

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kapasitas setiap individu untuk mengikuti pedoman serta prosedur yang ditetapkan di lingkungan profesional guna mengamankan pencapaian sasaran organisasi secara efisien. Dengan menjalankan kedisiplinan kerja yang baik, para individu menunjukkan dedikasi mereka terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban, menjaga stabilitas serta pada kinerja karyawan dalam lingkungan kerja (Tamara *et al.*, 2021: 410).

Disiplin kerja merupakan sebuah sikap mental yang akan terwujud dalam komitmen seorang pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan keteguhan, rasa tanggung jawab menyeluruh, serta pada kepatuhan terhadap waktu. Saat seorang karyawan menginternalisasi kedisiplinan yang tinggi, mereka akan mengedepankan profesionalisme, sambil senantiasa mempertahankan konsistensi dalam performa dan realisasi target yang telah ditetapkan (Wiranata *et al.*, 2022: 143).

Disiplin kerja merupakan suatu manifestasi perilaku yang mencerminkan kesungguhan seorang karyawan dalam menaati aturan serta prosedur yang telah diatur oleh entitas perusahaan atau organisasi tempatnya bernaung. Hal ini meliputi ketaatan terhadap jadwal kerja, kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, dan penyesuaian diri terhadap standar etika dan profesionalisme yang dapat diharapkan dalam lingkungan kerja (Febiola *et al.*, 2024: 119).

Disiplin kerja adalah pondasi penting bagi pekerja untuk dapat mencapai kesuksesan di lingkungan kerja. Dalam hal ini kedisiplinan kerja mencakup kemampuan untuk bekerja dengan efisien untuk mencapai tujuan secara efektif. Dengan memperkuat disiplin kerja, seseorang dapat membangun reputasi sebagai profesional yang efektif, yang pada gilirannya membuka pintu untuk peluang dan kesuksesan lebih lanjut dalam karir karyawan (Azmy *et al.*, 2022: 17).

Disiplin kerja adalah suatu serangkaian keterampilan yang melibatkan pengaturan waktu secara efektif, patuh terhadap prosedur yang ditetapkan, serta kemampuan untuk menetapkan prioritas dengan cerdas dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang di emban. Dengan berbekal kedisiplinan kerja yang sangat kuat, seorang karyawan mampu menjaga kesinambungan dalam pelaksanaan tugasnya, sehingga berpotensi meraih performa kerja yang maksimal (Kilvin & Siagian, 2020: 208).

Dengan mengacu pada definisi yang telah disampaikan sebelumnya, simpulan yang layak diambil bahwa disiplin kerja menjadi landasan utama dalam manifestasi dedikasi, integritas, serta rasa tanggung jawab individu terhadap tugas dan kewajibannya. Keberhasilan di tempat kerja sering kali bergantung pada tingkat disiplin yang dimiliki oleh setiap individu, karena disiplin dapat mengarah pada konsistensi dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan rasa yang penuh tanggung jawab.

2.1.1.2 Faktor Disiplin Kerja

Ungkapan dari Vallennia *et al.* (2020: 42), bahwasanya faktor disiplin kerja sebagaimana dapat mencakup seperti di bawah ini:

1. Kesejahteraan karyawan

Kesejahteraan karyawan merujuk pada kondisi keseluruhan baik secara fisik maupun mental dari para karyawan di tempat kerja. Hal ini dapat mencakup kesehatan fisik, keamanan, dukungan sosial, serta keadaan psikologis dan emosional mereka. Saat karyawan merasakan kondisi fisik dan emosional yang prima di lingkungan kerja, mereka biasanya menunjukkan tingkat produktivitas, inovasi, dan antusiasme yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, pemeliharaan kesejahteraan karyawan bukan sekadar kewajiban etis perusahaan, melainkan juga sebuah investasi strategis yang bijak. Individu yang merasa dihormati cenderung akan mempertahankan loyalitasnya lebih lama, mengurangi suatu kebutuhan pelatihan ulang, sekaligus secara menyeluruh meningkatkan efektivitas serta mutu hasil kerja.

2. Ancaman

Ancaman dalam konteks ini mengacu pada potensi dampak yang tidak menguntungkan yang mungkin timbul jika para karyawan tidak mengikuti peraturan atau tanggung jawab yang telah ditetapkan. Ancaman tersebut bisa berupa berbagai tindakan disiplin atau konsekuensi serius lainnya yang dapat mengurangi semangat atau motivasi untuk melanggar aturan. Dengan konteks ini, itu sebagai cara untuk menegaskan pentingnya kepatuhan dan kedisiplinan di tempat kerja, serta untuk mendorong perilaku yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Ancaman semacam itu sebagaimana dapat bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan memahami konsekuensi dari tindakan yang tidak patuh dan untuk mendorong kepatuhan yang lebih baik di antara anggota tim.

3. Teladan

Teladan merupakan gambaran atau contoh perilaku yang diperlihatkan oleh atasan atau rekan kerja yang dihormati, yang menjadi model bagi yang lain. Ketika seorang pemimpin atau kolega menunjukkan sikap atau tindakan yang dianggap positif dan sesuai dengan norma-norma yang berlaku di lingkungan kerja, karyawan cenderung untuk menirunya. Mereka terinspirasi untuk dapat mengadopsi perilaku yang mereka lihat sebagaimana teladan, karena dianggap sebagai standar yang diinginkan atau dapat dihargai dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, teladan tidak hanya menjadi panduan untuk bertindak, tetapi juga sebagaimana sumber inspirasi bagi individu untuk meningkatkan kualitas dan kinerja dalam pekerjaan mereka.

4. Ketegasan

Ketegasan dalam menerapkan aturan dan standar merupakan aspek yang vital dalam menjaga kedisiplinan di tempat kerja. Konsistensi serta keadilan dalam menegakkan peraturan memberikan sinyal yang kuat kepada seluruh anggota tim tentang urgensi dan kepentingan mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Dengan memperkuat kepatuhan terhadap standar, manajemen menyampaikan pesan bahwa semua orang di perusahaan diperlakukan secara adil dan setiap orang diharapkan untuk mematuhi standar yang sama. Tindakan tegas dan konsisten dalam menegakkan aturan juga mengirimkan pesan bahwa tidak ada toleransi terhadap pelanggaran, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang sebagaimana dapat bersufat profesional dan berorientasi pada kinerja para karyawan.

5. Tujuan dan kemampuan karyawan

Tujuan dan kemampuan karyawan saling berhubungan dalam membentuk kinerja di tempat kerja. Ketika seorang karyawan memiliki pemahaman yang mendalam tentang tujuan perusahaan, mereka menjadi lebih terhubung dengan misi dan visi perusahaan. Hal ini menciptakan rasa kepemilikan terhadap kesuksesan perusahaan tersebut. Selain itu, pemahaman yang jelas tentang tujuan juga membantu karyawan untuk mengetahui arah yang harus diambil dalam setiap langkah kerja yang dapat dilakukan. Kemampuan karyawan juga sebagai faktor dalam meningkatkan kepercayaan diri. Ketika karyawan merasa memiliki keterampilan dan pengetahuan untuk menyelesaikan tugas, mereka akan lebih percaya diri dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Merujuk pada gagasan Yughi *et al.* (2022:643), cakupan indikator disiplin kerja dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Kepatuhan pada peraturan

Kepatuhan terhadap peraturan mencerminkan tingkat ketaatan individu dalam menjalankan dan mematuhi ketentuan yang telah ditetapkan dalam ranah kerja. Konsep ini akan mencerminkan berbagai aspek, mulai dari ketaatan terhadap kebijakan suatu perusahaan hingga patuh pada prosedur operasional standar serta peraturan terkait kesehatan dan keselamatan kerja. Dalam konteks ini, kepatuhan bukan hanya sekadar mengikuti aturan secara mekanis, tetapi juga mencerminkan kesadaran dan tanggung jawab individu terhadap norma-norma yang berlaku di tempat kerja. Melalui kepatuhan yang konsisten, sebuah

organisasi dapat memastikan bahwa operasinya berjalan dengan lancar dan lingkungan kerja menjadi lebih aman serta produktif bagi semua pihak yang terlibat.

2. Efektif dalam bekerja

Bekerja secara efektif menekankan kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas dengan efisiensi dan kualitas yang baik. Hal ini mencakup pencapaian tujuan yang diharapkan dalam pekerjaan yang telah diberikan, sekaligus pada kemampuan untuk mengatasi hambatan dan menyelesaikan masalah yang mungkin muncul selama proses kerja. Efektivitas dalam bekerja bukan hanya tentang menyelesaikan tugas tepat waktu, tetapi juga tentang bagaimana seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan cara yang menghasilkan hasil terbaik dengan sumber daya yang tersedia. Hal ini melibatkan keterampilan dalam mengelola waktu, beradaptasi dengan perubahan, berkolaborasi dengan rekan kerja, dan menunjukkan inisiatif dalam meningkatkan suatu proses kerja.

3. Tindakan korektif

Tindakan korektif merupakan suatu kapasitas yang dimiliki seseorang untuk mengidentifikasi kesalahan atau ketidaksesuaian dalam tugas atau pekerjaan yang mereka lakukan, serta mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk memperbaikinya. Proses ini melibatkan kemampuan untuk menerima umpan balik dengan terbuka, mengakui kesalahan yang terjadi, dan kemudian melakukan perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas dan akurasi dari apa yang sedang dikerjakan. Hal ini mencakup sikap yang terbuka terhadap kritik atau masukan, serta kemauan untuk belajar dari kesalahan yang

terjadi, sehingga memungkinkan para karyawan untuk dapat terus tumbuh dan berkembang dalam pekerjaan mereka.

4. Kehadiran tepat waktu

Ketepatan kehadiran adalah ukuran yang menunjukkan seberapa andalnya seseorang dalam mengikuti jadwal kerja yang telah ditetapkan. Hal ini dapat mencerminkan tingkat konsistensi, komitmen, dan disiplin individu terhadap pekerjaannya. Kehadiran yang tepat waktu tidak hanya menunjukkan bahwa seseorang siap dan bersedia untuk memulai tugas pada waktunya, tetapi juga menegaskan dedikasi mereka terhadap tanggung jawab pekerjaan mereka. Dengan mematuhi jadwal yang telah ditentukan, individu tersebut tidak hanya menghormati waktu mereka sendiri, tetapi juga dapat menghargai waktu dan kebutuhan rekan kerja serta keberlangsungan operasional perusahaan secara keseluruhan.

5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan kompetensi esensial bagi setiap individu, yang mencerminkan kapasitas untuk menuntaskan tugas secara efisien dan efektif sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Hal ini melibatkan lebih dari sekadar menyelesaikan tugas pada saat terakhir, tetapi juga melibatkan pengelolaan waktu yang baik, pemahaman akan prioritas, dan kemampuan untuk bekerja secara teratur dan terstruktur. Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan memerlukan perencanaan yang cermat dan pengaturan prioritas yang baik. Dengan begitu, seseorang dapat

mengalokasikan waktu dengan bijaksana dan memastikan bahwa setiap tugas diselesaikan dalam batas waktu yang ditetapkan.

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi ialah sistem kognitif bersama yang terwujud dari hasil akumulasi pengalaman kelompok dalam menavigasi beragam tantangan. Sistem ini terdiri atas seperangkat asumsi mendasar yang meliputi kepercayaan yang telah menjadi bagian internal anggota organisasi. Terbentuknya budaya ialah suatu pada konsekuensi dari efektivitasnya dalam memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi organisasi secara berkelanjutan (Ningsih & Prastiwi, 2022: 40).

Budaya organisasi adalah konstruksi nilai-nilai kolektif yang berfungsi sebagai landasan normatif dalam membentuk perilaku individu yang tergabung di dalam organisasi. Budaya dapat menjadi kekuatan penggerak yang mendorong perilaku positif, kolaborasi, dan pencapaian tujuan bersama. Melalui pembentukan budaya organisasi, suatu entitas dapat mewujudkan atmosfer kerja yang terbuka, pada pengembangan dan kemajuan berkelanjutan (Ghassani *et al.*, 2020: 158).

Budaya organisasi adalah suatu sistem yang akan mencakup seperangkat kepercayaan, norma, serta praktik yang dianut dan dijalankan oleh para anggota dalam sebuah organisasi. Dalam esensi, budaya organisasi sebagaimana identitas kolektif yang membentuk cara sebuah organisasi beroperasi dan akan berinteraksi dengan lingkungannya. Hal ini dapat tercermin dalam berbagai aspek, mulai dari pola komunikasi hingga cara organisasi menangani perubahan dan tantangan (Syahrudin *et al.*, 2020: 172).

Budaya organisasi adalah pola kebiasaan kolektif yang dimiliki oleh seluruh individu dalam suatu organisasi. Di dalamnya terkandung seperangkat nilai, kepercayaan, dan aturan tidak tertulis yang menjadi acuan dalam bertindak serta berinteraksi antaranggota organisasi. Budaya organisasi ini bukan hanya tentang apa yang telah tertulis dalam kebijakan pada suatu organisasi, tetapi juga tentang bagaimana sesuatu dilakukan secara nyata yang akan terdapat di dalam organisasi tersebut (Ningsih & Prastiwi, 2022: 40).

Budaya organisasi adalah suatu struktur yang mencakup serangkaian nilai dan prinsip yang berfungsi sebagai arah dari perilaku dan tindakan seluruh anggota organisasi. Ketika budaya tersebut tertanam dengan kuat, akan muncul keteraturan serta keselarasan dalam dinamika hubungan antarindividu, yang pada gilirannya memperkuat jati diri organisasi serta menyatukan arah tujuan kolektif. Selain itu, budaya ini akan turut membentuk cara karyawan dalam mempertimbangkan dan mengambil keputusan (Putri & Siagian, 2023: 936).

Dengan pengertian yang telah disebutkan sebelumnya, maka dapat untuk menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu jejaring yang rumit dari nilai-nilai, kepercayaan, serta kebiasaan yang membentuk pola perilaku dan cara berinteraksi antar anggota dalam suatu organisasi. Lebih dari sekadar sekumpulan aturan, budaya ini menjadi inti yang membentuk identitas unik dari organisasi tersebut.

2.1.2.2 Faktor Budaya Organisasi

Ungkapan dari Andre & Hermanto (2021: 5), bahwasanya faktor suatu budaya organisasi sebagaimana dapat mencakup seperti di bawah ini:

1. Pengaruh umum dari luar yang luas

Pengaruh umum yang luas dari luar merujuk pada faktor yang secara umum memengaruhi sebuah organisasi dan meliputi berbagai aspek dari lingkungan eksternalnya. Aspek ini melibatkan berbagai faktor eksternal, termasuk kondisi ekonomi, kemajuan teknologi, serta faktor lingkungan yang dapat memberikan dampak, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap pencapaian kinerja serta perumusan strategi dalam organisasi. Dalam mengidentifikasi pengaruh ini, organisasi perlu mempertimbangkan dinamika yang kompleks dan interkoneksi antara faktor tersebut, serta bagaimana dapat mempengaruhi persaingan industri dan lainnya. Dengan memahami hal ini, organisasi dapat mengambil suatu langkah yang sesuai untuk mengoptimalkan kinerja, dan dapat sebagaimana dalam mengantisipasi perubahan di lingkungan bisnis mereka.

2. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat

Dampak nilai-nilai yang melekat dalam masyarakat sangat berperan penting dalam ranah organisasi. Hal ini akan dapat berkaitan erat dengan cerminan serta penerimaan nilai, norma, dan suatu keyakinan yang akan menjadi suatu fondasi budaya masyarakat di sekitar tempat organisasi beraktivitas. Budaya organisasi, sebagaimana hasil dari interaksi internal dan eksternal, seringkali merupakan cerminan dari nilai-nilai yang dominan dalam masyarakat tempat organisasi tersebut berdiri. Ketika sebuah organisasi akan dapat berinteraksi dengan masyarakat di sekitarnya, nilai-nilai yang telah dapat dengan terinternalisasi oleh para masyarakat tersebut akan secara alami mempengaruhi cara organisasi tersebut beroperasi.

3. Faktor-faktor spesifik dari organisasi

Faktor-faktor spesifik dari organisasi merujuk pada segala hal yang membuat organisasi tersebut unik dan memengaruhi budaya yang dapat terbentuk di dalamnya. Ini mencakup beragam karakteristik dan faktor internal yang secara kolektif membentuk identitas organisasi. Dari struktur organisasi hingga nilai-nilai inti yang dianut, faktor-faktor ini menjadi fondasi yang membentuk budaya organisasi. Selain itu, kebijakan, prosedur, sistem manajemen, gaya kepemimpinan, dan dinamika interpersonal di dalam suatu organisasi juga merupakan bagian dari faktor-faktor spesifik tersebut. Semua ini berkontribusi pada atmosfer dan lingkungan kerja yang unik, serta pola perilaku yang diadopsi oleh anggota organisasi.

2.1.2.3 Indikator Budaya Organisasi

Merujuk pada paparan Maryadi & Misrania (2022: 1210), indikator budaya organisasi dapat diidentifikasi melalui komponen-komponen berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko

Inovasi dan keberanian dalam menghadapi risiko menggambarkan bagaimana sebuah organisasi merangsang dan menghargai gagasan baru serta keberanian untuk mengambil langkah berisiko dalam menerapkan inovasi tersebut. Hal ini mencerminkan sejauh mana sebuah budaya organisasi dapat mempromosikan eksplorasi konsep baru dan keberanian untuk melangkah ke arah yang belum teruji. Budaya yang berinovasi dan ketegasan dalam menghadapi risiko dapat cenderung memiliki fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar terhadap dinamika perubahan yang terus berkembang. Dalam hal ini, inovasi bukan

hanya tentang menciptakan ide baru, tetapi tentang memperkuat keberanian untuk menghadapi ketidakpastian yang terjadi selama proses implementasi yang dilakukan.

2. Perhatian terhadap detail

Perhatian terhadap rincian menyoroti signifikansi dari mengamati dengan cermat setiap aspek dari suatu tugas atau pekerjaan. Ketika suatu organisasi mengadopsi budaya mengedepankan perhatian terhadap detail, hal tersebut seringkali menghasilkan tingkat akurasi dan konsistensi yang lebih tinggi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka. Dengan mengutamakan detail, organisasi mampu memastikan bahwa setiap aspek dari pekerjaan mereka diperlakukan dengan cermat, pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi. Kesadaran terhadap detail juga mencerminkan komitmen terhadap kualitas, mengarah pada pencapaian hasil yang lebih baik dan kemampuan untuk bersaing secara efektif dalam lingkungan bisnis yang dapat dengan kompetitif.

3. Berorientasi kepada hasil

Berorientasi kepada hasil sebagaimana dapat mencerminkan kepedulian utama organisasi terhadap pencapaian tujuan dan hasil yang diinginkan. Budaya yang memprioritaskan hasil mendorong setiap anggota organisasi untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan efisiensi guna mencapai target yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, tujuan menjadi landasan utama yang mengarahkan tindakan dan keputusan, sementara kinerja yang optimal menjadi tolak ukur keberhasilan. Dengan mempertimbangkan hasil sebagai inti dari setiap tindakan, organisasi dapat menginspirasi dan memotivasi anggotanya

untuk memberikan kontribusi maksimal dalam hal mencapai kesuksesan bersama.

4. Berorientasi kepada manusia

Berorientasi kepada manusia menyoroti dalam kebutuhan untuk mengutamakan aspek-aspek kemanusiaan dalam segala aspek kehidupan, baik itu dalam interaksi sehari-hari maupun dalam pengambilan keputusan. Budaya yang akan mengutamakan aspek kemanusiaan memahami bahwa keberhasilan organisasi tidak semata-mata ditentukan oleh suatu hasil finansial, melainkan juga oleh kesejahteraan serta pertumbuhan personal dari setiap individu yang menjadi bagian di dalamnya. Lebih dari sekadar mengejar tujuan-tujuan materi atau prestasi, budaya ini memperhatikan kebutuhan emosional, sosial, dan psikologis dari setiap individu yang menjadi bagian dari organisasi. Hal ini mencakup memberikan dukungan, dan apresiasi terhadap kontribusi yang telah diberikan oleh setiap anggota organisasi.

5. Berorientasi tim

Berorientasi tim adalah suatu konsep yang menekankan pentingnya kerja sama dan kolaborasi di dalam sebuah tim, ini bukan hanya tentang individu-individu bekerja secara terpisah, tetapi tentang bagaimana mereka bersatu sebagai satu entitas untuk mencapai tujuan bersama. Budaya yang berorientasi tim dapat mendorong mereka untuk saling mendukung dan berbagi pengetahuan. Di dalam lingkungan yang berorientasi tim, setiap anggota tim memiliki peran yang penting dan bertanggung jawab, tetapi keseluruhan fokusnya adalah pada hasil yang ingin dicapai bersama. Hal ini menciptakan platform di mana ide-ide

dan solusi-solusi dapat disumbangkan oleh semua orang, bukan hanya oleh satu atau dua individu yang dominan.

2.1.3 Komunikasi

2.1.3.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu dinamika yang melibatkan penyampaian informasi dan penerimaan respon dengan efektif antara dua individu atau lebih. Proses ini tidak hanya terbatas pada pengiriman pesan, tetapi juga melibatkan pemahaman mendalam antara pihak yang terlibat. Pentingnya komunikasi efektif terletak pada kemampuannya untuk membentuk hubungan dan memperkuat kolaborasi di antara individu atau kelompok (Vivaldy & Toni, 2020: 70).

Komunikasi merupakan jaringan yang menghubungkan anggota-anggota organisasi dalam proses pemahaman dan pemecahan masalah. Hal ini sebagai fondasi yang memungkinkan kolaborasi yang efektif dan pencapaian tujuan bersama. Melalui komunikasi yang baik, informasi dapat disampaikan dengan jelas, gagasan dapat dipertukarkan, dan hambatan dalam pemecahan masalah dapat diatasi secara bersama-sama (Kasiani *et al.*, 2023: 178).

Komunikasi merupakan proses dinamis yang memfasilitasi pertukaran ide, gagasan, dan informasi antara individu-individu di dalam suatu entitas organisasi. Melalui komunikasi, terjadi penguraian serta penggabungan pemikiran yang koordinasi efektif di antara anggota organisasi tersebut. Proses ini tidak hanya melibatkan transfer informasi, tetapi juga mempertimbangkan interpretasi yang mungkin berbeda-beda di antara penerima pesan (Dolly *et al.*, 2024: 3).

Komunikasi adalah proses saling bertukar informasi, pemahaman, serta ekspresi perasaan antara individu-individu yang tergabung dalam suatu entitas organisasi. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja secara keseluruhan. Melalui komunikasi yang efektif, anggota organisasi dapat lebih memahami peran masing-masing, menyampaikan ide-ide serta aspirasi, serta menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif (Pudjiati & Khabibah, 2020: 113).

Komunikasi adalah alur penting dalam dinamika organisasi yang dapat menghubungkan individu-individu dengan gagasan, serta informasi yang mereka miliki. Dengan komunikasi yang baik, organisasi dapat mencapai sinergi antara berbagai bagian dan anggota, dan memfasilitasi penyebaran ide-ide inovatif. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan sistem komunikasinya guna mencapai kinerja yang optimal (Nadhiroh *et al.*, 2022: 79).

Dengan pengertian yang telah disebutkan sebelumnya, maka dapat untuk menyimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses krusial yang memungkinkan terjadinya pertukaran informasi antar individu atau kelompok demi pencapaian tujuan organisasi secara efisien. Lebih dari sekadar mentransfer data, komunikasi sebagaimana juga akan dapat dengan melibatkan koordinasi tindakan, pengambilan keputusan bersama, serta dengan mempertimbangkan perasaan dan pada kebutuhan setiap individu yang terlibat.

2.1.3.2 Faktor Komunikasi

Ungkapan dari Subardini *et al.* (2022: 18), bahwasanya faktor komunikasi sebagaimana dapat mencakup seperti di bawah ini:

1. Dari pihak sender

Dari pihak sender merujuk pada semua aspek yang terkait dengan individu atau entitas yang memulai atau mengirimkan suatu pesan. Aspek ini meliputi kemampuan berbahasa, kejelasan pikiran, tingkat pengetahuan, sikap, dan niat dari pengirim pesan. Ketika, seorang pengirim pesan mampu menyampaikan informasi dengan jelas dan terstruktur cenderung lebih berhasil dalam untuk berkomunikasi dibandingkan dengan mereka yang kurang jelas atau tidak teratur dalam penyampaian pesan. Kemampuan untuk menyampaikan pesan secara efektif tidak hanya didasarkan pada kemampuan bahasa, tetapi juga pada kemampuan untuk mengatur dan menyusun informasi dengan baik, serta memiliki niat jelas dalam mengkomunikasi pesan tersebut kepada penerima pesan.

2. Dari pihak *receiver*

Dari pihak *receiver* mengacu pada segala hal yang berhubungan dengan orang yang menerima pesan. Hal ini mencakup keterampilan mendengarkan atau membaca dan sikap yang diambil oleh penerima terhadap pesan yang diterimanya. Untuk memberikan ilustrasi lebih lanjut, seorang penerima yang secara aktif terlibat secara kognitif dan emosional cenderung lebih mampu memahami dan merespons pesan secara positif daripada mereka yang kurang fokus atau lebih tertutup terhadap pesan tersebut. Seseorang yang terlibat secara penuh dengan pesan yang diterimanya, baik secara mental maupun emosional, akan memiliki peluang yang lebih besar untuk menggali makna yang terkandung dalam pesan dan meresponsnya dengan cara yang sesuai.

2.1.3.3 Indikator Komunikasi

Ungkapan dari Dinda *et al.* (2021: 71), bahwasanya indikator komunikasi sebagaimana dapat mencakup seperti di bawah ini:

1. Persepsi

Persepsi merupakan mekanisme individu dalam menangkap dan mengartikan informasi yang akan diterimanya. Proses interpretasi tersebut dipengaruhi oleh beragam faktor, seperti budaya asal, pengalaman sebelumnya, serta kondisi psikologis saat itu. Dalam ranah komunikasi, sangat penting untuk menyadari bagaimana pesan yang disampaikan akan dimaknai oleh penerima. Kesadaran akan keunikan latar belakang dan pengalaman setiap individu memungkinkan pemahaman yang lebih mendalam terhadap variasi cara pesan diterima dan dapat diolah oleh orang lain. Dengan memperhitungkan indikator ini, dapat meningkatkan suatu efektivitas komunikasi dan mengurangi risiko terjadinya kesalahpahaman.

2. Ketepatan

Ketepatan merujuk pada tingkat kesesuaian antara pesan yang dikirimkan dengan maksud atau tujuan komunikator. Aspek ini krusial untuk menjamin bahwa pesan tidak hanya tersampaikan dengan jelas, tetapi juga akan akurat, sehingga meminimalisir potensi kesalahpahaman di pihak penerima. Dengan demikian, ketepatan dalam komunikasi menekankan pada keselarasan antara niat penyampai pesan dan pemahaman yang diperoleh oleh penerima. Oleh karenanya, dalam suatu berkomunikasi, penting bagi para komunikator untuk memperhatikan tidak hanya kejelasan pesan, tetapi juga relevansinya dan suatu

pemahaman audiensnya. Dengan demikian, pesan yang disampaikan dapat mencapai tujuan komunikasi yang diinginkan tanpa menyebabkan kebingungan atau kesalahpahaman yang terjadi.

3. Kredibilitas

Kredibilitas merupakan tentang seberapa meyakinkannya seseorang dalam menyampaikan pesannya. Seorang komunikator yang dipandang kredibel akan mendapatkan lebih banyak kepercayaan dari pendengarnya. Ketika seseorang memiliki pengetahuan yang luas dan pengalaman yang mendalam dalam topik yang mereka sampaikan, mereka cenderung lebih dipercaya oleh audiensnya karena dianggap memiliki otoritas dan keahlian yang solid. Selain itu, integritas dan kejujuran juga memainkan peran penting dalam membangun kredibilitas. Seorang komunikator yang jujur dan terbuka akan dianggap lebih dapat diandalkan, karena mereka menunjukkan kesesuaian antara kata-kata dan tindakan mereka dalam menyampaikan informasi.

4. Pengendalian

Pengendalian dalam komunikasi adalah kemampuan untuk mengelola arus informasi agar sesuai dengan keperluan dan suatu tujuan komunikasi yang diinginkan. Hal ini mencakup berbagai aspek, mulai dari mengatur timing komunikasi hingga mengelola isi pesan dan cara penyampaian agar sesuai dengan konteks dan kebutuhan audiens. Dengan pengendalian yang efektif, seseorang dapat memastikan bahwa pesan yang disampaikan dapat diterima dengan baik dan mencapai hasil yang diinginkan. Ini melibatkan pemahaman yang mendalam tentang audiens yang dituju, kepekaan terhadap situasi dan

konteks komunikasi, serta kemampuan untuk dapat dengan menyesuaikan strategi komunikasi sesuai kebutuhan.

5. Keharmonisan

Keharmonisan dalam konteks komunikasi merujuk pada keseimbangan dan kualitas hubungan antara pengirim pesan dan penerima pesan. Ketika suatu komunikasi berlangsung dalam suasana harmonis dan saling mendukung antara kedua belah pihak. Hal ini memungkinkan pertukaran informasi yang efektif, di mana pesan dapat disampaikan dan diterima dengan jelas dan tepat. Dalam komunikasi yang harmonis, terdapat elemen-elemen yang penting seperti saling pengertian, kepercayaan, dan empati antara komunikator dan penerima pesan. Seorang komunikator yang memiliki pemahaman mengenai karakteristik dan kebutuhan penerima pesan mampu merancang informasi dengan metode yang disesuaikan, sehingga pesan tersebut dapat diterima oleh audiens sasaran.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan pada seberapa efektif para individu dalam memenuhi sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketika karyawan berhasil mencapai atau bahkan melampaui target yang telah ditetapkan, ini mengindikasikan bahwa mereka tidak hanya memahami tujuan perusahaan tetapi juga mampu dalam mengintegrasikan tujuan tersebut ke dalam tindakan sehari-hari mereka (Eunike & Mauli, 2020: 159).

Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana seorang individu dapat mencapai tujuan dan memenuhi tanggung jawab secara efektif pada lingkungan

kerja. Hal ini mencakup kemampuan teknis dan keterampilan interpersonal hingga tingkat kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dalam konteks ini, kinerja karyawan mencerminkan seberapa baik seseorang memanfaatkan potensi untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam pekerjaannya (Fitriana & Siagian, 2020: 182).

Kinerja karyawan adalah hasil dari evaluasi yang mengukur seberapa besar sumbangan yang diberikan oleh seorang individu dalam mencapai sasaran dan misi suatu organisasi. Hal ini mencakup seberapa efektif karyawan tersebut dalam menjalankan tugas mereka, sejauh mana berkontribusi terhadap pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan, dan bagaimana kualitas kerja mereka memengaruhi hasil akhir (Meliani & Siagian, 2022: 439).

Kinerja karyawan adalah hasil dari bagaimana kemampuan, motivasi, dan kesempatan yang diberikan oleh organisasi saling berinteraksi. Hal ini tercermin dalam seberapa baik individu menggunakan keahlian terhadap pekerjaan yang memungkinkan para karyawan untuk berhasil dilakukan. Ketika elemen ini akan bergabung, karyawan dapat mencapai target kinerja dan memberikan kontribusi yang berarti terhadap tujuan organisasi (Ginting & Siagian, 2023: 1755).

Kinerja karyawan menggambarkan tingkat pencapaian hasil kerja individu dalam memenuhi standar yang telah ditentukan, yang biasanya tercermin dari efektivitas mereka dalam merealisasikan sasaran organisasi. Hal ini sebagai suatu cerminan dari sejauh mana individu tersebut berkontribusi terhadap keberhasilan keseluruhan organisasi, serta sejauh mana mereka akan memainkan peran yang ditugaskan dalam mencapai tujuan bersama (Wasiman *et al.*, 2023: 153).

Dengan pengertian yang telah disebutkan sebelumnya, maka dapat untuk menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah cerminan dari sumbangan yang diberikan oleh setiap individu terhadap produktivitas dan efisiensi keseluruhan organisasi. Evaluasi kinerja ini mencakup berbagai aspek, mulai dari pencapaian target yang ditetapkan, kualitas hasil kerja yang dihasilkan, hingga kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan kerja.

2.1.4.2 Faktor Kinerja Karyawan

Ungkapan dari Pradnyana *et al.* (2023: 471), bahwasanya faktor kinerja karyawan sebagaimana dapat mencakup seperti di bawah ini:

1. Faktor kemampuan

Faktor kemampuan adalah aspek penting dalam kinerja karyawan, hal ini mencakup berbagai elemen, mulai dari keterampilan dan pengetahuan hingga keahlian yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Kemampuan ini dapat mencakup pelatihan, pengalaman kerja, dan kecakapan teknis yang relevan dengan pekerjaan yang dijalankan. Ketika karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, cenderung mampu menjalankan tugas dengan efektif. Mereka dapat berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi dan mencapai hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengakui pentingnya faktor kemampuan dan penguatan kemampuan karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan.

2. Faktor motivasi

Faktor motivasi meliputi dorongan baik yang timbul dari dalam diri maupun dari luar yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan menjalankan

tugas dengan kesungguhan. Sumber motivasi bisa berasal dari pengakuan atas prestasi yang dicapai, insentif finansial yang diberikan, kondisi lingkungan kerja yang mendukung, hingga kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan yang dijalankan. Saat seseorang merasa termotivasi, cenderung menunjukkan tingkat semangat yang tinggi, fokus yang kuat, dan tingkat produktivitas yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas mereka. Dengan demikian, motivasi merupakan pendorong yang memberi energi kepada individu untuk berkinerja optimal dan meraih hasil terbaik dalam aktivitas kerja yang dilakukan oleh para karyawan.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Ungkapan dari Sari & Hikmah (2022: 521), bahwasanya indikator kinerja karyawan sebagaimana dapat mencakup seperti di bawah ini:

1. Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan mencerminkan volume atau jumlah tugas serta proyek yang berhasil dituntaskan oleh seorang individu dalam suatu rentang waktu tertentu. Tingkat kesuksesan dalam menyelesaikan tugas-tugas ini sering kali menjadi penanda penting dari produktivitas dan komitmen seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Dalam konteks ini, semakin banyak tugas yang telah berhasil diselesaikan oleh seorang karyawan, semakin tinggi pula tingkat kinerja dan fokusnya terhadap tanggung jawab pekerjaannya. Dengan memperhatikan indikator ini, perusahaan dapat mengevaluasi efisiensi serta dengan efektivitas karyawan dalam mengelola waktu dan sumber daya untuk mencapai target bisnis yang ditetapkan.

2. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan menunjukkan sejauh mana seorang karyawan akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Aspek ini akan mencakup akurasi dalam penyelesaian pekerjaan, keunggulan hasil akhir, serta kepatuhan terhadap standar atau suatu spesifikasi yang telah ditentukan. Ketika seorang karyawan menghasilkan pekerjaan bermutu tinggi, hal ini mencerminkan tingkat keahlian dan kompetensi yang dimilikinya dalam menjalankan tanggung jawabnya secara optimal. Oleh karena itu, kualitas suatu pekerjaan yang superior tidak hanya menunjukkan pencapaian hasil yang memenuhi atau melebihi ekspektasi, akan tetapi sebagaimana juga konsistensi dalam menjaga standar yang telah ditetapkan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah parameter yang dapat menggambarkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini mencerminkan sejauh mana karyawan mampu menepati tenggat waktu yang telah ditetapkan untuk tugas atau proyek yang mereka tangani. Keberhasilan dalam mematuhi waktu sangat penting dalam memelihara efisiensi di tempat kerja dan mencegah terjadinya penundaan yang dapat mengganggu kelancaran proyek atau tugas yang diberikan. Ketepatan waktu bukan hanya tentang menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, tetapi juga mencerminkan dedikasi dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan mereka serta kemampuan untuk mengelola waktu dengan secara efektif.

4. Kehadiran

Kehadiran merujuk pada frekuensi seorang karyawan dalam memenuhi suatu kewajibannya untuk hadir di lokasi kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Lebih dari sekadar memeriksa kotak tugas, suatu kehadiran yang konsisten mencerminkan kedisiplinan dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan. Sebaliknya, absensi yang sering atau keterlambatan dapat menjadi penyebab ketidakstabilan dalam suatu produktivitas dan kinerja tim dengan secara keseluruhan. Ketika seorang karyawan absen secara teratur atau sering terlambat, ini tidak hanya memengaruhi tugas dan tanggung jawab individu mereka, tetapi juga dapat menciptakan gangguan dalam alur kerja tim, meningkatkan beban kerja rekan-rekan mereka, dan bahkan mengurangi moral tim secara keseluruhan.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan untuk bekerja sama tidak hanya mencerminkan seberapa baik seseorang dapat berkolaborasi dengan rekan kerja, tetapi juga sejauh mana mereka dapat berinteraksi dengan departemen lain untuk mencapai tujuan bersama. Ketika karyawan memiliki kemampuan bekerja sama yang kuat dapat mempromosikan sinergi yang mendalam di antara anggota tim. Dengan kolaborasi yang solid, tim dapat menghasilkan solusi yang lebih inovatif dan kreatif, terutama ketika dihadapkan pada tantangan yang kompleks. Dengan demikian, kemampuan untuk bekerja sama bukan hanya tentang memperbaiki dinamika tim, tetapi juga tentang menciptakan lingkungan di mana ide-ide baru dapat bermekaran dan mencapai hasil yang luar biasa.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang diselenggarakan oleh Tamara *et al.* (2021), berjudul “*The Influence of Work Discipline, Communication, and Work Conflict on Employees Performance at PT Pratama Makmur Jaya Medan*”, dipublikasikan dalam jurnal berstatus akreditasi Sinta 2. Pendekatan analitik yang diterapkan ialah regresi linier berganda, dengan sampel sebanyak 107 para responden yang dipilih menggunakan metode *purposive sampling*. Hasil dari analisis menunjukkan adanya keterkaitan signifikan antara tingkat disiplin kerja dengan kinerja para karyawan.

Penelitian yang diselenggarakan oleh Wiranata *et al.* (2022), berjudul “*The Impact of Work Discipline, Internal Communication, and Change Management on Employee Performance in PT Phillips Seafoods during the Covid-19 Era*”, dipublikasikan dalam jurnal berstatus akreditasi Sinta 2. Pendekatan analitik yang diterapkan ialah regresi linier berganda, dengan sampel sebanyak 60 para responden yang dipilih menggunakan suatu metode *purposive sampling*. Hasil dari analisis menunjukkan adanya keterkaitan signifikan antara tingkat disiplin kerja dengan kinerja para karyawan.

Penelitian yang diselenggarakan oleh Febiola *et al.* (2024), berjudul “*The Influence Of Discipline And Allowances On Employee Performance Through Job Satisfaction As A Mediating Variable Evidence*”, dipublikasikan dalam jurnal berstatus akreditasi Sinta 2. Pendekatan analitik yang diterapkan ialah regresi linier berganda, dengan sampel sebanyak 340 para responden yang dipilih menggunakan suatu metode *simple random sampling*. Hasil dari analisis menunjukkan adanya keterkaitan signifikan antara tingkat disiplin kerja dengan kinerja para karyawan.

Penelitian yang telah diselenggarakan oleh Azmy *et al.* (2022), berjudul “*Implications of work motivation, employee discipline, and compensation on employee performance while working from home at a digital marketing company*”, dipublikasikan dalam jurnal berstatus akreditasi Sinta 2. Pendekatan analitik yang diterapkan ialah regresi linier berganda, dengan sampel sebanyak 104 responden yang dipilih menggunakan suatu metode *purposive sampling*. Hasil dari analisis menunjukkan adanya keterkaitan signifikan antara tingkat disiplin kerja dengan kinerja para karyawan.

Penelitian yang diselenggarakan oleh Kilvin & Siagian (2020), berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sintera Di Kota Batam”, dipublikasikan dalam jurnal berstatus akreditasi Sinta 4. Pendekatan analitik yang diterapkan ialah regresi linier berganda, dengan sampel sebanyak 109 para responden yang dipilih menggunakan metode *saturation sampling*. Hasil dari analisis menunjukkan adanya keterkaitan signifikan antara tingkat disiplin kerja dengan kinerja para karyawan.

Penelitian yang telah diselenggarakan oleh Korda & Rachmawati (2022), berjudul “*The Influence of Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Employee Commitment*”, dipublikasikan dalam jurnal berstatus akreditasi Sinta 2. Pendekatan analitik yang diterapkan ialah regresi linier berganda, dengan sampel sebanyak 167 responden yang dipilih menggunakan metode *purposive sampling*. Hasil dari analisis menunjukkan adanya keterkaitan signifikan antara tingkat budaya organisasi dengan kinerja para karyawan.

Penelitian yang diselenggarakan oleh Ghassani *et al.* (2020), berjudul “*The Effect Of Organizational Culture, Motivation, And Self-Leadership On Student Performance In Start-Ups*”, dipublikasikan dalam jurnal berstatus akreditasi Sinta 2. Pendekatan analitik yang diterapkan ialah regresi linier berganda, dengan sampel sebanyak 100 responden yang dipilih menggunakan metode *purposive sampling*. Hasil dari analisis menunjukkan adanya suatu keterkaitan signifikan antara tingkat budaya organisasi dengan kinerja para karyawan.

Penelitian yang diselenggarakan oleh Syahrudin *et al.* (2020), berjudul “*The Influence of Communication, Training, and Organizational Culture on Employee Performance*”, dipublikasikan dalam jurnal berstatus akreditasi Sinta 2. Pendekatan analitik yang diterapkan ialah regresi linier berganda, dengan sampel sebanyak 69 responden yang dipilih menggunakan metode *purposive sampling*. Hasil dari analisis menunjukkan adanya suatu keterkaitan signifikan antara tingkat budaya organisasi dengan kinerja para karyawan.

Penelitian yang telah diselenggarakan oleh Ningsih & Prastiwi (2022), berjudul “*Improving the Performance of Hospital Employees Reviewed from the Perspective of Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior, and Organizational Commitment*”, dipublikasikan dalam jurnal berstatus akreditasi Sinta 2. Pendekatan analitik yang diterapkan ialah regresi linier berganda, dengan sampel sebanyak 58 para responden yang dipilih menggunakan metode *simple random sampling*. Hasil dari analisis menunjukkan adanya keterkaitan signifikan antara tingkat budaya organisasi dengan kinerja para karyawan.

Penelitian yang telah diselenggarakan oleh Putri & Siagian (2023), berjudul terkait “Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Amtek Engineering Batam”, dipublikasikan dalam jurnal berstatus akreditasi Sinta 5. Pendekatan analitik yang diterapkan ialah regresi linier berganda, dengan sampel sebanyak 100 pra responden yang dipilih menggunakan metode *simple random sampling*. Hasil dari analisis menunjukkan adanya suatu keterkaitan yang sangat signifikan antara suatu tingkat budaya organisasi dengan kinerja para karyawan.

Penelitian yang diselenggarakan oleh Vivaldy & Toni (2020), berjudul “*The Effect Of Job Satisfaction, Organizational Communication, Work Environment, And Work Motivation On The Church’s Employee Performance*”, dipublikasikan dalam jurnal berstatus akreditasi Sinta 2. Pendekatan analitik yang diterapkan ialah regresi linier berganda, dengan sampel sebanyak 37 para responden yang dipilih menggunakan metode *purposive sampling*. Hasil dari analisis menunjukkan adanya suatu keterkaitan signifikan antara tingkat suatu komunikasi dengan kinerja para karyawan.

Penelitian yang telah diselenggarakan oleh Kasiani *et al.* (2023), berjudul terkait “*The Influence Of Work Experience And Communication On Secretary Performance At FiveStar Hotels In Bali*”, dipublikasikan dalam jurnal berstatus akreditasi Sinta 2. Pendekatan analitik yang diterapkan ialah regresi linier berganda, dengan sampel sebanyak 98 para responden yang dipilih menggunakan metode *sampling* jenu. Hasil dari analisis menunjukkan adanya suatu keterkaitan signifikan antara tingkat suatu komunikasi dengan kinerja para karyawan.

Penelitian yang diselenggarakan oleh Meliani & Siagian (2022), berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk”, dipublikasikan dalam jurnal yang berstatus akreditasi Sinta 5. Pendekatan analitik yang diterapkan ialah regresi linier berganda, dengan sampel sebanyak 152 para responden yang dipilih menggunakan metode *simple random sampling*. Hasil dari analisis menunjukkan adanya suatu keterkaitan yang signifikan antara tingkat suatu komunikasi dengan kinerja para karyawan.

Penelitian yang diselenggarakan oleh Pudjiati & Khabibah (2020), berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Up3 Balikpapan”, dipublikasikan dalam jurnal yang berstatus akreditasi Google Scholar. Pendekatan analitik yang diterapkan ialah regresi linier berganda, dengan sampel sebanyak 75 para responden yang dipilih menggunakan metode *puposive sampling*. Hasil dari analisis menunjukkan adanya suatu keterkaitan yang signifikan antara tingkat suatu komunikasi dengan kinerja para karyawan.

Penelitian yang diselenggarakan oleh Nadhiroh *et al.* (2022), berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pabrik PR DD Tajinan Malang)”, dipublikasikan dalam jurnal yang berstatus akreditasi Google Scholar. Pendekatan analitik yang dapat diterapkan ialah regresi linier berganda, dengan sampel sebanyak 47 para responden yang dipilih menggunakan metode *sampling* jenuh. Hasil dari analisis menunjukkan adanya suatu keterkaitan yang signifikan antara tingkat suatu komunikasi dengan kinerja para karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Terbit	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Tamara <i>et al.</i> , 2021) (Sinta 2)	<i>The Influence of Work Discipline, Communication, and Work Conflict on Employees Performance at PT Pratama Makmur Jaya Medan</i>	Analisis regresi linier berganda	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	(Wiranata <i>et al.</i> , 2022) (Sinta 2)	<i>The Impact of Work Discipline, Internal Communication, and Change Management on Employee Performance in PT Phillips Seafoods during the Covid-19 Era</i>	Analisis regresi linier berganda	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3	(Febiola <i>et al.</i> , 2024) (Sinta 2)	<i>The Influence Of Discipline And Allowances On Employee Performance Through Job Satisfaction As A Mediating Variable Evidence</i>	Analisis regresi linier berganda	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	(Azmy <i>et al.</i> , 2022) (Sinta 2)	<i>Implications Of Work Motivation, Employee Discipline, And Compensation On Employee Performance While Working From Home At A Digital Marketing Company</i>	Analisis regresi linier berganda	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	(Kilvin & Siagian, 2020) (Sinta 4)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sinter Di Kota Batam	Analisis regresi linier berganda	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6	(Korda & Rachmawati, 2022) (Sinta 2)	<i>The Influence of Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Employee Commitment</i>	Analisis regresi linier berganda	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
7	(Ghassani <i>et al.</i> , 2020) (Sinta 2)	<i>The Effect Of Organizational Culture, Motivation, And Self-Leadership On Student Performance In Start-Ups</i>	Analisis regresi linier berganda	Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

No	Nama dan Tahun Terbit	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
8	(Syahrudin <i>et al.</i> , 2020) (Sinta 2)	<i>The Influence of Communication, Training, and Organizational Culture on Employee Performance</i>	Analisis regresi linier berganda	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
9	(Ningsih & Prastiwi, 2022) (Sinta 2)	<i>Improving the Performance of Hospital Employees Reviewed from the Perspective of Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior, and Organizational Commitment</i>	Analisis regresi linier berganda	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
10	(Putri & Siagian, 2023) (Sinta 5)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Amtek Engineering Batam	Analisis regresi linier berganda	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
11	(Vivaldy & Toni, 2020) (Sinta 2)	<i>The Effect Of Job Satisfaction, Organizational Communication, Work Environment, And Work Motivation On The Church's Employee Performance</i>	Analisis regresi linier berganda	Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
12	(Kasiani <i>et al.</i> , 2023) (Sinta 2)	<i>The Influence Of Work Experience And Communication On Secretary Performance At FiveStar Hotels In Bali</i>	Analisis regresi linier berganda	Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
13	(Meliani & Siagian, 2022) (Sinta 5)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk	Analisis regresi linier berganda	Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
14	(Pudjiati & Khabibah, 2020) (Google Scholar)	Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln(Persero) Up3 Balikpapan	Analisis regresi linier berganda	Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Nama dan Tahun Terbit	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
15	(Nadhiroh <i>et al.</i> , 2022) (Google Scholar)	Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pabrik PR DD Tajinan Malang)	Analisis regresi linier berganda	Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Data Penelitian (2025)

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merujuk pada kapasitas individu untuk secara konsisten menegakkan kepatuhan terhadap seperangkat aturan, norma, dan regulasi yang berlaku dalam konteks lingkungan kerja. Ketika seorang karyawan menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi, hal ini mencerminkan kecenderungan untuk mematuhi berbagai ketentuan formal, mulai dari jadwal operasional, kode etik profesi, hingga kebijakan internal perusahaan. Kepatuhan semacam ini berkontribusi signifikan dalam membangun suasana kerja yang terstruktur, efisien, serta produktif. Oleh karenanya, tingkat kedisiplinan karyawan tidak hanya berdampak pada performa individu tersebut, melainkan juga berimplikasi pada efektivitas kinerja tim secara kolektif dan capaian organisasi secara menyeluruh. Organisasi yang berhasil menginternalisasi dan mempertahankan budaya kerja yang berlandaskan pada kedisiplinan tinggi cenderung mampu merealisasikan target bisnis jangka panjang dengan lebih optimal. Rujukan empiris yang telah menguatkan hal tersebut terdapat dalam Tamara *et al.* (2021), yang memaparkan hubungan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan kumpulan menyeluruh dari nilai, norma, keyakinan, serta praktik-praktik yang diadopsi dan dipertahankan secara kolektif oleh para individu yang bernaung dalam suatu entitas organisasi. Ketika fondasi budaya tersebut stabil dan bersifat konstruktif, pengaruhnya terhadap perilaku dan sikap karyawan bersifat sangat menguntungkan. Kondisi ini mampu menumbuhkan komitmen yang lebih mendalam terhadap tujuan strategis berupa visi dan misi perusahaan. Lebih lanjut, budaya yang positif juga berperan signifikan dalam meningkatkan tingkat partisipasi dan keterlibatan karyawan secara aktif dalam berbagai proses operasional organisasi. Selain itu, keberadaan budaya yang inklusif dan adaptif memfasilitasi organisasi dalam merespons dan bertransformasi sesuai dengan dinamika perubahan eksternal yang cepat. Oleh karena itu, eksistensi budaya organisasi yang kokoh dan positif tidak hanya sekadar memperkuat kohesi internal, tetapi juga secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan performa organisasi secara menyeluruh. Rujukan empiris yang telah menguatkan hal tersebut terdapat dalam Korda & Rachmawati (2022), yang telah memaparkan hubungan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

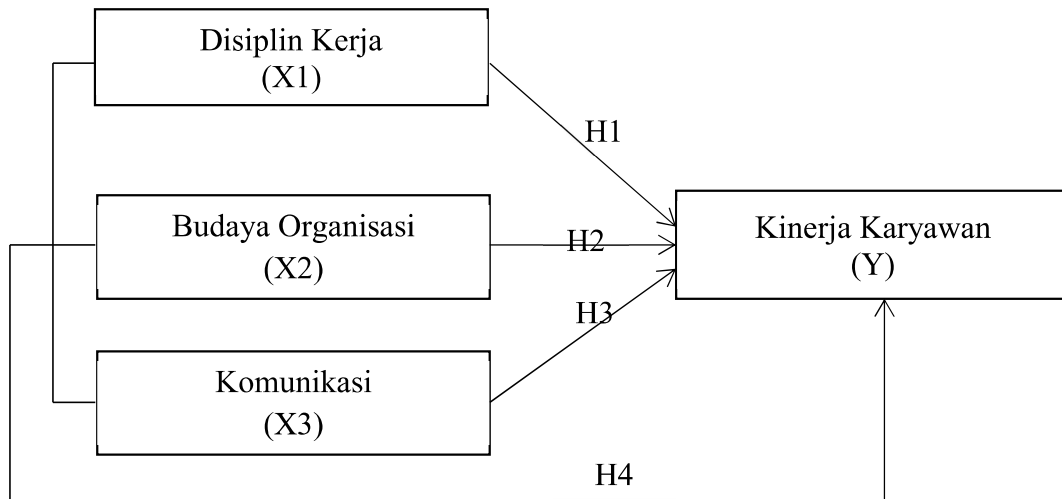
Komunikasi adalah suatu proses yang bersifat dinamis dan melibatkan serangkaian tahapan yang kompleks, mulai dari penyampaian informasi hingga penerimaan umpan balik secara efektif di antara dua individu atau lebih. Ketika proses komunikasi berjalan secara optimal, hal ini akan menjamin bahwa seluruh karyawan memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai tujuan strategis

organisasi. Dengan kejelasan tersebut, karyawan cenderung lebih termotivasi dan mampu melaksanakan tugasnya secara efisien dalam rangka mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, komunikasi yang efektif berperan krusial dalam menyelaraskan upaya kolektif, memastikan bahwa setiap anggota organisasi memiliki visi yang seragam serta suatu pemahaman mendalam yang mendorong kontribusi maksimal terhadap keberhasilan organisasi. Rujukan empiris yang telah menguatkan hal tersebut terdapat dalam Vivaldy & Toni (2020), yang memaparkan hubungan signifikan antara komunikasi dan kinerja karyawan.

2.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi yang saling melengkapi berperan sebagai fondasi fundamental dalam membangun lingkungan kerja yang produktif serta mendorong kinerja karyawan menuju tingkat optimal. Sinergi yang tercipta dari interaksi harmonis antara ketiga elemen tersebut mampu menciptakan suasana di mana setiap individu termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik sekaligus merasa dihargai atas peran yang mereka jalankan. Disiplin kerja yang kokoh menjamin adanya tanggung jawab personal terhadap pelaksanaan tugas, sementara budaya organisasi yang inklusif dan progresif menyediakan pijakan stabil bagi perkembangan kolektif. Di samping itu, komunikasi yang bersifat terbuka dan transparan memastikan bahwa visi serta arahan strategis organisasi diterima dan dipahami secara menyeluruh oleh seluruh anggota. Rujukan empiris yang telah menguatkan hal tersebut terdapat dalam Nadhiroh *et al.* (2022), yang

memaparkan hubungan yang signifikan antara disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Data Penelitian (2025)

2.4 Hipotesis

Asumsi awal dalam bentuk hipotesis akan diformulasikan guna memperoleh pembuktian ilmiah melalui suatu analisis data dan dari pengujian yang sistematis, sebagaimana tercermin dalam pernyataan berikut ini:

- H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Infineon Batam.
- H2 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Infineon Batam.
- H3 : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Infineon Batam.
- H4 : Disiplin kerja, budaya organisasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Infineon Batam.