

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan. Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya terdiri dari perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengurangan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien, diharapkan setiap karyawan memiliki motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi, sehingga dapat merangkai sikap kerja yang baik. Menurut Hasibuan (2019:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2019). Kinerja menurut Fahmi (2018) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Kasmir (2016: 182) memberikan pengertian bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang di capai oleh karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang di berikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika dan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas.

Kasmir (2016:189-192) menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dariansyah (2018) mengemukakan bahwa disiplin kerja mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas kerja serta mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Hasibuan (2019:193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hal ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian oleh Muis *et, al* (2020) mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin meningkatnya disiplin kerja karyawan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian dari Maswani *et, al* (2021) dengan digambarkan secara parsial bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin disiplin kerja karyawan ditingkatkan maka

kinerja karyawan akan meningkat juga. Sama halnya dengan penelitian Yusnandar (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin meningkatnya disiplin kerja karyawan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian penelitian dari Mujahidah (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila tingkat disiplin kerja karyawan meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian oleh Siregar dan Aslami (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bila tingkat disiplin kerja karyawan berkurang maka belum tentu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2017: 17) faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi. Arni (2016: 4), mengemukakan bahwa komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara pengirim dengan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Robbins (2016) menyebutkan bahwa komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar. Dari uraian ketiga pendapat pengertian komunikasi maka dapat disimpulkan komunikasi merupakan bagian integral dari suatu proses manajemen, melalui komunikasi yang efektif kerjasama yang harmonis karyawan dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil penelitian Febrinol dan Herminingsih (2021), menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila dalam suatu perusahaan adanya komunikasi yang baik dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sejalan dengan temuan tersebut, Hendry *et, al* (2021) mengemukakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baiknya komunikasi yang terjadi didalam perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sama hal nya dengan penelitian dari Eka dan Anik (2020) yang menunjukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila dalam suatu perusahaan semakin baik komunikasi antara karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian Breemer (2018) yang menunjukan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila dalam suatu perusahaan adanya komunikasi yang baik dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Berbeda dengan Penelitian Fauzan (2020) yang menunjukan bahwa komunikasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, artinya apabila dalam suatu perusahaan adanya komunikasi yang baik dalam bekerja maka belum tentu akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kasmir (2019:189) menyatakan faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor budaya organisasi. Menurut Hari (2019:4) definisi budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Selanjutnya menurut Edy (2019:1-2) budaya

organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Selanjutnya Barney and William (2012), mengungkapkan nilai-nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan serta mempertahankan keunggulan kompetitif. Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi/perusahaan dengan kinerja karyawan. Jadi budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang tidak dapat diabaikan begitu saja oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dari uraian tersebut dengan hasil penelitian Nariah (2020) yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dengan adanya budaya organisasi yang baik didalam perusahaan maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian Syardiansah *et, al* (2020) yang menunjukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dengan adanya budaya organisasi yang baik didalam perusahaan maka kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut

juga akan meningkat. Sama hal nya dengan hasil penelitian dari Hafidah (2019) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dengan adanya budaya organisasi yang baik maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sejalan dengan beberapa hasil penelitian diatas, Ihsani dan Wijayanto (2020) mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyaa, artinya dengan adanya budaya organisasi yang baik didalam perusahaan maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Tetapi berbeda dengan penelitian Adam *et, al* (2020) yang menunjukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dengan adanya budaya organisasi yang bagus didalam suatu perusahaan belum tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

PT. Bali Ocean Adventure atau yang biasa disebut dengan Blue Season Bali adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang wisata bahari (bawah laut) yang biasa disebut dengan *dive center*. Perusahaan ini menyediakan jasa wisata penyelaman bawah laut dengan berbagai macam jenis aktivitas yang ditawarkan seperti *scuba diving*, *snorkelling*, kursus menyelam pemula, hingga kursus penyelaman profesional. PT. Bali Ocean Adventure berlokasi di Jalan Danau Poso Gang Wanasari No.3B, Sanur kauh dimana sangat terkenal dengan daerah pusat penyedia jasa penyelaman. Pasar perusahaan ini adalah tamu luar negeri terutama jepang, melihat owner perusahaan ini adalah warga negara Jepang yang menikah

dengan warga asli Bali, sehingga banyak menarik pelanggan dari negara asalnya. Selain itu, dive center ini juga banyak menerima pemesanan dari berbagai macam negara seperti Jerman, Prancis, Belanda, Amerika, Australia, dan Indonesia. Perusahaan ini berdiri dibawah naungan PADI (Professional Association of Diving Instructor), yang merupakan asosiasi penyelaman terbesar didunia yang menyediakan berbagai materi pelatihan diving. Karyawan perusahaan ini adalah 80% masyarakat lokal dan 20% expatriate dengan total keseluruhan adalah 42 karyawan. Berbagai fenomena yang mempengaruhi kinerja karyawan muncul di PT. Bali Ocean Adventure, sehingga membuat peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian di perusahaan ini.

Berdasarkan pengamatan peneliti di PT. Bali Ocean Adventure, ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan pada perusahaan tersebut, dapat disajikan dari capaian target penjualan yang disajikan pada Tabel 1.1.

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.1
Target Penjualan PT. Bali Ocean Adventure Sanur
Periode Januari s.d Desember 2021

Bulan	Target	Realisasi	Persentase	Selisih Target dan Realisasi Penjualan
Januari	150.000.000	72.656.000	48,44%	77.344.000
Februari	150.000.000	76.312.000	50,87%	73.688.000
Maret	150.000.000	82.904.000	55,27%	67.096.000
April	155.000.000	83.125.000	53,63%	71.875.000
Mei	155.000.000	81.864.400	52,82%	73.135.600
Juni	155.000.000	80.298.000	51,81%	74.702.000
Juli	170.000.000	88.012.400	51,77%	81.987.600
Agustus	170.000.000	87.772.000	51,63%	82.228.000
September	170.000.000	84.365.000	49,63%	85.635.000
Oktober	170.000.000	80.769.500	47,51%	89.230.500
November	160.000.000	68.257.000	42,66%	91.743.000
Desember	160.000.000	68.212.000	42,63%	91.788.000

Sumber: PT. Bali Ocean Adventure Sanur (2021)

Tabel 1.1 menunjukan target penjualan pada PT. Bali Ocean Adventure Sanur. Target bulanan penjualan dibawah dua ratus juta rupiah karena situasi Covid-19 yang belum kunjung membaik pada tahun 2021, sehingga tamu yang memesan aktivitas diving maupun snorkeling tidak sebanyak sebelum Covid-19 melanda di seluruh dunia. Target penjualan pada masa sebelum Covid-19 bisa mencapai 500 juta hingga 700 juta rupiah pada musim ramai setiap bulan nya. Tabel 1.1 diatas menunjukan bahwa pada periode April s.d Desember, realisasi perusahaan dalam pencapaian target penjualan telah mengalami penurunan. Setelah dilakukannya observasi, ternyata permasalahannya ada pada menurun nya strategi pemasaran yang dilakukan oleh team pemasaran untuk mencapai target bulanan, karyawan bagian pemasaran kerap kali menunda pekerjaan untuk memposting promosi produk di sosial media. Ketika ada janji *meeting* dengan *agent*, karyawan

pemasaran juga beberapa kali tidak datang tepat waktu sehingga *meeting* yang sudah terjadwal harus tertunda karena melewati waktu yang dijanjikan. Hal ini telah terjadi berbulan-bulan, didukung oleh kurang tegas nya manajer yang bertugas pada periode tahun tersebut, beberapa kali manajer mengira karyawan pemasaran telah merencanakan strategi terbaik untuk menjalankan promosi, namun nyatanya tim pemasaran juga mengira bahwa manajer sedang menyusun rencana pemasaran yang akan mereka jalankan untuk mencapai target bulanan dan tahunan.

Fenomena terkait disiplin kerja yang terjadi di PT. Bali Ocean Adventure dapat disajikan dari persentase tingkat absensi karyawan yang masih tinggi seperti pada Tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2
Persentase absensi karyawan pada PT. Bali Ocean Adventure Sanur
Periode Bulan Januari-Desember 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Total Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari kerja Yang Hilang	Hari Kerja Sesungguhnya (Hari)	Persentase Absensi (%)
1	2	3	(4)=(2x3)	5	(6)=4-5	(7)=(5/4x100%)
Januari	42	19	798	27	771	3,38
Februari	42	19	798	24	774	3,07
Maret	42	21	882	23	869	2,60
April	42	21	882	34	848	3,85
Mei	42	18	756	20	736	2,64
Juni	42	22	924	34	890	3,77
Juli	42	17	714	23	691	3,22
Agustus	42	20	840	26	814	3,09
September	42	21	882	21	861	2,38
Oktober	42	22	924	22	902	2,38
November	42	21	882	31	851	3,51
Desember	42	21	882	27	855	3,06
Jumlah		242	10.164	312	9.862	40,44
Rata-rata		20,16	847	26	821	3,37

Sumber: PT. Bali Ocean Adventure Sanur (2021)

Tabel 1.1 di atas menjelaskan bahwa karyawan pada PT. Bali Ocean Adventure Sanur Bali tahun 2021 persentase absensi berfluktuasi pada setiap bulan dengan rata – rata tingkat absensi sebesar 3,37. Tingkat absensi merupakan salah satu bagian yang menunjang kinerja karyawan. Menurut (Mudiarta, 2012:93), tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3,00%, di atas 3,00% sampai 10% dianggap tinggi.

Dapat dikatakan bahwa tingkat absensi karyawan rata – rata sebesar 3,37 adalah tergolong tinggi, Hal ini memberikan gambaran bahwa tingkat absensi karyawan berada pada tingkat yang tidak baik, (Mudiarta :2012).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa karyawan pada PT. Bali Ocean Adventure Sanur, fenomena yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja yaitu kurang patuhnya karyawan terhadap aturan yang berlaku di perusahaan, hal ini dapat dilihat pada saat jam kantor ataupun pada saat jam diluar kantor dan sering melakukan pelanggaran tidak mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan seperti pada saat jam kantor ada beberapa karyawan tidak ada dalam ruangan mereka ngobrol di kantin dan bermain game, bila hal seperti ini dibiarkan dengan begitu saja tanpa adanya teguran dari unsur pimpinan maka akan menghasilkan kinerja yang kurang baik.

Kemudian fenomena yang berkaitan dengan komunikasi yaitu sering terjadinya mis komunikasi antara staf yang bertugas pada *shift* malam pada hari sebelumnya dengan shift pagi di hari yang berikutnya. Staf yang bertugas pada shift malam lupa menyiapkan dokumen yang diperlukan oleh tamu dan tidak menginformasikan kepada staff yang bertugas di keesokan

harinya, sehingga staf yang bertugas di pagi hari mendapatkan komplain dari staf lain beserta tamu yang beraktifitas pada hari tersebut. Hal ini terjadi berulang-ulang, staf baru menyiapkan dokumen ketika ditanya oleh pemandu yang bertugas untuk memandu tamu pada hari itu. Hal ini berulang kali terjadi, sehingga atasan harus turun tangan untuk terus mengingatkan hal tersebut kepada staf yang bertugas.

Selanjutnya fenomena yang berkaitan dengan budaya organisasi ditemukan bahwa karyawan pada PT. Bali Ocean Adventure Sanur sering menunda-nunda pekerjaan dan kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan sebelum ditegur oleh atasan mereka. Selanjutnya, kurangnya kerjasama antar karyawan dalam kegiatan-kegiatan perusahaan seperti misalnya terjadinya keluhan konsumen yang dikarenakan pelayanan karyawan belum sesuai dengan harapan konsumen dalam membeli jasa hiburan bawah laut dan disamping itu pula karyawan tidak berani mengambil resiko terhadap keputusan yang diambil pada saat mereka bekerja. Karyawan dalam menerima tugas pekerjaan kurang bersikap agresif lebih banyak santai dan diam.

Berbagai permasalahan pada PT. Bali Ocean Adventure, menjadi dasar peneliti untuk menganalisis sebab atau faktor yang muncul dalam penelitian ini, sehingga dijadikan sebagai bahan perbaikan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat berbagai permasalahan yang terjadi pada objek penelitian tentu memerlukan beberapa penelitian agar ditemukan penyelesaian secara komprehensif, namun disebabkan

keterbatasan waktu dan lainnya maka penulis membatasi masalah penelitian mengenai disiplin kerja, komunikasi, budaya organisasi dan kinerja.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bali Ocean Adventure Sanur.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan dari latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat diperoleh rumusan permasalahan penelitian ini adalah:

- 1) Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Ocean Adventure Sanur?
- 2) Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Ocean Adventure Sanur?
- 3) Apakah Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Ocean Adventure Sanur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok penelitian diatas, tujuan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Ocean Adventure Sanur.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Ocean Adventure Sanur.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Ocean Adventure Sanur.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat yang diperoleh dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian dan masukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja, komunikasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan serta dapat memperkaya bahan kepustakaan dan mampu menjadi referensi bagi lembaga untuk di masa yang akan datang.

2) Manfaat praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan untuk memperluas pandangan atau wawasan pada perusahaan mengenai pentingnya disiplin kerja, komunikasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dan dapat digunakan sebagai pertimbangan dari pihak perusahaan dalam merumuskan kebijakan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal-Setting Theory

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2009). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Teori ini menjelaskan bahwa seseorang dalam memulai suatu pekerjaan, dan ia berambisi untuk menyelesaikannya dan terus mendesak sampai tujuan itu tercapai. Hal ini berarti bahwa *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang pemimpin memiliki kepribadian untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya sehingga akan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Goal-Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu akan dapat bekerja dengan baik jika terjadinya jalinan komunikasi yang baik (Mangkunegara, 2014: 73). Jika seorang individu berada pada Komunikasi sesuai dengan tujuan, maka akan mempengaruhi tindakannya dan

mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Salah satu hal penting juga yang dapat menentukan kinerja, baik kinerja individu yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja organisasi adalah didukung dengan adanya budaya setiap individu di dalam organisasi (Mangkunegara, 2015:67). Seorang individu yang berkomitmen untuk memberikan kinerja yang terbaik pada organisasi akan berusaha meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja (kompetensi) yang dimilikinya. Hal tersebut sebagai konsekuensi yang harus dicapai, bila seorang individu tersebut dengan Budaya organisasi yang sesuai maka karyawan ingin meraih hasil kinerja yang optimal.

Teori *Goal Setting* ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/ tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Penetapan tujuan yang menantang (sulit) namun dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi. Berdasarkan pendekatan goal setting theory ini, kinerja organisasi yang maksimal merupakan tujuan yang ingin dicapai.

2.1.2 Disiplin kerja

1. Pengertian Disiplin kerja

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2019:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Latainer (2019:87) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Afandi (2018:11) berpendapat disiplin kerja merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati. Rivai (2019) mengemukakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.

Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan indisipliner yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin kerja juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta

kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik (Sinambela, 2016:332).

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tujuan disiplin baik secara kelompok maupun perorangan adalah untuk mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban karyawan.

2. Indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah kerusakan atau kehilangan peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh tidak adanya sikap kehati-hatian.

Menurut Hartatik (2018:200), terdapat indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, sebagai berikut:

a) Tujuan dan Kemampuan

Karyawan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang rendah tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada akan menyebabkan terjadi indiscipliner.

b) Keteladanan Pimpinan

Seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan karyawan karena pimpinan merupakan panutan bagi karyawannya.

c) Keadilan

Aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua karyawan tanpa memandang kedudukan. Sanksi yang diberikan juga harus merata kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran kerja.

d) Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat merupakan tindakan nyata yang paling efektif karena pimpinan secara langsung mengawasi perilaku, gairah kerja dan prestasi kerja karyawan.

e) Sanksi Hukuman

Adanya sanksi hukuman menjadikan tindakan koreksi dan pencegahan pelanggaran peraturan terhadap karyawan yang menentang dan tidak mematuhi prosedur organisasi.

f) Ketegasan

Pemimpin harus tegas ketika memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran kerja agar karyawan berdisiplin diri dalam bekerja.

g) Hubungan Manusia

Disiplin bertujuan untuk mendidik karyawan agar mematuhi peraturan dan kebijakan yang ada pada suatu organisasi, hal ini dilakukan agar menghasilkan kinerja yang baik.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:20) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah:

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor kompensasi
3. Faktor penghargaan
4. Faktor kemampuan
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan
7. Faktor lingkungan
8. Faktor sanksi hukuman
9. Faktor loyalitas
10. Faktor budaya organisasi

2.1.3 Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi

Komunikasi menurut Mangkunegara (2013) adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian, dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan. Komunikasi sebagai alat untuk bertukar informasi

antara pengirim dan penerima, dan menarik kesimpulan yang muncul dari persepsi yang dibentuk oleh makna sesuatu di antara individu-individu yang terlibat (Kreitner dan Kinicki, 2014). Menurut David (2018) komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi, karena komunikasi berlaku sebagai rantai koordinasi antara pegawai dengan fungsi organisasi.

Choon Hee, dkk (2019) mengemukakan bahwa komunikasi yang baik adalah alat yang diperlukan dalam mencapai kualitas kinerja yang tinggi dan mempertahankan hubungan kerja yang kuat dalam organisasi. Menurut Syaripudin (2013: 6) komunikasi dapat dijelaskan sebagai suatu proses penyampaian pesan/informasi dari penyampai pesan (komunikator) kepada penerima pesan (komunikan) dengan maksud atau tujuan tertentu.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah bentuk tingkah laku seseorang baik verbal maupun nonverbal dengan proses pemindahan suatu informasi, ide atau gagasan pengertian dengan harapan orang lain yang menerimanya tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

2. Indikator – Indikator Komunikasi

Menurut Wibowo (2014) terdapat 5 Indikator komunikasi, antara lain:

a) Kemudahan dalam memperoleh informasi

Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang atau orang lain.

b) Intensitas komunikasi

Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.

c) Efektivitas komunikasi

Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.

d) Tingkat pemahaman pesan

Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti

e) Perubahan sikap

Karyawan memahami pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan napas yang dikomunikasikan.

3. Jenis-jenis Komunikasi

Menurut Sutrisno (2017: 22) jenis-jenis komunikasi dapat dibagi ke dalam beberapa jenis, yaitu sebagai berikut:

1) Komunikasi Verbal

Bentuk komunikasi verbal adalah yang paling banyak digunakan dalam organisasi. Oleh karena itu, penting bagi seorang pemimpin untuk mengetahui lebih banyak tentang komunikasi verbal. Komunikasi verbal

dapat dibedakan yaitu antara komunikasi lisan dan komunikasi tertulis. Komunikasi lisan dapat didefinisikan sebagai proses di mana seseorang pembicara berinteraksi secara lisan dengan pendengar mempengaruhi tingkah dan perilaku penerima. Sedangkan komunikasi tertulis, jika keputusan yang akan disampaikan oleh pemimpin dikodekan dalam simbol-simbol tertulis yaitu dalam kertas atau di tempat lain yang dapat dibaca, kemudian dikirim ke karyawan yang dimaksudkan.

2) Komunikasi Non-Verbal

Komunikasi non-verbal sama pentingnya dengan komunikasi verbal karena keduanya bekerja sama dalam proses komunikasi. Dengan komunikasi non-verbal anda dapat memberikan penekanan, pengulangan, melengkapi dan menggantikan komunikasi verbal, sehingga lebih mudah ditafsirkan artinya. Dalam hal ini, yang dimaksud dari komunikasi non-verbal adalah penciptaan dan pertukaran pesan dengan tidak menggunakan kata-kata seperti komunikasi yang menggunakan gerakan tubuh, sikap tubuh, suara, kontak mata, ekspresi wajah, jarak jauh dan sentuhan. Dalam hal ini, dapat dikatakan bahwa semua peristiwa dalam situasi komunikasi yang tidak terkait dengan kata-kata yang diucapkan atau ditulis. Dengan komunikasi non-verbal orang dapat mengekspresikan perasaan mereka melalui ekspresi wajah, nada dan sebagainya.

3) Komunikasi dari Atas ke Bawah (downward communication)

Komunikasi ini dimulai dari manajemen puncak dan kemudian mengalir melalui tingkat manajemen ke garis terendah dan karyawan staf. Tujuan utama komunikasi dari atas kebawah yaitu dengan memberikan arahan,

informasi, instruksi serta saran dan penilaian kepada karyawan/pegawai dengan memberikan informasi kepada anggota organisasi tentang tujuan dan kebijaksanaan organisasi. Dalam hal ini, kelemahan saluran komunikasi ini adalah kemungkinan terjadinya penyaringan atau menjadi sensor informasi penting yang ditujukan untuk bawahannya. Dengan kata lain, informasi yang diterima oleh bawahannya tidak lengkap seperti aslinya.

4) Komunikasi dari Bawah ke Atas (upward communication)

Adapun fungsi utama komunikasi dari bawah ke atas (upward communication) adalah untuk memberikan informasi pada tingkat manajemen yang lebih tinggi tentang apa yang terjadi pada tingkat yang lebih rendah. Jenis komunikasi ini meliputi laporan berkala, penjelasan, ide, dan permintaan untuk keputusan. Dalam hal ini dapat dilihat sebagai data atau informasi feedback untuk manajemen atas.

5) Komunikasi Lateral atau Horizontal

Komunikasi Lateral atau Horizontal merupakan komunikasi yang mencakup hal-hal seperti dibawah ini :

- a. Komunikasi di antara anggota dalam kelompok kerja yang sama. Yaitu komunikasi yang dilakukan antara sesama rekan kerja, antar pegawai dengan pegawai lainnya.
- b. Komunikasi yang terjadi antara departemen-departemen pada tingkat organisasi yang sama. Bentuk komunikasi ini pada dasarnya bersifat koordinatif, dan merupakan hasil dari konsep spesialisasi organisasi. Oleh karena itu, untuk komunikasi ini dirancang guna mempermudah koordinasi dan penanganan masalah.

2.1.4 Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Hari (2019:4) definisi budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Menurut Edy (2019:1-2) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Saiful (2018:34) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Menurut Chaerudin (2019:193) budaya organisasi diartikan nilai atau norma perilaku yang dipahami dan diterima bersama oleh anggota organisasi sebagai aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi. Adapun pendapat dari Menurut Afandi (2018:97) bahwa budaya organisasi yang merupakan sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi.

Berdasarkan berbagai pendapat menurut para ahli peneliti menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu alat atau sistem yang isinya terdapat nilai-nilai yang harus disepakati oleh anggota didalamnya dan anggota tersebut wajib menjalankannya.

2. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Hari (2019:14), terdapat enam indikator yang secara keseluruhan merupakan hakikat-hakikat budaya organisasi, adalah sebagai berikut:

a) Inovasi dan keberanian mengambil resiko.

Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.

b) Perhatian pada hal-hal rinci.

Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis dan perhatian pada hal-hal detail.

c) Orientasi hasil kerja.

Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

d) Orientasi pada anggota organisasi.

Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas manusia yang ada dalam organisasi ketimbang pada individu-individu.

e) Orientasi tim.

Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang individu-individu.

f) Keagresifan.

Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai dan hanya diam saja.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

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

- a. 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.
- b. Norma (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.
- c. 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.
- d. Philosophy (Filosofi), yakni adanya kebijakan - kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan. Keadaan yang amat penting
- e. Rules (Aturan), yakni adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi. Aturan – aturan yang berisi petunjuk mengenai pelaksanaan tugas – tugas dalam organisasi.

- f. 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.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Kusjono & Ratnasari, 2019). Arifin (2019) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya. Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Menurut Amir (2018:123) kinerja adalah pengetahuan yang memberikan penanda baik kualitatif maupun kuantitatif bahwa dalam sebuah perusahaan, kinerja yang terjadi bersifat telah terjadi, sedang terjadi, maupaun yang akan terjadi pada perusahaan tersebut. Menurut Fahmi (2018:2) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu priode waktu. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya dan orientasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan kinerja adalah suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2018), Indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

a) Kuantitas pekerjaan

Berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu atau hasil yang dicapai oleh pegawai dalam jumlah tertentu berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.

b) Kualitas Kerja

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

c) Ketetapan Waktu

Ketepatan waktu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. dan setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

d). Inisiatif

Mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

e) Tingkat absensi

Salah satu tolak ukur untuk dapat mengetahui tingkat kedisiplinan para pegawai, dengan dilihat dari frekuensi kehadiran yang mana semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:86) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- a) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasanperasn seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c) Tingkat Komunikasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- d) Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang karyawan.
- e) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- f) Budaya kerja yaitu prilaku pemimpin dalam mengarahkan karyawan dalam bekerja.

- g) Budaya organisasi yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua karyawan ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

4. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya (Ulum, 2021). Menurut Chusminah dan Haryati (2019) tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

- a) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- b) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, dan intensif.
- c) Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam penugasan kembali, promosi, dan pelatihan.
- d) Meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja.
- e) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir, dan keputusan perencanaan yang sukses.
- f) Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja serta membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

2.2 Hasil penelitian sebelumnya

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini :

2.2.1 Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

1. Penelitian Muis *Et,al* (2020) penelitian ini menjelaskan dan mendeskripsikan fenomena yang terjadi dengan mengkaji dampak yang terjadi antar variabel, populasi penelitian adalah 134 orang dengan sampel 134 karyawan pada Financial Education And Training Agency.

Teknik pengumpulan data dengan survei melalui kuesioner, wawancara dan observasi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolonieritas dan uji hipotesis melalui teknik analisis regresi linier berganda yang diolah dengan program SPSS 25.

Hasil dari penelitian ini digambarkan bahwa baik secara parsial maupun simultan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Financial Education and Training Agency.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu terletak pada variable independennya yaitu tentang Disiplin kerja dan untuk variable Dependennya adalah Kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Sedangkan Perbedaannya yaitu terletak pada tahun penelitian yang dilakukan maupun lokasi dari pada penelitian dan populasi maupun jumlah sampelnya.

2. Penelitian Maswani *Et,al* (2021) penelitian ini dengan mengkaji dampak yang terjadi antar variabel, populasi penelitian adalah 134 orang dengan sampel 80 karyawan pada PT. Bayutama Teknik. Teknik pengumpulan data dengan survei melalui kuesioner, wawancara dan observasi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolonieritas dan uji hipotesis melalui teknik analisis regresi linier berganda yang diolah dengan program SPSS 25. Hasil dari penelitian ini digambarkan bahwa secara parsial bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bayutama Teknik.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu terletak pada variable independennya yaitu tentang Disiplin kerja dan untuk variable Dependennya adalah Kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Sedangkan Perbedaannya yaitu terletak pada tahun penelitian yang dilakukan maupun lokasi dari pada penelitian dan populasi maupun jumlah sampelnya.

3. Penelitian Yusnandar (2021) penelitian ini dengan populasi penelitian adalah 104 orang dengan sampel 104 karyawan pada PT. Nusantara Agro Facilities. Teknik pengumpulan data dengan survei melalui kuesioner, wawancara dan observasi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolonieritas dan uji hipotesis melalui teknik analisis regresi linier berganda yang diolah dengan

program SPSS 25. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Agro Facilities.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu terletak pada variable independennya yaitu tentang Disiplin kerja dan untuk variable Dependennya adalah Kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Sedangkan Perbedaannya yaitu terletak pada tahun penelitian yang dilakukan maupun lokasi dari pada penelitian dan populasi maupun jumlah sampelnya.

4. Penelitian Mujahidah (2021) penelitian ini dengan sampel sejumlah 30 orang Teknik pengumpulan data dengan survei melalui kuesioner, wawancara dan observasi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolonieritas dan uji hipotesis melalui teknik analisis regresi linier berganda yang diolah dengan program SPSS 25. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu terletak pada variable independennya yaitu tentang Disiplin kerja dan untuk variable Dependennya adalah Kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Sedangkan Perbedaannya yaitu terletak pada tahun penelitian yang dilakukan maupun lokasi dari pada penelitian dan populasi maupun jumlah sampelnya.

5. Penelitian Siregar dan Aslami (2022) penelitian ini dengan populasi penelitian adalah 79 orang dengan sampel 79 karyawan pada PT. Telkom Akses Medan. Teknik pengumpulan data dengan survei melalui kuesioner, wawancara dan observasi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolonieritas dan uji hipotesis melalui teknik analisis regresi linier berganda yang diolah dengan program SPSS 25. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu terletak pada variable independennya yaitu tentang Disiplin kerja dan untuk variable Dependennya adalah Kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Sedangkan Perbedaannya yaitu terletak pada tahun penelitian yang dilakukan maupun lokasi dari pada penelitian dan populasi maupun jumlah sampelnya.

2.2.2 Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan

1. Penelitian Febrinol dan Herminingsih (2021) Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory survey untuk menjelaskan dan mendeskripsikan fenomena yang terjadi dengan mengkaji dampak yang terjadi antar variabel, populasi penelitian adalah 150 orang dengan sampel 109 karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Wilayah Tangerang yang terdiri dari penilai agunan, kasir dan dari departemen kredit mikro. Teknik pengumpulan data dengan survei melalui kuesioner, wawancara dan

observasi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolonieritas dan uji hipotesis melalui teknik analisis regresi linier berganda yang diolah dengan program SPSS 25. Hasil dari penelitian ini digambarkan bahwa baik secara parsial maupun simultan kepuasan kerja, komunikasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) di Wilayah Tangerang.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu terletak pada variable independennya yaitu tentang komunikasi dan untuk variable Dependennya adalah Kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Sedangkan Perbedaannya yaitu terletak pada tahun penelitian yang dilakukan maupun lokasi dari pada penelitian dan populasi maupun jumlah sampelnya.

2. Penelitian Hendry *et, al* (2021) Uji validitas digunakan dengan populasi 100 orang dan 35 orang dari perusahaan yang bergerak dalam industri yang sama. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan penelitian deskriptif kuantitatif, menggunakan wawancara, penyebaran kuesioner dan studi dokumentasi. Regresi linier berganda, koefisien determinasi dan pengujian simultan yang akan digunakan dalam metode analisis. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi, kompetensi dan stres kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu terletak pada variable independennya yaitu

tentang komunikasi dan untuk variable Dependennya adalah Kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Sedangkan Perbedaannya yaitu terletak pada tahun penelitian yang dilakukan maupun lokasi dari pada penelitian dan populasi maupun jumlah sampelnya.

3. Penelitian Fauzan (2020) Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Provinsi Jambi agar dapat memberikan masukan dan pengetahuan yang memadai bagi pembaca. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan dengan skala Likert 1 – 2, digunakan untuk analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y), sedangkan kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Demikian pula terdapat pengaruh parsial antara variabel komunikasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu terletak pada variable independennya yaitu tentang komunikasi dan untuk variable Dependennya adalah Kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Sedangkan Perbedaannya yaitu terletak pada tahun penelitian yang dilakukan maupun lokasi dari pada penelitian dan populasi maupun jumlah sampelnya.

4. Penelitian Eka dan Anik (2020). Data penelitian yang digunakan adalah data primer yang berasal dari kuesioner dan data sekunder yang berasal dari data perusahaan. Metode sampel yang digunakan adalah metode nonprobabilitas.

Populasi berasal dari seluruh karyawan PT. Abyor International yang masih aktif di bulan September 2019. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structured Equation Model (SEM) Partial Least Square (PLS) menggunakan Smart PLS versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement. Komunikasi organisasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Employee engagement menjadi mediator bagi variabel komunikasi organisasi dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu terletak pada variable independennya yaitu tentang komunikasi dan untuk variable Dependennya adalah Kinerja karyawan. Sedangkan Perbedaannya yaitu terletak pada tahun penelitian yang dilakukan, Teknik analisis yang dipergunakan maupun lokasi dari pada penelitian dan populasi maupun jumlah sampelnya.

5. Penelitian Breemer (2018) Data yang digunakan dalam penelitian adalah data auditor sebanyak 52 dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda Hasil penelitian menunjukkan beberapa kesimpulan antara lain (1) Komunikasi organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara. .

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu terletak pada variable independennya yaitu tentang komunikasi dan untuk variable Dependennya adalah Kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Sedangkan Perbedaannya yaitu terletak pada tahun penelitian yang dilakukan maupun lokasi dari pada penelitian dan populasi maupun jumlah sampelnya.

2.2.3 Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

1. Penelitian Ihsani dan Wijayanto (2020) Penelitian ini bersifat kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Taiyo Sinar Raya Teknik. Penelitian ini menggunakan teknik probability random sampling dengan melibatkan 120 responden. Data yang terkumpul dianalisis dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu terletak pada variable independennya yaitu tentang Budaya organisasi dan untuk variable Dependennya adalah Kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Sedangkan Perbedaannya yaitu terletak pada tahun penelitian yang dilakukan maupun lokasi dari pada penelitian dan populasi maupun jumlah sampelnya.

2. Penelitian Hafidah dan Martono (2019) Metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan angket. Alat analisis data adalah uji kelayakan eknik38ent, analisis deskriptif, uji klasikal uji asumsi, uji regresi berganda, uji signifikansi parsial (uji t), uji signifikansi simultan (uji f), dan

uji koefisien determinasi menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu terletak pada variable independennya yaitu tentang Budaya organisasi dan untuk variable Dependennya adalah Kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Sedangkan Perbedaannya yaitu terletak pada tahun penelitian yang dilakukan maupun lokasi dari pada penelitian dan populasi maupun jumlah sampelnya.

3. Penelitian Sardiansyah *et, al* (2020). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 42 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling yaitu sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Royal Hotel Kabupaten Aceh Timur.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu terletak pada variable independennya yaitu tentang Budaya organisasi dan untuk variable Dependennya adalah Kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Sedangkan Perbedaannya yaitu terletak pada tahun penelitian yang dilakukan maupun lokasi dari pada penelitian dan populasi maupun jumlah sampelnya.

4. Penelitian Nariah (2020), Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan uji regresi, korelasi, determinasi, dan pengujian hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu terletak pada variable independennya yaitu tentang Budaya organisasi dan untuk variable Dependennya adalah Kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Sedangkan Perbedaannya yaitu terletak pada tahun penelitian yang dilakukan maupun lokasi dari pada penelitian dan populasi maupun jumlah sampelnya.

5. Penelitian Adam *et, al* (2020). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus, dengan jumlah responden sebanyak 132 pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banda Aceh. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Model*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu terletak pada variable independennya yaitu tentang Budaya organisasi dan untuk variable dependennya adalah kinerja karyawan. Sedangkan Perbedaannya yaitu terletak pada tahun penelitian yang dilakukan, Teknik analisis yang dipergunakan maupun lokasi dari pada penelitian dan populasi maupun jumlah sampelnya.