamwork secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Surakarta. Hasil uji t menunjukkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Surakarta. Variabel komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Surakarta. Variabel teamwork secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Surakarta. Disiplin kerja, komunikasi dan teamwork yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Surakarta.

Kata kunci : disiplin kerja, komunikasi, teamwork, dan produktivitas kerja karyawan.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor sangat penting dalam suatu perusahaan, karena SDM sebagai alat penggerak operasional. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya merupakan salah satu gambaran dari organisasi yang efektif. Salah satu tujuan perusahaan adalah mendapatkan laba yang bisa didapat dengan produktivitas yang tinggi (Labudo, 2013). Semakin tinggi produk dihasilkan dalam waktu singkat dapat dikatakan produktivitas kerja mempunyai nilai yang tinggi.

Cara untuk memiliki SDM yang berkualitas perlu ditegakkannya kedisiplinan. Karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang terhadap tugas yang diberikan kepadanya (Dunggio, 2013). Katiandagho, Mandey dan Mananeke (2014) menyatakan tanpa adanya disiplin maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai harapan.

Dalam menjalankan peran dan fungsinya, perusahaan memerlukan adanya komunikasi sesama rekan kerja ataupun pimpinan. Produktivitas sangat dipengaruhi oleh komunikasi (Putri dan Holia, 2015). Komunikasi juga memiliki peran menciptakan hubungan baik antara atasan dengan karyawan atau antar karyawan dalam bertukar informasi tentang pekerjaan. Untuk itu komunikasi harus dijaga agar hubungan yang baik selalu tercipta, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Keberhasilan mencapai tujuan perusahaan sangat dibutuhkan adanya kerja sama dalam tim (*teamwork*). Hidayat, Lubis dan Majid (2019) menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh

terhadap kinerja karyawan. *Teamwork* perlu diperhatikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik dari pada kinerja per individu diperusahaan. Adanya *teamwork* yang baik akan menjadi wadah pertukaran ide dan informasi antar anggota dalam mencapai tujuan perusahaan. Roz (2019) menyampaikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. LANDASAN TEORI

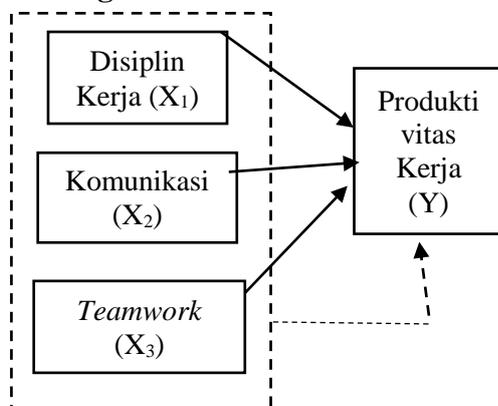
Menurut Yuniarsih dan Suwanto (2010: 156), produktivitas adalah hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Indikator produktivitas menurut Sutrisno (2014: 104), yaitu : 1) Kemampuan, 2) Meningkatkan hasil yang dicapai, 3) Semangat kerja, 4) Pengembangan diri, 5) Mutu, 6) Efisiensi.

Sutrisno (2014: 89), disiplin yaitu perilaku seorang sesuai prosedur kerja yang ada, atau disiplin yaitu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Indikator disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2013: 194), yaitu: 1) Tujuan dan kemampuan, 2) Teladan pimpinan, 3) Balas jasa, 4) Keadilan, 5) Sangsi hukuman, 6) Ketegasan, 7) Hubungan Kemanusiaan.

Athoillah (2010: 214), komunikasi yaitu penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu atau mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik langsung secara lisan maupun tidak langsung melalui media. Indikator komunikasi menurut Putri dan Holia (2015), yaitu : 1) Pemahaman, 2) Kesenangan, 3) Pengaruh pada sikap, 4) Hubungan yang makin baik.

Teamwork artinya bersama-sama dalam melaksanakan tugas/pekerjaan yang hasilnya menentukan kinerja organisasi memungkinkan setiap individu anggota memberikan kontribusi yang lebih besar (Istiatin dan Samsi, 2019: 43). Indikator *teamwork* menurut Hidayat, Lubis dan Majid (2019), yaitu : 1) Tujuan yang sama, 2) Antusiasme, 3) Peran dan tanggungjawab yang jelas, 4) Komunikasi yang efektif, 5) Resolusi konflik, yaitu kesepakatan dalam menyelesaikan konflik, 6) *Share power* (pembagian kekuasaan), 7) Keahlian yang dimiliki oleh anggota kelompok.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran.

Hipotesis.

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- a. Diduga disiplin kerja, komunikasi dan *teamwork* berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BTN Surakarta.
- b. Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BTN Surakarta.
- c. Diduga komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BTN Surakarta.
- d. Diduga *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BTN Surakarta.

3. METODOLOGI PENELITIAN

- a. Jenis, Tempat dan Waktu.

Penelitian kuantitatif dengan teknik analisis deskriptif dilakukan BTN Cabang Surakarta bulan Oktober 2019 sampai bulan Januari 2020.

- b. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.

Populasi dalam penelitian ini keseluruhan karyawan BTN Cabang Surakarta yang berjumlah 104 orang. Sampel yang diambil 50% dari seluruh populasi, sehingga diperoleh 52 responden. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *Quota Sampling*.

- c. Metode Analisa Data

Analisa yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi.

4. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi linear berganda.

Untuk mendeskriptifkan analisis disiplin kerja, komunikasi dan *teamwork* terhadap produktivitas kerja karyawan pada BTN Cabang Surakarta digunakan analisis regresi linier berganda.

Tabel 1 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.757	2.460		1.527	.133
Disiplin Kerja	.187	.086	.185	2.181	.034
Komunikasi	.260	.105	.322	2.469	.017
Teamwork	.421	.109	.474	3.871	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3,757 + 0,187X_1 + 0,260X_2 + 0,421X_3 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 3,757 bernilai positif artinya apabila disiplin kerja (X_1), komunikasi (X_2) dan *teamwork* (X_3) nilainya tidak mengalami kenaikan atau sama dengan 0, maka produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 3,757.
- b. Koefisien disiplin kerja (b_1) dari perhitungan regresi linier berganda nilai *coefficients* (b) = 0,187. Artinya jika disiplin kerja meningkat satu satuan, sementara komunikasi dan *teamwork* tetap (nol), maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,187.
- c. Koefisien komunikasi (b_2) dari perhitungan regresi linier berganda nilai *coefficients* (b) = 0,260. Artinya jika komunikasi meningkat satu satuan, sementara disiplin kerja dan *teamwork* tetap (nol), maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,260.
- d. Koefisien *teamwork* (b_3) dari perhitungan regresi linier berganda nilai *coefficients* (b) = 0,421. Artinya jika *teamwork* meningkat satu satuan, sementara disiplin kerja dan komunikasi tetap (nol), maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,421.

Uji Hipotesis

a. Uji F

Hasil analisis uji F dengan program SPSS versi 17, diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ (48,679 > 2,80) dan nilai sig. uji F sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya disiplin kerja, komunikasi dan *teamwork* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Uji t

- 1) Analisis uji t pada variabel disiplin kerja diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,181 > 2,009) dan nilai sig. uji t sebesar $0,034 < 0,05$. Artinya disiplin kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
- 2) Analisis uji t pada variabel komunikasi diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,469 > 2,009) dan nilai sig. uji t sebesar $0,017 < 0,05$. Artinya variabel komunikasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.
- 3) Analisis uji t pada variabel *teamwork* $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,871 > 2,009) dan nilai sig. uji t sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya variabel *teamwork* secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Dari hasil perhitungan SPSS didapatkan nilai *adjusted R square* (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,737 menunjukkan variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja (X_1), komunikasi (X_2) dan *teamwork* (X_3) sedangkan sisanya 26,3% adalah variabel lain di luar peneliti, seperti pengalaman, kemampuan, pelatihan, kualitas kepemimpinan dan lain-lain.

PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis pertama menghasilkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($48,679 > 2,80$) dan nilai sig. uji F sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya disiplin kerja, komunikasi dan *teamwork* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil hipotesis kedua dalam penelitian ini dihasilkan koefisien regresi variabel disiplin kerja diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,181 > 2,009$) dan nilai sig. uji t sebesar $0,034 < 0,05$ berarti H_0 ditolak. Artinya disiplin kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan BTN Cabang Surakarta.

Hasil hipotesis ketiga dalam penelitian ini dihasilkan koefisien regresi variabel komunikasi diperoleh diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,469 > 2,009$) dan nilai sig. uji t sebesar $0,017 < 0,05$ berarti H_0 ditolak. Artinya komunikasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin sering (tinggi) komunikasi karyawan, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan BTN Cabang Surakarta.

Hasil hipotesis keempat dalam penelitian ini dihasilkan koefisien regresi variabel *teamwork* $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,871 > 2,009$) dan nilai sig. uji t sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak. Artinya *teamwork* secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi kerjasama (*teamwork*) karyawan, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan BTN Cabang Surakarta.

5. KESIMPULAN

- a. Variabel disiplin kerja (X_1), komunikasi (X_2) dan *teamwork* (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BTN Surakarta
- b. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BTN Surakarta.
- c. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BTN Surakarta.
- d. *Teamwork* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BTN Surakarta.

DAFTAR PUSTAKA

Athoillah, A. (2010). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: CV.Pustaka Setia.

Dunggio, M. (2013). *Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA, Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 523-533.ISSN 2303-1174

Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hidayat, S., Lubis, A., & Majid, M. A. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Dunia Barusa Banda Aceh*. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, Volume 5 Nomor 1, Maret 2019. ISSN. 2502-6976
- Istiatin, & Samsi. (2019). *Buku Pegangan Kuliah Kepemimpinan*. Surakarta: Universitas Islam Batik.
- Katiandagho, C., Mandey, S. L., & Mananeke, L. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.2 No.3 September 2014, Hal. 1592-1602. ISSN 2303-1174
- Labudo, Y. 2013. Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal. 55-62. ISSN 2303-1174.
- Roz, K. (2019). Job Satisfaction As A Mediation Of Transformational Leadership Style On Employee Performance In The Food Industry In Malang City. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 3(02).
- Putri, A. K., & Holia, S. (2015). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Profit*, Volume 2, Nomor 2, November 2015.
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwarto. 2010. *Perilaku Keorganisasian Edisi Revisi*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya