

STRATEGI PEMASARAN DIGITAL UNTUK UMKM DI ERA PANDEMI

Supriadi Siagian

STIE Professional Manajemen College Indonesia
email: supriadisiagian7@gmail.com

Keywords:

Strategy, Digital
Marketing, Pandemic,
Binjai City

ABSTRACT

A digital strategy is a comprehensive plan designed to utilize various digital channels and technologies to achieve specific business goals. This involves using tools such as websites, social media, email marketing, search engine optimization (SEO), and others to interact with customers, build brand awareness, and drive business growth. The aim of this research is to see the influence of digital strategies on MSME sales during the pandemic. The population in this research was 1,500 MSMEs in Binjai City. This research sample used purposive sampling using the Slovin formula with an error rate of 5%. So the sample in this study was 316 samples. The results of the research show that digital marketing strategies have a big influence on increasing sales of MSMEs in the city of Binjai and are one of the strategies in accelerating the growth of MSME performance

ABSTRAK

Strategi digital adalah suatu rencana komprehensif yang dirancang untuk memanfaatkan berbagai saluran dan teknologi digital guna mencapai tujuan bisnis tertentu. Ini melibatkan penggunaan alat-alat seperti website, media sosial, email marketing, search engine optimization (SEO), dan lainnya untuk berinteraksi dengan pelanggan, membangun brand awareness, dan mendorong pertumbuhan bisnis. Tujuan penelitian ini untuk melihat pengaruh strategi digital apakah berpengaruh pada penjualan UMKM di Masa Pandemi. Populasi padapenelitian ini adalah sebanyak 1.500 UMKM yang ada di Kota Binjai. Smapel penelitian ini dengan menggunakan purposive sampling dengan menggunakan rumus slovin dengan tingkat eror 5%. Maka sampel pada penelitian ini sebanyak 316 sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pemasaran digital sangat berpengaruh pada peningkatan penjualan UMKM kota Binjai dan menjadi salah satu strategi dalam percepatan pertumbuhan kinerja UMKM.

This is an open access article under the [CC BY-NC](#) license.



Corresponding Author:

Joceline Giovanna
STIE Professional Manajemen College Indonesia
Email: joceline@gmail.com

PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 telah mengubah lanskap bisnis secara drastis, terutama bagi UMKM. Banyak UMKM yang harus beradaptasi dengan cepat dan mencari cara baru untuk menjangkau pelanggan. Salah satu solusi yang paling efektif adalah dengan mengadopsi strategi pemasaran digital. Strategi pemasaran digital untuk UMKM di era pandemi adalah suatu rencana yang komprehensif yang memanfaatkan berbagai alat dan platform digital untuk mempromosikan produk atau jasa UMKM, membangun merek, dan mencapai tujuan bisnis di tengah situasi pandemi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah salah satu seni manajemen yang mengatur hubungan dan karyawan secara efektif dan efisien di dalam perusahaan. Pengaturan hubungan dan peran karyawan di dalam perusahaan dapat dilakukan melalui komunikasi yang baik, iklim organisasi yang baik serta kedisiplinan kerja yang baik. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat mengatur dan mengevaluasi karyawan sesuai dengan peraturan yang tertentu selama bekerja di perusahaannya.

Komunikasi adalah suatu aktivitas menyampaikan informasi, baik itu pesan, ide, gagasan, saran dan kritik, dari satu pihak ke pihak lain. Komunikasi dapat dilakukan secara tertulis dan *verbal* (lisan), tetapi harus jelas dan lengkap. Komunikasi yang tidak jelas dan tidak lengkap dapat menimbulkan permasalahan yang dapat berpotensi merugikan perusahaan. Komunikasi dinyatakan berhasil apabila satu pihak dapat menerima pesan yang mau disampaikan oleh pihak lain. Komunikasi memegang peran penting di dalam perusahaan sebagai penghubung antara pimpinan kepada karyawan, terutama untuk perusahaan yang sudah memiliki berbagai cabang. Tanpa adanya komunikasi, perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuan perusahaannya.

Iklim organisasi adalah keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan perusahaan yang menjadi ciri khas perusahaan itu sendiri berdasarkan sikap, perilaku dan kepribadian semua karyawan perusahaan. Iklim organisasi dapat menggambarkan suasana internal yang dirasakan karyawan selama bekerja di perusahaan dalam rangka tercapainya tujuan perusahaan. Iklim organisasi yang baik adalah dimana hubungan karyawan dan pimpinan sangat baik sehingga mampu bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Komunikasi juga berperan penting dalam menjaga hubungan karyawan dan direktur atau manager tetap baik.

Kedisiplinan kerja adalah suatu sikap atau perilaku seseorang yang menunjukkan kepatuhan maupun kesetiaan pada peraturan perusahaan sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku. Kedisiplinan kerja dapat menjamin taat tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan sehingga dapat mengoptimalkan performa perusahaan secara maksimal. Kedisiplinan kerja juga dapat menumbuhkan iklim organisasi yang baik dan arus komunikasi di dalam perusahaan. Hal ini dapat meminimalisir kejadian di perusahaan akibat pelanggaran peraturan kedisiplinan kerja yang ada.

PT. Sawit Riau Makmur Medan berdiri pada tahun 1999 silam yang bergerak di bidang industri kelapa sawit. Dengan dukungan penuh dari kantor pusat yang berlokasi di Pekanbaru, PT. Sawit Riau Makmur Medan dapat memberikan pelayanan terbaik mengenai produk kelapa sawit. Permasalahan yang terjadi mengenai komunikasi di PT. Sawit Riau Makmur adalah sering terjadinya kesalahpahaman antara karyawan karena kurang lengkapnya informasi saat menyampaikan tugas yang mau dikerjakan sehingga hasil pengerjaan tugas karyawan menjadi tidak maksimal dan memakan waktu lebih lama untuk menyelesaikan tugas tersebut. Akibatnya,

tugas yang sudah diselesaikan sering melampaui *deadline* yang ditentukan.

Selanjutnya permasalahan yang terjadi mengenai iklim organisasi yaitu karyawan merasa tertekan karena sering didesak untuk mengerjakan tugas lain meskipun tugas yang sudah diberikan awal, belum diselesaikan. Kurangnya bantuan yang diberikan pimpinan kepada karyawan dalam meringankan tekanan kerja menyebabkan karyawan merasa pimpinan kurang memperhatikan kondisi karyawan yang bekerja di perusahaannya. Akibatnya, karyawan mengalami kesulitan beradaptasi selama bekerja di dalam organisasi.

Selanjutnya permasalahan yang terjadi mengenai kedisiplinan kerja adalah karyawan sering terlambat masuk kerja. Alasan umum dari karyawan mengenai keterlambatan adalah kurang lancarnya arus lalu lintas dan adanya beberapa karyawan yang mempunyai urusan mendadak sehingga berhalangan masuk kerja tepat waktu. Hal ini menunjukkan kurangnya penerapan kedisiplinan karyawan selama bekerja di PT. Sawit Riau Makmur Medan.

Pada bulan Juli 2018, jumlah keterlambatan karyawan mencapai 24 kali (2,71%) sebelum menurun di bulan Agustus 2018 dengan jumlah 22 kali (2,66%). Pada bulan September 2018, jumlah keterlambatan mencapai 26 kali (3,38%), dan menurun di Oktober 2018 sebanyak 21 kali (2,59%). Bulan November 2018 jumlah keterlambatan mencapai 32 kali (4,13%) dan menurun di Desember 2018 sebanyak 25 kali (3,36%). Dalam semester akhir tahun 2018, dapat dilihat bahwa angka keterlambatan karyawan meningkat daripada semester awal tahun 2018. Bulan yang sering mengalami keterlambatan adalah pada bulan November 2018 sebanyak 32 kali (4,13%), dan untuk bulan Oktober 2018 memiliki angka keterlambatan paling kecil sebanyak 21 kali (2,59%) dalam semester akhir tahun 2018.

Pada bulan Januari 2019, angka keterlambatan mulai menurun sebanyak 24 kali (2,88%) dan mencapai 18 kali (2,81%) dalam bulan Februari 2019. Namun, pada bulan Maret 2019, dapat dilihat bahwa angka keterlambatannya sebanyak 22 kali (2,58%). Dari bulan April 2019, angka keterlambatan mulai menurun mencapai 20 kali (2,55%). Pada bulan Mei 2019, angka keterlambatan meningkat sebanyak 23 kali (2,78%) dan pada bulan Juni 2019 telah menurun sebanyak 13 kali (3,38%). Dalam semester awal tahun 2019, dapat dilihat dalam bulan Januari 2019 mengalami keterlambatan paling tinggi sebanyak 24 kali (2,88%), dan untuk bulan Juni 2019 mengalami keterlambatan paling rendah sebanyak 13 kali (3,38%).

Dari Tabel 1.1., dapat dilihat bahwa dalam tahun 2018, terjadinya peningkatan angka keterlambatan karyawan PT. Sawit Riau Makmur Medan mulai di bulan Juni 2018 sampai bulan Mei 2019. Bulan yang mengalami keterlambatan paling banyak adalah bulan November 2018, dan bulan yang mengalami keterlambatan paling rendah adalah bulan Mei 2018. Hal ini menunjukkan penurunan kedisiplinan kerja di PT. Sawit Riau Makmur Medan.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan di atas dan karena ingin mengetahui apakah adanya pengaruh komunikasi dan iklim organisasi terhadap kedisiplinan kerja karyawan, maka peneliti mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi dan Iklim Organisasi terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Sawit Riau Makmur Medan”**.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada di PT. Sawit Riau Makmur Medan yang berdiri di Jl. Kapten Sumarsono Komp. Graha Helvetia Blok T No.7, Deli Serdang, Medan Sunggal, Kota Medan,

Sumatera Utara 20124. Waktu penelitian yang digunakan untuk meneliti perusahaan PT. Sawit Riau Makmur Medan dimulai dari bulan Desember 2021 sampai dengan Juni 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah: pelanggan PT Sinar Rezekimas Makmur yang berjumlah 32 orang. Menurut Sugiyono (2017: 80), “Populasi adalah: wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Morissan (2017:109) menjelaskan, “populasi adalah suatu kumpulan subjek, variabel, konsep, atau fenomena”. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh, yang berarti seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah: sebanyak 65 orang pelanggan PT. Sinar Rezekimas Makmur. Pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara, kuesioner (Angket) dan wawancara dan penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif yang diperoleh dari hasil pengolahan data jawaban kuesioner melalui program SPSS (*Statistic Package for the Social Sciences*).

Jenis sumber data penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Cara pengumpulan datanya adalah dengan membuat daftar pertanyaan berupa kuesioner yang ditunjukkan kepada karyawan yang akan dijadikan sampel. Informasi; Sangat Setuju (SA) dengan skor 5, Setuju (A) dengan bobot 4, Tidak Setuju (D) dengan bobot 3, Tidak Setuju (DS) dengan bobot 2, Sangat Tidak Setuju (SD) dengan bobot 1. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis menggunakan uji F, uji t, dan uji R2 dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 23 (Ghozali, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, terdapat sebanyak 32 karyawan PT. Sawit Riau Makmur Medan yang mengisi formulir kuesioner yang diberikan. Karyawan tersebut merupakan populasi dan sampel sekaligus dalam penelitian ini. Karakteristik responden tersebut akan dibagi menjadi 3 bagian, yaitu; jenis kelamin, usia dan status pendidikan.

Tabel 1. Jenis Kelamin Karyawan PT. Sawit Riau Makmur Medan

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	18	56,25%
Perempuan	14	43,75%
Jumlah	32	100%

Sumber: PT. Sawit Riau Makmur Medan (2020)

Dari jumlah karyawan PT. Sawit Riau Makmur Medan, terdapat 18 karyawan yang berjenis kelamin laki-laki (56,25%), sementara 14 karyawan lainnya berjenis kelamin perempuan (43,75%).

Tabel 2. Usia Karyawan PT. Sawit Riau Makmur Medan

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 20 Tahun	7	21,875%
20 – 30 Tahun	11	34,375%
31 – 40 Tahun	8	25%
> 40 Tahun	6	18,75%
Jumlah	32	100%

Sumber: PT. Sawit Riau Makmur Medan (2020)

Dari jumlah karyawan PT. Sawit Riau Makmur Medan, terdapat 7 karyawan yang berusia di bawah 20 tahun (21,875%), 11 karyawan yang berusia sekitar 20 – 30 tahun (34,375%), 8 karyawan yang berusia 31 – 40 tahun (25%), dan 6 karyawan yang berusia di atas 40 tahun (18,75%).

Tabel 3. Status Pendidikan Karyawan PT. Sawit Riau Makmur Medan

Status Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/SMK	6	18,75%
D1	3	9,375%
D2	5	15,625%
D3	2	6,25%
S1	12	37,5%
S2	4	12,5%
Jumlah	32	100%

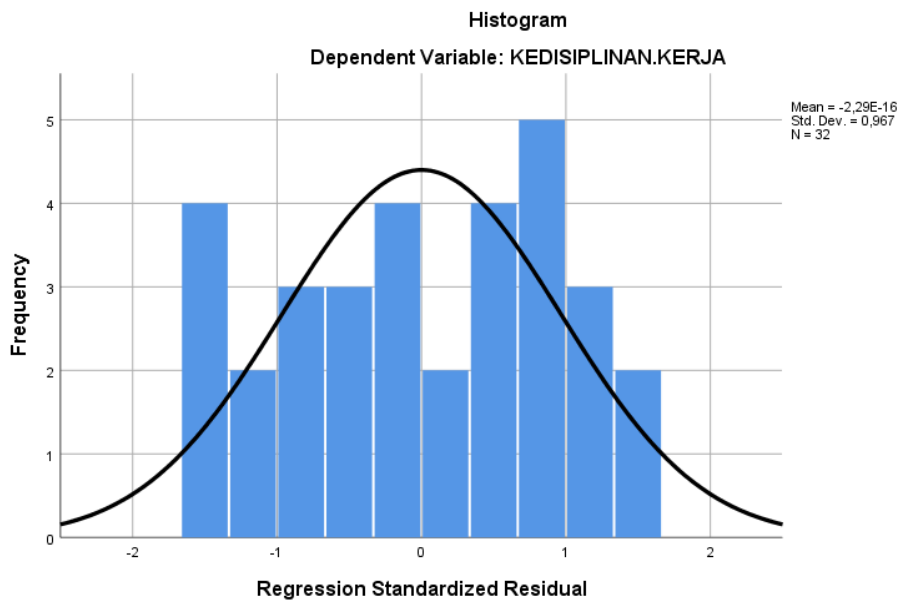
Sumber: PT. Sawit Riau Makmur Medan (2020)

Berdasarkan jumlah karyawan PT. Sawit Riau Makmur Medan, terdapat 6 karyawan yang berstatus pendidikan SMA/SMK (18,75%), 3 karyawan berstatus pendidikan D1 (9,375%), 5 karyawan yang berstatus pendidikan D2 (15,625%), 2 karyawan yang berstatus pendidikan D3 (6,25%), 12 karyawan yang berstatus pendidikan S1 (37,5%), dan 4 karyawan yang berstatus pendidikan S2 (12,5%).

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

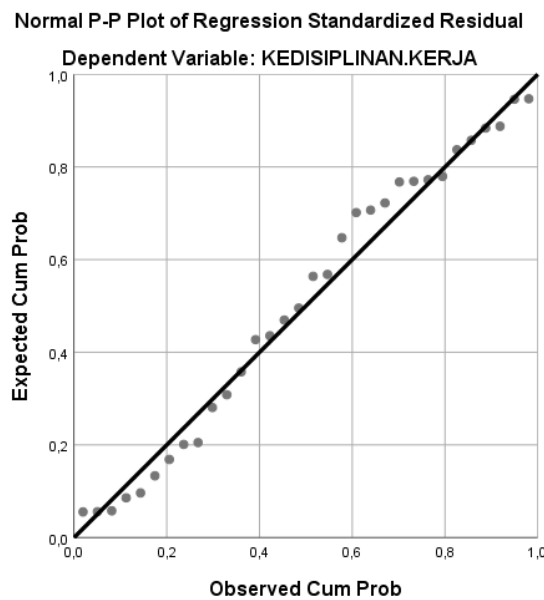
Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu data penelitian berdistribusi secara *normal*. Uji normalitas akan dilakukan dengan 3 metode, yaitu; metode *Normal P-Plot*, Histogram, dan *Kolmogorov Smirnov*. Hasil uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut:



Sumber: Hasil Penelitian yang Diolah (2020)

Gambar 1. Grafik *Histogram* Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 1. diatas, dapat dilihat bahwa data penelitian yang sudah diolah membentuk sebuah bentuk U yang simetris/menyerupai lonceng. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi *normal*.



Sumber: Hasil Penelitian yang Diolah (2020)

Gambar 2. Grafik *Normal P-Plot* Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 2. diatas, dapat dilihat bahwa data penelitian yang sudah diolah dengan metode *Normal P-Plot* ini mengelilingi garis *diagonal*. Atau dengan kata lain, data penelitian tersebut menyebar di sekitar garis *diagonal*, bahkan ada yang mendekati garis *diagonal* tersebut. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi *normal*.

Hasil Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas komunikasi dan iklim organisasi dengan variabel terikat kedisiplinan kerja karyawan PT. Sawit Riau Makmur Medan dalam penelitian ini. Format model analisis regresi berganda dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kedisiplinan Kerja (variabel terikat/*dependent variable*)
- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien untuk variabel Komunikasi
- b₂ = Koefisien untuk variabel Iklim Organisasi
- X₁ = Komunikasi (variabel bebas/*independent variable*)
- X₂ = Iklim Organisasi (variabel bebas/*independent variable*)
- E = *Standard Error* (tingkat kesalahan) 5%

Hasil perhitungan analisis regresi berganda dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15,373	6,082		2,528	,017
	KOMUNIKASI	,272	,189	,267	1,441	,160
	IKLIM.ORGANISASI	-,068	,218	-,058	-,312	,757

a. Dependent Variable: KEDISIPLINAN.KERJA

Sumber: Hasil Penelitian yang Diolah (2020)

Dari tabel 4. maka dapat terbentuk suatu rumus untuk analisis regresi berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 15,373 + 0,272X_1 - 0,068X_2 + e$$

Berdasarkan tabel 4.17., model analisis regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta adalah senilai 15,373. Artinya bahwa jika tidak ada variabel bebas komunikasi (X₁) dan iklim organisasi (X₂), maka nilai variabel terikat kedisiplinan kerja karyawan PT. Sawit Riau Makmur Medan (Y) adalah 15,373.
- b. Koefisien variabel bebas komunikasi (X₁) adalah senilai 0,272. Artinya bahwa setiap kenaikan variabel komunikasi (X₁) senilai 1 unit, maka variabel kedisiplinan kerja

karyawan (Y) akan naik sebesar 0,272 dengan asumsi bahwa nilai pada variabel lain tetap

- c. Koefisien variabel bebas iklim organisasi (X_2) adalah senilai -0,068. Artinya bahwa setiap penurunan variabel iklim organisasi (X_2) senilai 1 unit, maka variabel kedisiplinan kerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,068 dengan asumsi bahwa nilai pada variabel lain tetap.

Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas komunikasi dan iklim organisasi secara parsial terhadap variabel terikat kedisiplinan kerja. Hasil uji t dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	15,373	6,082		2,528	,017
	KOMUNIKASI	,272	,189	,267	1,441	,160
	IKLIM.ORGANISASI	-,068	,218	-,058	-,312	,757

a. Terikatt Variable: KEDISIPLINAN.KERJA

Sumber: Hasil Penelitian yang Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 5., dapat dijelaskan hasil uji t untuk setiap variabel bebas dalam bentuk nilai t_{hitung} dan nilai sig. sebagai berikut:

1. Variabel Komunikasi (X_1)

nilai t_{hitung} yang diperoleh dalam uji t, nilai t_{hitung} untuk variabel komunikasi (X_1) adalah 1,441, Nilai t_{tabel} diperoleh dengan cara $(\alpha / 2; 0,05 / 2 = 0,025)$ dan $(n - k ; 32 - 3 = 29)$ sehingga mendapatkan nilai pada t_{tabel} 2,045. Karena nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,441 < 2,045$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas komunikasi (X_1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat kedisiplinan kerja (Y). Berdasarkan nilai sig. yang diperoleh dalam uji t, nilai sig untuk variabel komunikasi (X_1) adalah 0,16. Karena nilai sig. lebih besar dari taraf signifikansi ($0,16 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X_1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat kedisiplinan kerja (Y). Berdasarkan kedua hasil uji t untuk variabel komunikasi (X_1), dapat disimpulkan juga bahwa hipotesis H_1 yang berbunyi “Komunikasi berpengaruh terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Sawit Riau Makmur Medan”, ditolak.

2. Variabel Iklim Organisasi (X_2)

Berdasarkan nilai t_{hitung} yang diperoleh dalam uji t, nilai t_{hitung} untuk variabel iklim organisasi (X_2) adalah -312. Nilai t_{tabel} diperoleh dengan cara $(\alpha / 2; 0,05 / 2 = 0,025)$ dan $(n - k ; 32 - 3 = 29)$ sehingga mendapatkan nilai pada t_{tabel} 2,045. Karena nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-312 < 2,045$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas iklim organisasi (X_2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat kedisiplinan kerja (Y). Berdasarkan nilai sig. yang diperoleh dalam uji t, nilai sig. untuk variabel iklim organisasi (X_2) adalah 0,757.

Karena nilai *sig.* lebih besar dari taraf signifikansi ($0,757 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi (X_2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat kedisiplinan kerja karyawan (Y).

Berdasarkan kedua hasil uji t untuk variabel iklim organisasi (X_2), dapat disimpulkan juga bahwa hipotesis H_2 yang berbunyi “Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Sawit Riau Makmur Medan”, ditolak.

Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas komunikasi (X_1) dan iklim organisasi (X_2) terhadap variabel terikat kedisiplinan kerja (Y) secara simultan. Hasil uji F dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42,202	2	21,101	1,040	,366 ^b
	Residual	588,673	29	20,299		
	Total	630,875	31			

a. Dependent Variable: KEDISIPLINAN.KERJA

b. Predictors: (Constant), IKLIM.ORGANISASI, KOMUNIKASI

Sumber: Hasil Penelitian yang Diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 6., nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah 1,040 dan nilai *sig.* yang diperoleh adalah 0,366. Dari nilai *sig.* yang diperoleh, nilai *sig.* tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas komunikasi (X_1) dan iklim organisasi (X_2) tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat kedisiplinan kerja karyawan (Y).

Dari nilai F_{hitung} yang diperoleh (1,040), nilai F_{tabel} diperoleh dengan perhitungan kedua *Degree of Freedom* (*df*). Pada *degree of freedom* 1 ($df = k - 1$; $3 - 1 = 2$) dan *degree of freedom* 2 ($df = n - k$; $32 - 3 = 29$), nilai F_{tabel} yang diperoleh adalah 3,33. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} , dimana $1,040 < 3,33$. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas komunikasi (X_1) dan iklim organisasi (X_2) tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat kedisiplinan kerja karyawan (Y).

Berdasarkan kedua hasil uji F, dapat disimpulkan juga bahwa hipotesis H_3 yang berbunyi “Komunikasi dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Sawit Riau Makmur Medan”, ditolak.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Uji Koefisien Determinasi dilakukan untuk memprediksi nilai variabel terikat kedisiplinan kerja dalam penelitian ini. Semakin baik nilai variabel terikat kedisiplinan kerja, maka semakin baik kemampuan variabel bebas komunikasi dan iklim organisasi dalam menjelaskan perilaku variabel terikat kedisiplinan kerja dalam penelitian ini. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,259 ^a	,067	,003	4,505

a. Predictors: (Constant), IKLIM.ORGANISASI, KOMUNIKASI

Sumber: Hasil Penelitian yang Diolah (2020)

Menurut Priyanto (2014: 155), "R adalah korelasi berganda, yaitu korelasi antara dua atau lebih variabel independen. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1. Jika mendekati 1 maka hubungan semakin erat, tetapi jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah."

Berdasarkan tabel 4.18., hasil nilai R dalam uji Koefisien Determinasi diperoleh senilai 0,259. Hal ini menyatakan bahwa 25,9% dari variabel terikat kedisiplinan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas komunikasi dan iklim organisasi. Sementara sisa 74,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Contoh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah motivasi, semangat kerja, kinerja, produktivitas, kepuasan, *reward*, dan *punishment*.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT.Sawit Riau Makmur Medan

Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa secara parsial, variabel komunikasi (X₁) berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel terikat kedisiplinan kerja karyawan PT.Sawit Riau Makmur Medan (Y). Hasil uji hipotesis tersebut tidak sesuai dengan teori yang disebutkan oleh Mulyadi (2016:58), bahwa "antara atasan dan bawahan atau antara sesama karyawan saling menghormati, dan saling mendoakan hal-hal yang baik bila ketemu di lingkungan pekerjaan.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Sawit Riau Makmur Medan

Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa secara parsial, variabel iklim organisasi (X₂) berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel terikat kedisiplinan kerja karyawan PT.Sawit Riau Makmur Medan (Y). Hasil uji hipotesis tersebut tidak sesuai dengan teori yang disebutkan oleh Mangkunegara (2015:129) bahwa "pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan – peraturan yang ada dalam organisasi."

Pengaruh Komunikasi dan Iklim Organisasi terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT.

Sawit Riau Makmur Medan

Hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa secara simultan, variabel komunikasi (X_1) dan variabel iklim organisasi (X_2) berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel terikat kedisiplinan kerja karyawan PT.Sawit Riau Makmur Medan (Y). Hasil uji hipotesis tersebut tidak sesuai dengan teori yang disebutkan oleh Trihastuti (2019:68-69) bahwa “iklim atau cara-cara komunikasi menjadi sarana dalam menciptakan iklim organisasi mengingat komunikasi adalah penghubung atau sarana pengelolaan sumber daya manusia baik dari sisi produktivitas, kualitas, kepuasan dan vitalitas anggota organisasi. Dengan adanya iklim organisasi yang baik memperlihatkan sifat *traffic* kerja yang rapi atau tidak tumpang tindih.”

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Sawit Riau Makmur Medan secara parsial.
2. Iklim Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Sawit Riau Makmur Medan secara parsial.
3. Komunikasi dan Iklim Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Sawit Riau Makmur Medan secara parsial.

Saran

Berikut adalah saran dari peneliti kepada perusahaan supaya tidak terulang dan bisa berkembang lebih baik:

1. Perusahaan agar memperhatikan tugas yang akan diberikan kepada karyawan dan memberikan arahan supaya menghindari terjadinya kesalahpahaman.
2. Perusahaan agar memperhatikan kondisi karyawan dan memberikan waktu untuk *bonding* sesama karyawan dan atasan. Fasilitas yang kurang bagus disarankan untuk ganti supaya dapat meningkatkan iklim organisasi perusahaan menjadi lebih baik.
3. Perusahaan agar menerapkan sistem penalti bagi karyawan yang sering terlambat masuk kerja berupa pemotongan upah seperti *bonus*.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator (Human Resources Management for Management Research)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ansory, A Fadjat dan Meithiana Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Arifin, Johar. 2017. *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Cetakan Pertama. Bandung: PT Refika Aditama.

- Ganyang, Machmed Tun. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: In Media.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IMB SPSS 23*. Cetakan Kedelapan. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan Belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hermaya, Zhara Mauli dan Ahyar Yuniawan. 2018. "Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Operasional PT. Plasa Simpanglima Semarang)." *Diponegoro Journal of Management*: 1-15.
- Kaswan. 2019. *Kepemimpinan Dampak dan Warisannya (Praktik Kepemimpinan untuk Meraih Keunggulan Organisasi Jangka Pendek dan Jangka Panjang)*. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta, CV.
- Kesumawati, Nila, Allen Marga Retta dan Novita Sari. 2017. *Pengantar Statistika Penelitian*. Cetakan Pertama. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi & Komunikasi Organisasi*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Cetakan Kedua. Bogor: In Media.
- Priyanto, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- _____. 2018. *SPSS (Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum)*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Purwanto, Erwan Agus dan Dyah Ratih Sulistiyastuti. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gavamedia.
- Rahmadhani, Yuli dan Abubakar Iskandar. 2016. "Analisis Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai HUMAS Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser." *Jurnal Komunikasi Pembangunan*.
- Ruliana, Poppy. 2016. *Komunikasi Organisasi (Teori dan Studi Kasus)*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sule, Erni Tisnawati dan Donni Juni Priansa. 2018. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)*. Cetakan Pertama. Bandung: PT Refika Aditama.
- Supomo, R dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mahasiswa & Umum*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, Edy. 2018. *Budaya Organisasi*. Cetakan Kelima. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Tarigan, Gabriel Kawas. 2016. “Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Samarinda.” *eJournal Psikologi*: 472-479.
- Thoifah, I'anut. 2016. *Statistika Pendidikan Dan Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Kedua. Malang: Madani (Kelompok Intrans Publishing).
- Trihastuti, Aselina Endang. 2019. *Komunikasi Internal Organisasi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Deepublish.
- Yusuf, A. Muri. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Cetakan Kedua. Jakarta: Prenadamedia Group.