

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia sebagai sumber daya menjadi bagian krusial yang mendukung kelangsungan aktivitas perusahaan secara menyeluruh. Peran serta mereka akan membentuk landasan yang vital bagi kesuksesan serta keberlanjutan bisnis. Lebih dari sekadar individu yang mengisi posisi-posisi tertentu, mereka membawa beragam dimensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan dedikasi terhadap visi serta misi perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia bukanlah sekadar jumlah karyawan yang terhitung, melainkan sebagai pilar utama yang menopang perjalanan perusahaan menuju pencapaian (Napitupulu & Siagian, 2023: 157).

Mengelola suatu sumber daya manusia tidak hanya sebatas pada tahap perekrutan dan retensi tenaga kerja, tetapi juga melibatkan serangkaian proses yang lebih luas. Upaya ini meliputi proses pematangan potensi individu, penguatan semangat kerja, serta dari pengaktifan peran mereka agar mampu menyumbangkan performa terbaik demi tercapainya sasaran organisasi (Amalia & Siagian, 2021: 719). Oleh karena itu, kesadaran akan urgensi peran strategis sumber daya manusia dalam tubuh perusahaan menjadi sangat mendesak. Dengan menyikapi hal tersebut, poros utama dalam kebijakan manajerial perusahaan selayaknya diarahkan pada pengelolaan serta pemanfaatan sumber daya manusia secara dan terstruktur.

Perusahaan manufaktur merupakan entitas bisnis yang terutama fokus pada proses transformasi bahan mentah menjadi produk jadi yang siap untuk dijual. Dalam kegiatan operasionalnya, perusahaan manufaktur melakukan serangkaian

proses produksi, mulai dari pengadaan bahan baku hingga tahap akhir pengolahan untuk menghasilkan barang-barang berkualitas tinggi. Proses ini melibatkan penggunaan mesin, teknologi, dan keahlian tenaga kerja untuk menciptakan produk akhir yang memenuhi standar kualitas dan spesifikasi yang ditetapkan (Qiyah & Siagian, 2021: 671). Dengan demikian, perusahaan manufaktur memiliki peran yang sangat penting dalam ekonomi, karena mereka menyediakan berbagai macam produk yang memenuhi kebutuhan konsumen dan mendukung pertumbuhan industri secara keseluruhan.

Disiplin kerja merupakan elemen fundamental dalam pengelolaan sumber daya manusia yang tidak boleh diabaikan, sebab performa keseluruhan perusahaan sangat ditentukan oleh seberapa tinggi tingkat kedisiplinan pegawainya. Ketika kedisiplinan karyawan berada pada level optimal, maka potensi capaian dalam hal kinerja pun meningkat secara signifikan. Kedisiplinan yang kokoh bukan sekadar membentuk tatanan kerja yang produktif, namun juga melahirkan individu-individu berkinerja unggul. Dalam ranah manajemen sumber daya manusia, disiplin tidak hanya dimaknai sebagai kepatuhan formal terhadap peraturan dan mekanisme yang berlaku, melainkan juga mencerminkan keteguhan sikap mental berupa komitmen yang tinggi terhadap tugas dan fungsi yang diemban (Frizilia *et al.*, 2021: 285).

Dampak dari suatu tingkat disiplin yang tinggi tidak hanya terasa di tingkat individu, tetapi juga secara keseluruhan pada organisasi. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki tingkat absensi yang rendah, kinerja yang konsisten, serta dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik dan tepat waktu (Rostina *et al.*, 2020: 430). Dalam konteks ini, disiplin kerja bisa

dihubungkan dengan kebiasaan yang telah terbentuk dalam budaya organisasi. Hal ini menandakan bahwa bagaimana individu bekerja dan berinteraksi dalam lingkungan kerja tidak hanya didasarkan pada instruksi dan kebijakan yang ditetapkan, tetapi juga tercermin dalam norma-norma budaya yang ditanamkan dalam organisasi itu sendiri.

Budaya organisasi dapat dipandang sebagai suatu tatanan kompleks yang terbentuk dari akumulasi keyakinan, prinsip-prinsip nilai, serta norma-norma sosial yang secara dinamis tumbuh dan bertransformasi di dalam lingkup suatu organisasi. Budaya ini memainkan peran sentral dalam membentuk perilaku para anggota organisasi, memberikan arahan yang konsisten dan mengarahkan tindakan mereka dalam menjalankan tugas dan interaksi sehari-hari. Lebih dari sekadar serangkaian aturan formal, budaya organisasi menciptakan lingkungan yang akan memengaruhi bagaimana individu mengambil keputusan. Oleh karena itu, memahami budaya organisasi menjadi kunci yang penting dalam memahami dinamika organisasi dan memengaruhi perubahan yang diinginkan (Solikhah, 2023: 749).

Budaya organisasi dapat dianggap sebagai kerangka sistematis dari nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku yang secara kolektif diadopsi dan diinternalisasi oleh para anggota sebuah organisasi. Budaya ini merupakan pondasi yang membentuk identitas unik sebuah organisasi, membedakannya dari organisasi lainnya. Hal ini setidaknya sebagian besar dari budaya tersebut yang menentukan cara bagaimana anggota berinteraksi dan memandang diri mereka sendiri serta lingkungan di sekitar (Calen *et al.*, 2022: 336). Dalam konteks sebuah budaya organisasi, keterlibatan dapat dipermudah melalui penggunaan komunikasi yang secara efektif. Ketika

komunikasi diutamakan, anggota organisasi dapat merasakan lebih terlibat dan termotivasi untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi.

Komunikasi sebagai sebuah mekanisme kompleks yang melibatkan pertukaran sinyal atau informasi sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Melalui proses ini, sebuah sistem dapat dibangun, dijaga, dan dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan. Komunikasi tidak hanya sekadar pengiriman pesan, tetapi juga mencakup interpretasi, respons, dan interaksi antara pihak-pihak yang terlibat. Dengan menggunakan bahasa yang telah disepakati, komunikasi memungkinkan individu atau entitas untuk saling memahami dan mengembangkan hubungan yang berarti. Hal ini sebagai fondasi yang penting dalam pembentukan berbagai sistem, baik itu sistem sosial maupun organisasi (Purba *et al.*, 2022: 276).

Interaksi komunikasi yang berjalan efektif antara pihak manajemen dan karyawan memainkan peran vital dalam mendorong peningkatan performa personal. Komunikasi yang terjalin secara tepat tidak hanya menyalurkan instruksi yang terarah, tetapi juga membentuk atmosfer kerja yang kondusif. Oleh karena itu, komunikasi yang berlangsung secara efisien membangun jembatan relasi yang kokoh antara manajemen dan karyawan melalui aliran informasi yang bermakna dan kontekstual (Tamara *et al.*, 2021: 411). Dalam suatu organisasi, komunikasi yang efektif sebagaimana dapat memainkan peranan dalam membentuk suatu kinerja karyawan, hal ini dikarenakan untuk dapat memberikan umpan balik yang konstruktif untuk mencapai kinerja yang optimal.

Kinerja karyawan dapat mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka di tempat

kerja. Hal ini mencakup seberapa baik mereka melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas. Kinerja karyawan tidak hanya mencakup pencapaian hasil-hasil yang diharapkan, tetapi juga sejauh mana tanggung jawab mereka dijalankan dengan baik. Dalam mengevaluasi kinerja karyawan, penting untuk mempertimbangkan sejauh mana mereka memenuhi atau bahkan melampaui standar yang telah ditetapkan untuk pekerjaan mereka, dengan mencerminkan keseluruhan kontribusi dan dedikasi karyawan terhadap organisasi di mana mereka bekerja (Hartono & Siagian, 2020: 223).

Kinerja karyawan dievaluasi sebagai alat penting yang digunakan oleh organisasi untuk menilai seberapa baik individu atau kelompok kerja tersebut mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Dengan melakukan evaluasi kinerja, organisasi dapat mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, serta potensi pengembangan karyawan. Hal ini memungkinkan manajemen untuk memberikan umpan balik yang konstruktif, memberikan penghargaan yang pantas, serta menetapkan rencana pengembangan karier yang sesuai. Selain itu, evaluasi kinerja juga membantu dalam mengidentifikasi karyawan yang berkinerja tinggi dan mereka yang memerlukan bantuan tambahan untuk meningkatkan kinerja para karyawan (Situmorang & Siagian, 2022: 51).

PT Infineon Technologies Batam adalah sebuah perusahaan yang berasal dari Jerman dan spesialisasi dalam industri semikonduktor. Perusahaan ini telah aktif sejak tahun 1996, menjadikannya salah satu pelopor di kawasan Batamindo Industrial Park. Keberadaannya bukan hanya memperkuat ekonomi lokal, tetapi juga mengintensifkan hubungan ekonomi antara Indonesia, Singapura, dan

Malaysia. Sebagai bagian dari segitiga pertumbuhan ekonomi ini, Infineon Technologies Batam tidak hanya berperan sebagai penyumbang lapangan kerja, tetapi juga sebagai pendorong inovasi dan pengembangan teknologi di wilayah tersebut. Dengan fokus pada produksi semikonduktor, perusahaan ini telah membantu memajukan industri elektronik di kawasan tersebut dan memberikan kontribusi positif bagi pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

Disiplin kerja di antara karyawan PT Infineon masih belum mencapai standar yang diharapkan. Permasalahan ini muncul karena beberapa karyawan masih belum patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Meskipun upaya telah dilakukan untuk memperbaiki situasi ini, masih terdapat celah di mana beberapa individu tidak memprioritaskan ketaatan terhadap aturan perusahaan. Pemaparan data berikut ini akan memperkuat dasar dari pernyataan yang telah dikemukakan:

Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT Infineon Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan yang Terlambat/Bulan	Persentase
1	Januari	136	75	2.21%
2	Februari	136	40	1.18%
3	Maret	136	62	1.82%
4	April	136	71	2.09%
5	Mei	136	66	1.94%
6	Juni	136	82	2.41%
7	Juli	136	70	2.06%
8	Agustus	136	47	1.38%
9	September	136	67	1.97%
10	Oktober	136	78	2.29%
11	November	136	69	2.03%
12	Desember	136	45	1.32%
	Rata-Rata			1.89%

Sumber: PT Infineon (2025)

Dalam data yang tercantum dalam tabel 1.1 di atas, dapat diamati bahwa terdapat sejumlah karyawan masih mengalami masalah keterlambatan pada saat

masuk jam kerja selama periode tahun 2023. Keadaan ini menunjukkan adanya kekurangan dalam disiplin di kalangan beberapa anggota tim. Keterlambatan dalam memulai pekerjaan bisa diakibatkan oleh sejumlah faktor, termasuk di antaranya adalah karyawan mengalami kesiangan saat pergi ketempat kerja. Fenomena ini menggambarkan bahwa beberapa individu di dalam organisasi mungkin belum sepenuhnya memahami signifikansi pentingnya waktu dan tanggung jawab yang melekat dalam menjalankan tugas-tugas mereka secara efisien. Hal ini menyoroti perlunya peningkatan kesadaran akan manajemen waktu dan komitmen terhadap pekerjaan di kalangan anggota tim untuk memastikan efisiensi dan produktivitas yang optimal.

Seiring dengan itu, keterlambatan kerja juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi kinerja karyawan secara keseluruhan. Ketika karyawan terlambat dapat mengganggu jadwal kerja dan menyebabkan ketidaknyamanan bagi rekan-rekan kerja lainnya. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa semua anggota tim memahami pentingnya kehadiran tepat waktu dan tanggung jawab yang melekat dalam menjalankan tugas mereka. Diperlukan upaya dari manajemen untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya disiplin kerja dan kehadiran tepat waktu di antara karyawan. Hal ini bisa dilakukan melalui pengaturan sistem pengawasan yang memperhatikan waktu kerja. Dengan demikian dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih efisien, di mana setiap individu merasa bertanggung jawab atas kontribusi dalam mencapai tujuan.

Budaya organisasi di PT Infineon Masih terdapat sejumlah tantangan yang menandakan adanya kesenjangan antara harapan perusahaan terhadap karyawan

dan realitas budaya organisasi yang ada. Permasalahan ini mencakup beragam aspek yang menunjukkan bahwa karyawan tidak sepenuhnya terhubung budaya organisasi yang diinginkan oleh PT Infineon. Informasi yang telah dikumpulkan sehubungan dengan bentuk budaya organisasi di PT Infineon akan dipaparkan pada bagian di bawah ini:

Tabel 1.2 Jenis Budaya Organisasi PT Infineon

No	Jenis Budaya Organisasi PT Infineon
1	Integritas
2	Belajar terus menerus
3	Peduli bersama
4	Berfikir kreatif
5	Terapanggil
6	Bertanggung jawab

Sumber: PT Infineon (2025)

Tinjauan terhadap tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwasanya terdapat jenis dari budaya organisasi terkait dengan integritas. Dalam konteks ini terdapat suatu permasalahan mengenai integritas, dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara nilai-nilai yang dipromosikan secara resmi oleh perusahaan dengan apa yang terjadi dalam praktik sehari-hari. Pada hal ini, PT Infineon telah menekankan pentingnya integritas, kejujuran, dan transparansi, namun di tingkat operasional, terdapat kecenderungan untuk mengabaikan prosedur etika atau standar kepatuhan. Untuk mengatasi permasalahan budaya organisasi terkait integritas, PT Infineon perlu melakukan langkah-langkah yang konkret. Hal ini bisa meliputi peningkatan pelatihan tentang nilai-nilai perusahaan serta memastikan bahwa kebijakan-kebijakan perusahaan secara konsisten diterapkan dan diawasi.

Selain hal di atas, PT Infineon mengalami tantangan dalam membangun budaya organisasi yang dapat dengan menekankan tanggung jawab. Salah satu

permasalahannya adalah kurangnya kesadaran akan pentingnya tanggung jawab individu terhadap pekerjaan dan keputusan yang diambil. Kurangnya kesadaran akan tanggung jawab dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan dan citra perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian, PT Infineon diharuskan untuk menyelesaikan permasalahan ini dengan upaya untuk membangun budaya yang memprioritaskan tanggung jawab individu dan kolaboratif, dengan dilakukan melalui pendekatan seperti pada pengakuan bagi karyawan yang menunjukkan tanggung jawab yang tinggi, serta komunikasi yang jelas tentang harapan dan standar perusahaan terkait tanggung jawab.

Komunikasi di PT Infineon masih menghadapi berbagai tantangan, karena masih terdapat isu produk yang *reject* yang diproduksi oleh para karyawan. Masalah ini mencerminkan ketidaksempurnaan dalam alur komunikasi internal perusahaan, yang berpotensi mempengaruhi efisiensi dan kualitas produksi secara keseluruhan. Perlu diidentifikasi dengan serius agar komunikasi internal yang efektif dapat meningkatkan pemahaman bersama dan memastikan konsistensi dalam standar produksi. Data yang tertera di bawah ini akan memberikan penguatan terhadap pernyataan yang telah diungkapkan sebelumnya:

Tabel 1.3 Jumlah Produk *Reject* PT Infineon Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Produk <i>Reject</i>
1	Januari	8
2	Februari	6
3	Maret	2
4	April	10
5	Mei	6
6	Juni	4
7	Juli	4
8	Agustus	8
9	September	3
10	Oktober	2

No	Bulan	Jumlah Produk <i>Reject</i>
11	November	1
12	Desember	9

Sumber: PT Infineon (2025)

Dalam tabel 1.3 yang telah disajikan di atas, tampaknya masih terdapat sejumlah produk *reject* yang dihasilkan oleh karyawan PT Infineon dalam rentang jumlah antara 1 hingga 10 produk selama tahun 2023. Hal ini dapat dengan mencerminkan adanya ketidakselarasan dalam komunikasi antara manajemen dan karyawan di PT Infineon. Ketidakselarasan ini mungkin timbul karena karyawan belum sepenuhnya memahami tugas dan tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaan yang mereka emban. Ketika karyawan tidak sepenuhnya memahami apa yang diharapkan dari mereka, hal itu dapat mengakibatkan penolakan atau kesalahan dalam menerima produk yang dikerjakan. Kesenjangan komunikasi seperti ini dapat merugikan kinerja dan efisiensi keseluruhan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi karyawan PT Infineon untuk memberikan perhatian ekstra terhadap komunikasi yang diberikan oleh manajemen. Mereka perlu memastikan bahwa mereka benar-benar memahami setiap detail dari tugas yang diberikan.

Dalam kontens ini, terjadinya produk yang *reject* disebabkan oleh ketidakpahaman karyawan terhadap pesan komunikasi yang disampaikan. Dalam hal ini, instruksi atau panduan yang diberikan oleh pimpinan tidak cukup terperinci atau terorganisir dengan baik. Selain itu, bisa juga terjadi kebingungan mengenai proses kerja yang tepat atau spesifikasi yang harus dipatuhi untuk produk tersebut. Dalam hal ini, kurangnya klarifikasi dan arahan yang jelas dapat menyebabkan kesalahpahaman di antara anggota tim, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan produk yang ditolak. Dengan demikian, menjadi krusial bagi organisasi untuk

menyempurnakan pola komunikasi internal serta menjamin bahwa setiap individu di dalamnya memiliki pemahaman yang utuh terkait ekspektasi kerja dan tolok ukur mutu produk yang harus dicapai.

Kinerja karyawan di PT Infineon masih belum mencapai tingkat optimal sepenuhnya, karena masih ada penilaian kinerja yang tidak mencapai target pada tahun 2023. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk peningkatan dalam hal produktivitas dan efisiensi di perusahaan tersebut. Langkah lanjutan mutlak diperlukan guna menjamin bahwasanya setiap para karyawan akan mampu mengaktualisasikan potensi maksimalnya serta memberikan sumbangsih optimal terhadap pencapaian visi perusahaan. Dukungan terhadap hal tersebut dapat dengan diperkuat melalui data yang disajikan berikut ini:

Tabel 1.4 Penilaian Kinerja Karyawan PT Infineon Tahun 2023

No	Indikator Kinerja	Target	Tercapai	Tidak Tercapai	Persentase Tercapai
1	Kepatuhan	95	71	24	74.74%
2	Inisiatif	88	69	19	78.41%
3	Kualitas Kerja	90	60	30	66.67%
4	Keterampilan Teknis	96	67	29	69.79%
5	Kerja Sama	85	63	22	74.12%
6	Hubungan Kerja	87	62	25	71.26%
7	Ketetapan Waktu	92	73	19	79.35%
8	Kehadiran	99	69	30	69.70%
9	Tanggung Jawab	93	65	28	69.89%
10	Integritas	89	61	28	68.54%
Rata-Rata		91.40	66.00	25.40	72.25%

Sumber: PT Infineon (2025)

Dari informasi yang telah dipaparkan dalam tabel 1.4 tersebut, tampaknya penilaian kinerja karyawan di PT Infineon pada tahun 2023 belum mencapai puncak 100%. Hal ini menunjukkan bahwa ada ruang untuk meningkatkan efektivitas proses penilaian kinerja yang tengah diterapkan di perusahaan tersebut. Walaupun

telah ada usaha-usaha untuk mengevaluasi kinerja karyawan, masih terdapat aspek-aspek khusus yang belum sepenuhnya terpenuhi atau dinilai secara optimal. Oleh karena itu, penting untuk melakukan evaluasi lebih mendalam terhadap sistem penilaian kinerja yang sedang berjalan, dan mengidentifikasi bidang-bidang di mana perbaikan dapat dilakukan untuk memastikan bahwa setiap karyawan mendapat penilaian yang adil dan akurat sesuai dengan kontribusinya terhadap perusahaan.

Penurunan kinerja karyawan yang terjadi di PT Infineon disebabkan oleh kurangnya keselarasan antara keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan dengan tugas yang diemban. Fenomena ini menunjukkan kemungkinan bahwa perusahaan tidak mengalokasikan investasi yang memadai dalam pelatihan dan pengembangan karyawan, sehingga menyebabkan kekurangan dalam kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien. Selain itu, ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dan tugas yang diberikan dapat menghasilkan kesenjangan antara kebutuhan perusahaan dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, yang pada akhirnya berujung pada penurunan kinerja secara keseluruhan. Dalam konteks ini, terdapat kebutuhan yang belum terpenuhi dalam menyelaraskan pelatihan karyawan dengan tugas yang diemban, sehingga menyebabkan ketidakcocokan dan penurunan kinerja yang merugikan bagi perusahaan.

Dengan penjelasan yang komprehensif mengenai konteks latar belakang yang disajikan, menunjukkan bahwa peneliti merasa termotivasi untuk mendalami lebih jauh topik yang telah diperkenalkan dalam konteks tersebut. Hal ini dapat

menjadi dasar untuk menetapkan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Infineon Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Sebagaimana telah diulas sebelumnya, perhatian utama dapat diarahkan pada pemetaan permasalahan dengan ruang lingkup seperti berikut:

1. Disiplin kerja di antara karyawan PT Infineon masih belum mencapai standar yang diharapkan sehingga berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan.
2. Keterlambatan karyawan pada saat masuk jam kerja selama periode tahun 2023 disebabkan kurangnya kesadaran akan pentingnya disiplin waktu.
3. Keterlambatan karyawan dapat menyebabkan ketidaknyamanan bagi rekan kerja karena harus menunggu karyawan terlambat sebelum memulai kegiatan.
4. Karyawan tidak terhubung dengan budaya organisasi yang diinginkan PT Infineon karena tidak ada budaya yang jelas tentang nilai budaya perusahaan.
5. Ketidaksesuaian budaya PT Infineon menyebabkan kebingungan karyawan tentang apa yang sebenarnya dihargai dan diutamakan oleh perusahaan.
6. Kurangnya kesadaran akan tanggung jawab budaya organisasi PT Infineon dapat mengakibatkan kurangnya kemajuan dalam pekerjaan.
7. Komunikasi di PT Infineon masih menghadapi permasalahan, karena masih terdapat produk yang *reject* yang diproduksi oleh para karyawan.
8. Produk *reject* yang dihasilkan karyawan PT Infineon dalam rentang 1-10 produk selama 2023 berdampak kerugian finansial akibat biaya produksi yang terbuang.

9. Produk yang *reject* disebabkan oleh ketidakpahaman karyawan terhadap pesan komunikasi yang disampaikan.
10. Kinerja karyawan di PT Infineon masih belum mencapai tingkat optimal, karena masih ada penilaian yang tidak mencapai target pada tahun 2023.
11. Penilaian kinerja karyawan di PT Infineon pada tahun 2023 belum mencapai puncak 100%, yang mengakibatkan kurangnya kinerja karyawan.
12. Penurunan kinerja karyawan yang terjadi di PT Infineon disebabkan oleh kurangnya keselarasan antara keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan dengan tugas yang diemban.

1.3 Batasan Masalah

Sebagai langkah mempertahankan fokus studi sesuai dengan tujuan, batasan masalah yang digunakan meliputi hal-hal berikut ini:

1. Dalam mengidentifikasi variabel penelitian, peneliti memusatkan perhatian pada disiplin kerja, budaya organisasi, komunikasi dan kinerja karyawan.
2. Fokus kajian ini sebagaimana akan terpusat pada PT Infineon Batam pada tahun 2024, mengingat adanya suatu persoalan permasalahan yang relevan dengan topik penelitian.

1.4 Rumusan Masalah

Sejalan dengan konteks yang telah dibahas, rumusan masalah yang menjadi objek kajian meliputi hal-hal berikut ini:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Infineon Batam?

2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Infineon Batam?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Infineon Batam?
4. Apakah disiplin kerja, budaya organisasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Infineon Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Selaras dengan penyajian rumusan masalah sebelumnya, tujuan utama dari studi ini mencakup hal-hal berikut:

1. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Infineon Batam.
2. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Infineon Batam.
3. Untuk mengetahui komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Infineon Batam.
4. Untuk mengetahui disiplin kerja, budaya organisasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Infineon Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Secara Teoritis

Penelitian ini memiliki manfaat dalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kerja. Dengan memahami hubungan antara disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi, teori-teori manajemen dapat diperkuat dan dikembangkan lebih lanjut. Temuan penelitian ini

berpotensi menyuguhkan perspektif dalam penciptaan model-model manajerial yang lebih efisien guna memacu kinerja pegawai. Lebih jauh lagi, kajian ini turut memperkaya khazanah literatur ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia dengan memperdalam pemahaman terhadap variabel-variabel yang berperan dalam menentukan performa individu di lingkungan kerja.

1.6.2 Secara Praktis

1. Bagi Peneliti

Menginvestigasi dampak disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Infineon Batam memberikan kesempatan yang berharga bagi peneliti untuk meraih pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu dalam konteks industri teknologi. Penelitian ini tidak hanya dapat meningkatkan keahlian metodologis dan kemampuan analisis data peneliti, tetapi juga memungkinkan mereka untuk menghadapi berbagai tantangan yang mungkin muncul di lapangan dengan lebih siap dan terampil.

2. Bagi Perusahaan

Kajian ini menyimpan akan kemungkinan besar untuk menghadirkan wawasan bernilai bagi PT Infineon Batam dalam mengoptimalkan kemampuan strategi pengelolaan sumber daya manusia mereka. Dengan mendalami disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi dengan kinerja karyawan, perusahaan dapat menggali wawasan yang mendalam untuk mengidentifikasi area spesifik yang memerlukan peningkatan. Melalui pemahaman yang lebih mendalam PT

Infineon Batam dapat merancang langkah strategis untuk mengoptimalkan kinerja serta meningkatkan keterlibatan mereka dalam lingkungan kerja.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Studi ini memegang suatu peluang signifikan untuk menyumbangkan khazanah intelektual bagi kemajuan ilmu pengetahuan di Universitas Putera Batam, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Temuan yang telah dihasilkan dari riset ini memiliki nilai tambah yang dapat diintegrasikan ke dalam kurikulum, yang pada gilirannya akan meningkatkan suatu pemahaman terhadap faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Lebih lanjut, penelitian ini juga dapat membuka peluang kolaborasi yang erat antara universitas dan industri, memungkinkan terciptanya proyek penelitian bersama yang relevan dengan kebutuhan praktis dan akademis.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil ini menjadi pijakan yang kuat untuk studi lanjutan yang berpotensi menelaah lebih mendalam ataupun menitikberatkan pada dimensi-dimensi yang masih kurang tereksplorasi. Dalam hal ini, penelitian lanjutan bisa meneliti interaksi antara variabel yang telah diselidiki sebelumnya dengan faktor-faktor lain seperti motivasi karyawan atau kepuasan kerja. Selain itu, penelitian mendatang bisa memperluas cakupan sampel atau menyelidiki lebih dalam analisisnya untuk mendapatkan pemahaman yang lebih menyeluruh tentang dinamika kinerja karyawan dalam konteks perusahaan manufaktur.