MUSYTARI

ISSN : 3025-9495

Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi

Vol 25 No 8 Tahun 2026

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HARRIS HOTEL KUTA TUBAN BALI

Stanislaus Wiparlo Jerahun[1], I Nyoman Tingkes[2*], I Made Dwi Adnyana[3]

[1,2,3] Prodi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia
(*) Corresponding Author: nyomantingkes@undirabali.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Harris Hotel Kuta Tuban Bali. Penelitian dilaksanakan pada bulan Juni 2026 dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, sehingga seluruh populasi yang berjumlah 41 karyawan dijadikan sebagai responden penelitian. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 3,495 dan nilai signifikansi (p = 0,001), dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 1,679 dan nilai signifikansi (p = 0,101). Secara simultan, komunikasi organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung sebesar 16,962 dan nilai signifikansi (p = 0,000). Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,472, yang berarti bahwa 47,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi organisasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 52,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study examines the effects of organizational communication and work discipline on employee performance at HARRIS Hotel Kuta Tuban Bali. The study was conducted in June 2026, used a quantitative research approach. A saturated sampling technique was used, involving all 41 employees as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The findings indicated that organizational communication has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 3.495 and a significance level of (p = 0.001). Work discipline also had a positive effect on employee performance, however, the effect was not statistically significant, with a t-value of 1.697 and the significance value (p =0.101). Simultaneously, organizational communication and

Article history
Received: September 2026
Reviewed: September 2026
Published: September 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

ISSN : 3025-9495

work discipline has a positive and significant effect on employee performance, as indicated by an F-value of 16.962 and a significance value (p = 0.000). The coefficient of determination (R^2) was 0.472, indicating that organizational communication and work discipline explained 47.2% of the variation in employee performance. The remaining 52.8% was influenced by other factors beyond the scope of this study.

***Keywords**: Organizational Communication, Work Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sektor pariwisata merupakan salah satu sektor penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi Indonesia. Perkembangan pariwisata turut mendorong pertumbuhan berbagai bidang usaha pendukung, salah satunya industri perhotelan. Hotel tidak hanya menyediakan fasilitas akomodasi bagi wisatawan, tetapi juga memberikan berbagai bentuk pelayanan yang secara langsung berhubungan dengan pengalaman dan kepuasan tamu. Oleh karena itu, keberhasilan operasional hotel tidak hanya ditentukan oleh kualitas fasilitas yang tersedia, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang menjalankan kegiatan pelayanan.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam industri perhotelan karena sebagian besar kegiatan operasional melibatkan interaksi dan koordinasi antarkaryawan maupun dengan tamu. Karyawan dituntut mampu melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab, memberikan pelayanan dengan baik, serta bekerja sama untuk memastikan kebutuhan tamu dapat terpenuhi. Dalam kondisi tersebut, kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam menentukan keberhasilan operasional hotel. Kinerja yang optimal dapat mendukung kelancaran pekerjaan dan kualitas pelayanan, sedangkan kinerja yang belum optimal dapat menghambat proses kerja dan berpotensi menimbulkan ketidakpuasan tamu.

Salah satu hotel yang menjalankan kegiatan pelayanan tersebut adalah Harris Hotel Kuta Tuban Bali. Dalam pelaksanaan operasionalnya, hotel dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan sesuai dengan kebutuhan tamu. Namun, berdasarkan guest comment yang ada di *platform tripavisor*, masih ditemukan beberapa keluhan tamu yang berkaitan dengan pelayanan karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat aspek pelayanan yang perlu diperhatikan, terutama dalam hal respons karyawan dan tindak lanjut terhadap kebutuhan tamu. Permasalahan tersebut menjadi penting karena kualitas pelayanan yang diterima tamu merupakan salah satu cerminan dari kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, komunikasi organisasi menjadi salah satu faktor yang penting untuk diperhatikan. Komunikasi organisasi yang berjalan secara efektif dapat membantu karyawan memahami informasi dan tugas yang diberikan, memperlancar koordinasi antardepartemen, serta mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Sebaliknya, komunikasi yang kurang efektif dapat menyebabkan informasi tidak tersampaikan dengan baik sehingga pekerjaan dapat mengalami hambatan.

Selain komunikasi organisasi, disiplin kerja merupakan faktor lain yang penting dalam mendukung kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap ketentuan organisasi, kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta konsistensi dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan. Karyawan yang memiliki disiplin

ISSN : 3025-9495

kerja yang baik akan lebih mampu menjalankan pekerjaan sesuai dengan ketentuan dan waktu yang telah ditetapkan sehingga kegiatan operasional dapat berjalan secara teratur.

Sejalan dengan perkembangan penelitian mengenai komunikasi organisasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, masih diperlukan kajian lebih lanjut pada konteks industri perhotelan, khususnya Harris Hotel Kuta Tuban Bali. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi dan disiplin kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen hotel dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Harris Hotel Kuta Tuban Bali. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan. Populasi penelitian terdiri dari 41 karyawan, dengan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Data yang terkumpul dianalisis melalui statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, korelasi dan regresi linear berganda, uji t, uji f, serta koefisien determinasi (R^2), menggunakan SPSS 25 *for windows*, untuk menguji pengaruh komunikasi organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Harris Hotel Kuta Tuban Bali sesuai dengan tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1. Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Kategori
Kinerja Karyawan (Y)	4,10	Baik
Komunikasi Organisasi (X1)	3,86	Baik
Disiplin Kerja (X2)	4,00	Bail

Berdasarkan tabel 1 di atas ketiga variabel memiliki nilai rata-rata *(mean)* pada kisaran 3,86 – 4,10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara umum kinerja karyawan, komunikasi organisasi, dan disiplin kerja pada Harris Hotel Kuta Tuban Bali berada dalam kategori baik.

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	**Kode Indikator**	***Corrected Item***	***Cronbach's Alpha***
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,776	Valid
	Y1.2	0,754	Valid
	Y1.3	0,735	Valid
	Y1.4	0,846	Valid
	Y1.5	0,721	Valid

ISSN : 3025-9495

	Y1.6	0,690	Valid
	Y1.7	0,765	Valid
	Y1.8	0,813	Valid
Komunikasi Organisasi	X1.1	0,555	Valid
	X1.2	0,563	Valid
	X1.3	0,562	Valid
	X1.4	0,756	Valid
	X1.5	0,610	Valid
	X1.6	0,597	Valid
	X1.7	0,727	Valid
	X1.8	0,584	Vallid
Disiplin Kerja	X2.1	0,487	Valid
	X2.2	0,739	Valid
	X2.3	0,824	Valid
	X2.4	0,676	Valid
	X2.5	0,670	Valid
	X2.6	0,500	Valid
	X2.7	0,520	Valid
	X2.8	0,634	Valid

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai lebih besar dari 0,30, sedangkan nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel berada di atas 0,60. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk tahap analisis selanjutnya.

3. **Uji Asumsi Klasik**

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas, Multikolinearitas, dam Heteroskedastisitas

One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

N	***Unstandardized Residual***
Asymp. Sig. (2-tailed)	**41**
	.200[c,d]

Variabel	Tolerance	VIF	Sig.
Komunikasi Organisasi	.648	1.542	.648
Disiplin Kerja	.648	1.542	.713

Pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi persyaratan yang ditetapkan. Pada uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05, yang menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Selanjutnya, hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, sehingga tidak terdapat indikasi multikolinearitas antarvariabel independen. Hasil uji heteroskedastisitas juga menunjukkan nilai signifikansi pada seluruh variabel bebas > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

MUSYTARI

Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi

Vol 25 No 8 Tahun 2026

ISSN : 3025-9495

4. **Hasil Analisis Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karawan Harris Hotel Kuta Tuban BAli**

Tabel 4. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial, Berganda, Regresi Linear Berganda, Korelasi Berganda, Uji T-test, Uji F-test dan Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	Koefisien Regresi		Correlations			t	Sig
	B	Std. Error	Zero-Order	Partial	Part		
Komunikasi Organisasi (X1)	0,597	0,171	0,658	0,493	0,412	3,495	0,001
Disiplin Kerja (X2)	0,325	0,194	0,549	0,263	0,198	1,679	0,101
Constant	3,976						
R *Square* (R^2)	0,472						
R (Berganda)	0,687						
F_{hitung}	16,962						
Sig.F	0,000						

Berdasarkan hasil analisis, komunikasi organisasi dan disiplin kerja menunjukkan hubungan yang berbeda terhadap kinerja karyawan Harris Hotel Kuta Tuban Bali. Secara parsial, komunikasi organisasi memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan dengan nilai korelasi parsial sebesar 0,493 yang termasuk dalam kategori sedang, sedangkan disiplin kerja memiliki nilai korelasi parsial sebesar 0,263 yang menunjukkan hubungan dalam kategori lemah. Secara bersama-sama, komunikasi organisasi dan disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan, yang ditunjukkan melalui nilai korelasi berganda sebesar 0,687. Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan Y = 3,976 + 0,597(X1) + 0,325(X2). Persamaan tersebut menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dan disiplin kerja memiliki arah hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,472 menunjukkan bahwa sebesar 47,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh komunikasi organisasi dan disiplin kerja, sedangkan sebesar 52,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Dari hasil uji t, komunikasi organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 3,495 yang lebih besar daripada t-tabel sebesar 2,024, dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Sementara itu, disiplin kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 1,679 < 2,024 dan nilai signifikansi sebesar 0,101 > 0,05. Hasil uji F menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai F-hitung sebesar 16,962 yang lebih besar daripada F-tabel sebesar 3,24 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.

ISSN : 3025-9495

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Harris Hotel Kuta Tuban Bali

Variabel komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Harris Hotel Kuta Tuban Bali. Hal ini ditunjukkan nilai t-hitung sebesar 3,495 yang lebih besar dari t-tabel 2,024, serta nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05, sehingga Ha diterima dan Ho ditolak. Koefisien regresi sebesar 0,597 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan komunikasi organisasi akan diikuti peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,597 satuan. Komunikasi yang baik dapat memperlancar penyampaian informasi dan koordinasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Temuan penelitian ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dina (2022), yang menunjukkan bahwa komunikasi organiasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Hasil statistik deskriptif juga menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memperoleh nilai rata-rata 3,86 yang termasuk dalam kategori baik, dengan indikator tertinggi sebesar 4,39, sedangkan terendah 3,07.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karawan Harris Hotel Kuta Tuban Bali

Variabel disiplin kerja berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Harris Hotel Kuta Tuban Bali. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 1,679 yang lebih kecil dari t-tabel 2,024, serta nilai signifikansi sebesar 0,101 > 0,05, sehingga Ha ditolak dan Ho diterima. Koefisien regresi sebesar 0,325 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan diikuti peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,325 satuan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja memiliki arah hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan, pengaruhnya belum cukup kuat untuk memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh disiplin kerja, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Temuan penelitian ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian Azhari dkk. (2023), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil statistik deskriptif juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memperoleh nilai rata-rata 4,00 yang termasuk dalam kategori baik, dengan indikator tertinggi sebesar 4,20, sedangkan terendah 3,80.

Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karawan Harris Hotel Kuta Tuban Bali

Hasil uji F menunjukkan komunikasi organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Harris Hotel Kuta Tuban Bali. Hal ini ditunjukkan nilai F-hitung sebesar 16,962 yang lebih besar dari F-tabel 3,24, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga Ha diterima dan Ho ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi organisasi yang baik dapat mendukung kelancaran penyampaian informasi dan koordinasi dalam pelaksanaan pekerjaan, sedangkan disiplin kerja membantu karyawan menjalankan tugas sesuai dengan aturan, prosedur, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,472, yang berarti bahwa komunikasi organisasi dan disiplin kerja

ISSN : 3025-9495

mampu menjelaskan 47,2% variasi kinerja karyawan, sedangkan 52,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya memerlukan komunikasi organisasi yang efektif, tetapi juga perlu didukung penerapan disiplin kerja yang baik secara bersama-sama. Temuan penelitian ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian Dina (2022), yang menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

1. Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karawan Harris Hotel Kuta Tuban Bali, dengan koefisien regresi 0,597. T-hitung 3,495 > T-tabel 2,024, dengan nilai signifika 0,001 < 0,05.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif, tetapi tidak signifika terhadap kinerja karyawan Harris Hotel Kuta Tuban Bali, dengan koefisien regresi 0,325. T-hitung 1,679 < 2,024, dengan nilai signifikan 0,101 > 0,05.
3. Komunikasi organisasi dan disiplin kerja secara simultas berpengaruh positif dan signifika terhadap kinerja karyawan Harris Hotel Kuta Tuban Bali, dengan F-hitung 16,962 > F-tabel 3,24, dan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

Azhari, N. K. A. A., Komalasari, Y., & Krismawintari, I. P. D. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Amnaya Resort Kuta Bali. *Jakadar: Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora, 1*(2). https://doi.org/10.36002/jd.v1i2.2424.

Corrie, C. (2017). *Komunikasi organisasi*. Prenadamedia Group.

DeVito, J. A. (2016). *Human communication*. Pearson.

Dina, A. N. (2022). *Pengaruh komunikasi organisasi, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Kabupaten Brebes*. Thesis. Universitas Pancasakti Tegal. https://repository.upstegal.ac.id/id/eprint/5780.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.