

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, persaingan antar perusahaan semakin tajam, sehingga manajemen sumber daya manusia harus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian paling penting dalam memenangkan kompetisi antar perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Bintoro & Daryonto, 2017).

Keberhasilan dalam pengelolaan sangat ditentukan oleh pendayagunaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan bagian dari kemajuan ilmu, pembangunan dan teknologi, oleh sebab itu pemanfaatan sumber daya manusia harus dilakukan semaksimal mungkin agar tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Sinambela, 2017:7). Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal dengan demikian dalam sebuah perusahaan atau organisasi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi baik institusi maupun perusahaan.

Perusahaan yang telah meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan sumber daya manusia salah satunya Koperasi Serba Usaha Kusuma Artha yang beralamat di Jalan Raya Sapat Tegallalang, Kecamatan Tegallalang, Kabupaten Gianyar. Merupakan koperasi yang berdiri sejak tahun 2006 dengan kondisi yang baik dan terletak di kawasan pariwisata dan pertokoan. Manajemen di Koperasi Serba Usaha Kusuma Artha Tegallalang di Kabupaten Gianyar dalam menjalankan operasinya di dukung oleh 32 orang karyawan. Didalam mencetak kinerja yang handal, tentunya Koperasi Serba Usaha Kusuma Artha Tegallalang di kabupaten Gianyar memiliki manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien guna mencapai tujuan, visi dan misinya. Kinerja karyawan yang terdapat pada Koperasi Serba Usaha Kusuma Artha Tegallalang di Kabupaten Gianyar merupakan hasil dari setiap kinerja karyawan yang berada di dalamnya yang diberikan tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Kusuma Artha Tegallalang di Kabupaten Gianyar akan tercermin dari hasil pencapaian kinerja dalam melaksanakan program kegiatan yang telah ditetapkan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi (Busro, 2018:89). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan baik individu maupun kelompok organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara

legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Mangkunegara (2016), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja karyawan merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan perusahaan dalam mencapai misinya. Kinerja karyawan yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu perusahaan karena semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja tinggi, maka kinerja suatu perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan (Pratiwi & Ardana 2015).

Hasil studi pendahuluan ditemukan bahwa kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Kusuma Artha Tegallalang di Kabupaten Gianyar belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal yang tercermin dari masih ada karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur perusahaan, adanya beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, masih ada karyawan yang lebih suka bekerja secara individu dari pada harus bekerja bersama, serta ada karyawan yang tidak menggunakan seluruh waktu kerjanya dan lebih mementingkan hal lain di luar pekerjaan.

Kinerja karyawan yang belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal ini tentu akan mempengaruhi perkembangan target jumlah tabungan yang dicapai karyawan. Adapun perkembangan target dan realisasi jumlah tabungan pada Koperasi Serba Usaha Kusuma Artha Tegallalang di Kabupaten Gianyar dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Jumlah Tabungan Koperasi Serba Usaha
Kusuma Artha Tegallalang di Kabupaten Gianyar
Tahun 2021

Bulan	Target Jumlah Tabungan (Rp)	Realisasi Jumlah Tabungan (Rp)	Selisih Target Jumlah Tabungan dengan realisasi (Rp)
(1)	(2)	(3)	(4)
Januari	20.000.000	21.839.317	1.839.317
Februari	21.000.000	25.930.505	4.930.505
Maret	23.000.000	21.188.580	1.811.420
April	24.000.000	26.505.600	2.505.600
Mei	26.000.000	28.300.100	2.300.100
Juni	28.000.000	30.205.500	2.205.500
Juli	31.000.000	35.200.100	4.200.100
Agustus	33.000.000	30.890.700	2.109.300
September	35.000.000	33.839.200	1.160.800
Oktober	38.000.000	39.839.800	1.839.800
November	39.000.000	36.278.100	2.721.900
Desember	41.000.000	35.700.100	5.299.900

Sumber: KSU Kusuma Artha Tegallalang, data diolah 2022

Dari tabel 1.1 dapat diketahui bahwa target dan realisasi jumlah tabungan yang diberikan pada Koperasi Serba Usaha Kusuma Artha Tegallalang Kabupaten Gianyar. Realisasi jumlah tabungan pada bulan januari terealisasi sebesar Rp. 1.839.317, dibulan februari terealisasi sebesar Rp. 4.930.505, namun pada bulan maret terjadi penurunan realisasi sebesar Rp. 1.811.420, dibulan april kembali terealisasi sebesar Rp. 2.505.600, dibulan mei terealisasi sebesar Rp. 2.300.100, dibulan juni terealisasi sebesar Rp. 2.205.500, dan pada bulan juli terealisasi sebesar Rp. 4.200.100, pada bulan agustus kembali mengalami penurunan realisasi sebesar Rp. 2.109.300, dan pada bulan September juga mengalami penurunan realisasi sebesar Rp. 1.160.800, dibulan oktober kembali mengalami peningkatan sebesar Rp. 1.839.800, dan pada bulan November mengalami penurunan sebesar Rp. 2.721.900, dan kembali lagi pada bulan desember mengalami penurunan realisasi sebesar Rp. 5.299.900. Keadaan yang terus mengalami

fluktuasi tersebut yang menunjukkan adanya masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Kusuma Artha Tegallalang di Kabupaten Gianyar.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi. Menurut Bandeni (2013), budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, asumsi-asumsi, dan standar perilaku yang berkembang dan diyakini oleh sebagian besar anggota organisasi sebagai acuan dalam menjalankan organisasi atau memecahkan permasalahan organisasi baik secara internal (peningkatan efektivitas, efisiensi, dan integritas) maupun menghadapi masalah-masalah eksternal.

Menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sesuatu yang dapat dilakukan oleh seseorang dengan memiliki arti sifat atau perbuatan yang ada pada seseorang dengan mempengaruhi perilaku setiap anggota agar sesuai dengan aturan pada organisasi. Dengan adanya budaya organisasi nilai-nilai dapat dimengerti maupun ditanamkan pada anggota yang memiliki keterkaitan dengan organisasi, hal ini berdasarkan manfaat yang diberikan budaya organisasi dalam proses jalannya suatu organisasi agar dapat terus berjalan dengan produktif, sehingga semua budaya yang diterapkan dapat diperoleh sesuai dengan yang diharapkan. Edison (2016:130) berpendapat bahwa budaya organisasi mencerminkan perilaku individu dan kelompok. Budaya organisasi yang kuat mengajarkan nilai-nilai, mendorong anggotanya untuk berinovasi, menjaga kualitas, berorientasi pada pelanggan, bekerja keras, menunjukkan perilaku-perilaku individu dan anggota yang memiliki kepuasan kerja, berkontribusi positif, membangun hubungan yang harmonis, serta bekerja secara efektif dan efisien. Budaya organisasi menjadi salah

satu acuan pada karyawan untuk bekerja secara total dan memberikan pelayanan yang optimal.

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi. Oleh karena itu, para pemimpin organisasi harus selalu fokus untuk menguatkan dan meningkatkan kualitas budaya organisasinya agar bisa memiliki kesadaran diri dan mempunyai tim kerja yang handal dan hebat. Pada Koperasi Serba Usaha Kusuma Artha Tegallalang di Kabupaten Gianyar masih banyak ditemui permasalahan yang berkaitan dengan Budaya Organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut

Tabel 1.2
Jenis Budaya Organisasi Pada Koperasi Serba Usaha Kusuma Artha Tegallalang di Kabupaten Gianyar

No	Uraian	Keterangan	Pelaksanaa
1	Kepercayaan	Membangun keyakinan yang baik di antara karyawan dalam hubungan yang tulus dan terbuka berdasarkan kehandalan	Kurang ditaati
2	Integritas	Setiap berfikir, berkata dan berperilaku terpuji, menjaga martabat serta menjunjung tinggi kode etik profesi	Telah ditaati
3	Profesionalisme	Berkomitmen untuk bekerja tuntas dan akurat atas dasar kompetensi dan penuh tanggung jawab	Telah ditaati
4	Pengembangan diri	Mengembangkan diri dan melakukan perbaikan sesuai dengan bidang tugasnya untuk mendapatkan nilai tambah optimal dan hasil yang baik secara terus menerus	Kurang ditaati

Sumber: KSU Kusuma Artha Tegallalang

Dari tabel diatas ditemui beberapa permasalahan berkaitan dengan pelaksanaan nilai-nilai budaya organisasi pada Koperasi Serba Usaha Kusuma Artha Tegallalang di Kabupaten Gianyar. Hasil observasi pada nilai kepercayaan menunjukkan adanya persaingan antara sesama rekan kerja yang menyebabkan kurang harmonisnya hubungan di antara sesama rekan kerja, sehingga kurang adanya pengertian dalam hubungan interpersonal. Berkaitan dengan nilai pengembangan diri diketahui berdasarkan hasil pengamatan yaitu karyawan belum memberikan pelayanan terbaik dengan nasabah, masih banyak karyawan yang belum dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai dengan standar kerja pada perusahaan dan kurangnya inisiatif karyawan dalam mengambil keputusan untuk menyelesaikan pekerjaan, dimana karyawan masih menunggu perintah.

Berdasarkan hasil penelitian oleh Kokiroba, dkk. (2021), Amanda, dkk. (2017), Girsang, dkk. (2021), Ilham (2020), dalam penelitian yang dilakukan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Girsang (2019), yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin baik atau buruk budaya organisasi di dalam suatu organisasi atau perusahaan maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Kedisiplinan karyawan diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar karyawan bekerja dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan perusahaan. Semua perusahaan pasti menginginkan karyawannya mempunyai sikap

disiplin yang tinggi, karena hal tersebut yang menyebabkan karyawan bisa menampilkan sikap dan perilaku yang berlandaskan pada keyakinan dalam bekerja dengan baik dan benar, bekerja keras, jujur dan berdisiplin tinggi.

Dalam kaitannya dengan pekerjaan, Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:86) menyatakan, disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil prestasi kerja (kinerja) yang akan dicapai (Hasibuan, 2017). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin dengan baik. Dengan disiplin yang baik kinerja karyawan dalam bekerja akan meningkat dan perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu indikator disiplin kerja tercermin dari tingkat absensi karyawan. Persentase Tingkat absensi karyawan periode Januari sampai dengan Desember 2021 pada Koperasi Serba Usaha Kusuma Artha Tegallalang di Kabupaten Gianyar dapat dilihat pada tabel 1.3.

Tabel 1.3
Persentase Tingkat Absensi Karyawan Koperasi Serba Usaha Kusuma
Artha Tegallalang di Kabupaten Gianyar
Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah karyawan	Absen					Total	%
			Sakit	Izin	Tanpa keterangan	Cuti			
1	Januari	32	3	6	3	0	12	3,84	
2	Februari	32	2	4	3	0	9	2,88	
3	Maret	32	4	3	4	1	12	3,84	
4	April	32	4	2	3	1	10	3,2	
5	Mei	32	3	3	4	2	12	3,84	
6	Juni	32	4	5	5	1	15	4,8	
7	Juli	32	3	3	3	1	10	3,2	
8	Agustus	32	3	3	4	0	10	3,2	
9	September	32	3	4	4	0	11	3,52	
10	Oktober	32	3	5	3	0	11	3,52	
11	November	32	4	4	3	0	11	3,52	
12	Desember	32	5	4	3	0	12	3,84	
Jumlah			41	46	42	6	135	43,2	
Rata-Rata			3,4	3,8	3,5	0,5	11,2	3,6	

Sumber: KSU Kusuma Artha Tegallalang, data diolah (2022)

Dari tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan pada Koperasi Serba Usaha Kusuma Artha Tegallalang di Kabupaten, Gianyar tahun 2021 dimana jumlah persentase setiap bulan rata-rata tingkat absensi sebesar 3,6 sehingga sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan. Menurut (Utama, 2010) tingkat absensi karyawan yang wajar berada di bawah 3 persen, diatas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi. Masih tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan yang terjadi akibat dari tidak hadir tanpa memberi keterangan sebelumnya, karyawan datang terlambat, serta masih adanya karyawan pulang kerja mendahului dengan alasan tertentu yang dapat mempengaruhi jumlah produktifitas dan kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan. Masalah ini akhirnya berdampak kepada kinerja karyawan yang rendah sehingga akan memperburuk citra perusahaan dan tidak produktifnya kerja karyawan dalam menjalani tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muslimat & Wahid (2021), Aniasari & Wulansari (2021), Liyas & Primadi (2017), Wairooy (2017) dalam penelitian yang dilakukan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Dengan demikian kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kumarawati, dkk. (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Komunikasi. Menurut Fahmi (2016:163) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media. Femi (2014), menyatakan bahwa komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik tentu sangat menentukan bagaimana kinerja karyawan, hal ini dilihat dari terjalinnya hubungan kerja sama antar karyawan dan karyawan dengan pimpinan. Dengan komunikasi seseorang dapat menyampaikan keinginan yang terpendam dalam hatinya kepada orang lain, baik melalui suara, bahasa tubuh, atau isyarat dan sebagainya. Komunikasi dapat disimpulkan merupakan kegiatan interaksi yang dilakukan dari satu orang ke orang lain, sehingga akan tercipta persamaan makna dan tercapai satu tujuan Robbins (2017:223).

Semakin lancar dan cepat komunikasi yang dilakukan, akan semakin cepat pula terbinanya hubungan kerja. Komunikasi yang berjalan selama ini pada Koperasi Serba Usaha Kusuma Artha Tegallalang di kabupaten Gianyar meliputi komunikasi formal dan komunikasi informal. Komunikasi yang bersifat formal pada umumnya terjadi pada jam kerja seperti dalam rapat dan pengarahan, sedangkan komunikasi yang bersifat informal biasanya terjadi di luar jam kerja seperti pada saat istirahat maupun disaat pulang kerja. Berkembangnya Koperasi Serba Usaha Kusuma Artha Tegallalang di Kabupaten Gianyar ini tidak terlepas dari komunikasi yang terjalin baik antar anggota yang ada didalamnya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, ada permasalahan mengenai komunikasi yang kurang jelas antar pimpinan dan sesama karyawan pada Koperasi Serba Usaha Kusuma Artha Tegallalang di Kabupaten Gianyar. Dengan keadaan yang demikian ini menyebabkan sering kali terjadinya *miss* komunikasi, sehingga beberapa hal mengenai pekerjaan di dalam perusahaan kurang tersampainya informasi dengan baik kepada karyawan koperasi yang lain. Contohnya: dalam pengerjaan laporan bulanan, pimpinan menginginkan untuk laporan di kirimkan sebelum tanggal 5 pada bulan berjalan dan sebelum laporan di *print out*, pimpinan menginginkan untuk dikirimkan terlebih dahulu laporan dalam bentuk *soft copy* ke email pimpinan, namun karyawan melewatkannya dan langsung melakukan *print out* laporan bulanan tersebut, sehingga sering kali terdapat kesalahan baik penulisan maupun penjumlahan, sehingga akan membuang kertas karena harus dilakukan *print out* ulang pada halaman yang salah. *Miss* komunikasi tersebut, menyebabkan kurang efektifnya kerja sama dalam anggota koperasi, mengakibatkan jalinan kekeluargaan antar anggota

menjadi kurang harmonis dan sering terjadi perselisihan pendapat ketika diadakan rapat tahunan koperasi serta ada beberapa karyawan yang tidak mengikuti rapat karena tidak tersampainya beberapa informasi dengan pasti dan jelas sehingga permasalahan ini menyebabkan pelaksanaan tugas sering tidak sesuai intruksi karena kurang efektif aliran komunikasi yang ada pada Koperasi Serba Usaha Kusuma Artha Tegallalang di Kabupaten Gianyar.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2021), Pauzi, dkk. (2022), Siahaan & Masriah (2022), Wandu, dkk. (2019) dalam penelitian yang dilakukan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin di dalam perusahaan atau organisasi maka semakin baik pula hubungan kekeluargaan antar anggota didalamnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Silalahi, dkk. (2021) yang menyatakan bahwa variabel komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin baik atau buruk komunikasi yang terjalin dalam sebuah perusahaan atau organisasi maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adanya perhatian yang diberikan dan ditemui beberapa permasalahan yang berkaitan dengan budaya organisasi, disiplin kerja dan komunikasi dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, maka peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: **“Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Serba Usaha Kusuma Artha Tegallalang di Kabupaten Gianyar.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Kusuma Artha Tegallalang di Kabupaten Gianyar?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Kusuma Artha Tegallalang di Kabupaten Gianyar?
3. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Kusuma Artha Tegallalang di Kabupaten Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Kusuma Artha Tegallalang di Kabupaten Gianyar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Kusuma Artha Tegallalang di Kabupaten Gianyar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Kusuma Artha Tegallalang di Kabupaten Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi Mahasiswa

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat Memberikan gambaran pada mahasiswa bagaimana dunia kerja, sehingga memberi motivasi untuk

dapat bekerja dengan baik saat memasuki dunia kerja.

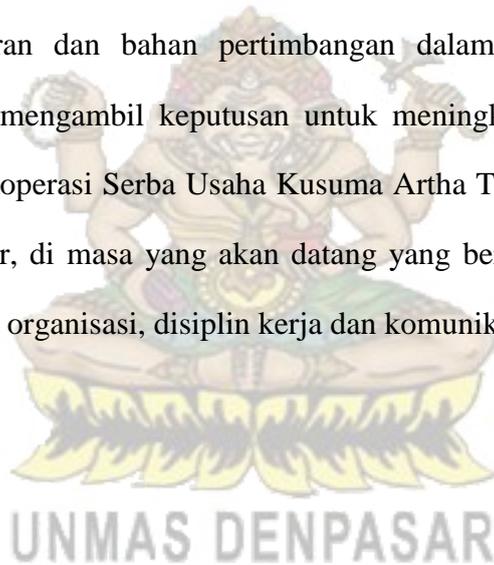
b. Bagi Fakultas / Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian menambah referensi ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pembaca Untuk menambah informasi dan sumbangan pemikiran serta kajian dalam penelitian.

b. Bagi Perusahaan Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Kusuma Artha Tegallalang Di Kabupaten Gianyar, di masa yang akan datang yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan komunikasi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (grand theory). *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Mahennoko, 2017). Teori ini menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu.

Setiawan (2017) mengemukakan bahwa *goal setting theory* dapat mempengaruhi kegiatan seseorang dengan cara mengarahkan perhatian dan tindakan, pergerakan usaha dan memotivasi seseorang untuk membuat strategi yang sesuai kemampuan dalam mencapai tujuan. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsenkuensi kinerjanya. Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat

dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Ramandei, 2017).

Goal setting theory menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Teori ini juga menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan (apa yang diharapkan oleh organisasi kedepannya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Setiap tujuan memiliki tingkat kesulitan yang berbeda-beda dan akan memberikan motivasi yang berbeda pula bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Berdasarkan uraian di atas, maka disimpulkan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya (Mahennoko, 2017).

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2016:480) menyatakan bahwa Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu dan seberapa jauh kemampuan mereka dalam

melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Rompis, et al.,(2017) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika Busro (2018:89).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau perwujudan kerja nyata yang ditampilkan dari berbagai upaya baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dapat dipertanggung jawabkan sesuai perannya di dalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi.

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah

bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan tanggung jawab.

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3. Disiplin.

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4. Inisiatif.

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Dalam buku Sopiah dan Sangadji (2018:351) menyatakan terdapat lima indikator pengukuran kinerja karyawan, yaitu.

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawannya mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Wibowo dalam Saiful Bahri (2018:34), menyatakan bahwa Budaya organisasi merupakan serangkaian aturan, norma yang terdiri dari suatu sikap, nilai, perilaku kesepakatan bersama dan cara kerja yang dianut oleh para karyawan dan yang mempengaruhi perilaku serta tindakan para

karyawan dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Budaya organisasi pada perusahaan dibentuk dari perilaku seorang individu dan perilaku kelompok yang meliputi kesepakatan bersama yang dianut para karyawan dan menjadi komitmen karyawan dalam sebuah organisasi yang menjadi petunjuk kerja bagi karyawan dalam organisasi.

Sebuah budaya organisasi tidak dengan sendirinya terbentuk namun, semua itu melalui proses yang panjang yaitu menyangkut dengan berbagai interaksi yang terjadi di lingkungan organisasi tersebut. Menurut Vecchio dalam Wibowo (2016:14) memberikan definisi budaya organisasi sebagai nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang. Mangkunegara (2013:113) menyatakan Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integritas internal.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama, nilai, dan norma yang berlaku pada sebuah organisasi yang disepakati dan dianut oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam organisasi dan dapat dijadikan sebagai panutan bagi karyawan baru dalam sebuah perusahaan dan mampu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan karena berperan penting dalam memperbaiki perilaku karyawan pada sebuah organisasi guna meningkatkan kinerja para karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Robbins & Judge (2015) mengungkapkan ada enam faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu. Adapun faktor – faktor tersebut sebagai berikut:

1. *Observed Behavioral Regularities* (Keteraturan perilaku yang Diamati), yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.
2. *Norms* (Norma), yakni berbagai perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan. Norma – norma membentuk berbagai ide menyangkut apa yang para anggota harus lakukan dan rasakan, bagaimana perilaku ini harus diatur, dan sanksi apa yang harus diterapkan ketika perilaku yang terjadi tidak sesuai dengan kebanyakan.
3. *Dominant values* (Nilai Dominan), yakni adanya nilai - nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.
4. *Philosophy* (Filosofi), yakni adanya kebijakan - kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan. Keadaan yang amat penting
5. *Rules* (Aturan), yakni adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi. Aturan – aturan yang berisi petunjuk mengenai pelaksanaan tugas – tugas dalam organisasi.
6. *Organization climate* (Iklim Organisasi), yakni perasaan keseluruhan yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara

berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

2.3.3 Indikator Budaya Organisasi

Berikut indikator yang menentukan budaya organisasi meliputi komponen-komponen sebagai berikut menurut Emron, dkk. (2017:129) :

1. Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapat kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati peraturan, serta menawarkan produk - produk berkualitas dan layanan tinggi.

2. Keagresifan.

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejanya dengan antusias.

3. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek - aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal (dalam prespektif ishikawa, pakar mutu dari japan, setiap bagian internal harus melayani bukan dilayani).

4. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

5. Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para

anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya Sinambela (2016:335)

Menurut Sutrisno, Edi dalam Supomo (2018:133) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingka laku dan perubahan yang sesuai dengan peraturan yang ada di organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Sastrohadiwiryo Siswanto (2018:133), menyatakan bahwa disiplin kerja harus ada yang dapat didefinisikan sebagai adanya suatu sikap dan menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan yang ada dan peraturan – peraturan yang ada berlaku baik secara tertulis maupun tertulis dan ada yang tahap, tindak saksi apabila ada melanggar tugas dan yang di berikan maka ini wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran seseorang untuk menaati semua peraturan berlaku dan

juga merupakan fungsi operatif manajemen dalam memantau karyawannya hal ini diperlukan karena akan berpengaruh terhadap tugas yang diberikan kepada seseorang tersebut yang apabila dilanggar maka akan ada sanksi sesuai dengan peraturan yang telah dibuat.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:89) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yakni:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasa pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

- a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Berikut Indikator disiplin kerja menurut Bejo Siswanto dalam Sinambela (2016:356) adalah sebagai berikut:

1. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah

memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Hal ini dimaksud untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

2.5 Komunikasi

2.5.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Untuk pemindahkan informasi yang dimaksud dalam komunikasi tersebut diperlukan suatu proses komunikasi. Menurut Robbins dalam Lawasi & Triatmanto (2017:50) menyatakan Komunikasi adalah sebuah pengiriman makna kepada orang lain berbentuk lambang, simbol, atau bahasa-bahasa tertentu sehingga orang yang menerima informasi tersebut dapat memahami informasi yang diterima. Sedangkan

menurut Brent D. dalam Lawasi & Triatmanto (2017: 51) menyatakan bahwa Komunikasi manusia adalah suatu proses dimana hubungan seorang yang satu dan yang lainnya dalam suatu organisasi atau dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan serta menggunakan informasi untuk berkoordinasi dengan lingkungan sekitarnya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pentingnya komunikasi yang terjalin dengan baik antara setiap seseorang dalam suatu organisasi menjadi perhatian yang cukup serius, karena jika makna didalam pesan yang disampaikan tidak sesuai dengan maksud dan tujuan dari penyampaian pesan, hal tersebut bisa menimbulkan terjadinya masalah perbedaan pemahaman. Adanya Perbedaan pemahaman dapat memicu kesalahan pemahaman dalam menerima pesan dan membuat pesan yang dimaksudkan tidak tersampaikan dengan baik dan tepat.

2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Schramm dan Donald dalam Nurhayati (2012:24) faktor-faktor komunikasi yang efektif yaitu:

1. Pesan yang dirancang sedemikian rupa harus menarik.
2. Pesan harus menggunakan lambang-lambang tertuju kepada pengalaman yang sama antara komunikator dan komunikan, sehingga sama-sama saling mengerti.
3. Pesan harus membangkitkan kebutuhan pribadi komunikan dan menyarankan beberapa cara untuk memperoleh kebutuhan tersebut.
4. Pesan harus menyarankan suatu jalan untuk memperoleh kebutuhan tadi yang layak bagi situasi kelompok dimana sang komunikan berada pada saat ia digerakkan untuk memberikan tanggapan yang dikehendaki.

2.5.3 Indikator Komunikasi

Menurut Sutardji (2016:10-11) ada beberapa indikator komunikasi yaitu:

1. Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

2. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang, karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

3. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

4. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah

memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

5. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

Sebagai pembanding dalam penyusunan disini peneliti mengambil beberapa hasil penelitian sebelumnya yang sejenis membahas tentang budaya organisasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

2.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Kokirola, dkk. (2021). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batavia Properindo Finance Tbk. Cabang Manado. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 orang, dengan menggunakan teknik analisis data regresi linear sederhana. Didapatkan hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Batavia Properindo Finance Tbk Cabang Manado.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Amanda, dkk. (2017). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 102 orang, dengan menggunakan teknik analisis data regresi linier sederhana. Didapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Girsang, dkk. (2021). Dalam

penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas Medan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 129 orang, dengan menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda. Didapatkan hasil bahwa pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Aman Andalas Medan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Ilham (2020). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang, dengan menggunakan teknik analisis data regresi linier sederhana. Didapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Girsang (2019). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 148 orang, dengan menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda. Didapatkan hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau No. 17 Medan, dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau No. 17 Medan.

2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Muslimat & Wahid (2021). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 orang, dengan menggunakan teknik

analisis data regresi linier sederhana. Didapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Aniasari & Wulansari (2021). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sentra Ponselindo. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 orang, dengan menggunakan teknik analisis data regresi linear sederhana. Didapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sentra Ponselindo.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Liyas & Primadi (2017). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 41 orang, dengan menggunakan teknik analisis data regresi linier sederhana. Didapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Wairooy (2017). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 49 orang, dengan menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda. Didapatkan hasil bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Kumarawati, dkk. (2017). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 69 orang, dengan menggunakan teknik analisis data Parsial Least Square (PLS) Version 20. Didapatkan hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kota Denpasar dan disiplin memiliki pengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

2.6.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2021). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indosurya Kencana di Bekasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang, dengan menggunakan teknik analisis data regresi linier sederhana. Didapatkan hasil bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indosurya Kencana di Bekasi.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Pauzi, dkk. (2022). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Efikasi Diri dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Ultimedia Group Saudara Sukabumi. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 orang, dengan menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda. Didapatkan hasil bahwa efikasi diri dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ultimedia Group Saudara Sukabumi.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Siahaan & Masriah (2022). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT Bina Agra Mulya di Jakarta. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang, dengan menggunakan teknik analisis data regresi linier sederhana. Didapatkan hasil bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Agra Mulya di Jakarta.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Wandu, dkk. (2019). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 83 orang, dengan menggunakan teknik analisis data regresi linier sederhana. Didapatkan hasil bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Silalahi, dkk. (2021). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 63 orang, dengan menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda. Didapatkan hasil komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam, sedangkan disiplin kerja, etos kerja, dan Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam.