

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan karena sumber daya manusia memiliki peran penting untuk menjalankan berbagai fungsi dalam suatu perusahaan seperti ikut serta dalam merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kualitas maupun kuantitas kerja yang dapat mereka capai dalam kurun waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Memasuki era perdagangan bebas yang semakin kompetitif, setiap organisasi atau badan usaha salah satunya koperasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki.

Koperasi berdasarkan Undang-Undang Koperasi No. 25 Tahun 1992 adalah badan usaha yang beranggotakan orang - seorang atau badan hukum koperasi dengan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan. Koperasi memiliki fungsi sebagai penghimpun dan penyalur dana bagi anggotanya. Untuk dapat mencapai tujuan sesuai dengan fungsinya maka dari itu koperasi harus memiliki sumber daya manusia yang handal dalam berbagai tugas agar kinerja koperasi meningkat. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang

diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Demi tercapai kinerja koperasi maka diperlukan kinerja pegawai yang baik. Kinerja pegawai sangat dibutuhkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kopdit adalah Koperasi Kredit, yang merupakan sebuah lembaga keuangan yang bergerak dibidang simpan pinjam yang dimiliki dan dikelola oleh anggotanya, dan yang bertujuan untuk menyejahterakan anggotanya sendiri. Koperasi kredit memiliki lima prinsip utama yaitu asas swadaya (tabungan hanya diperoleh dari anggotanya), asas setia kawan (pinjaman hanya diberikan kepada anggota), asas pendidikan dan kesadaran (membangun watak adalah yang utama; hanya yang berwatak baik yang dapat diberi pinjaman), asas inovasi dan asas persatuan. Saat ini banyak Kopdit yang terdapat di Bali khususnya di Kabupaten Badung. Salah satunya adalah Kopdit Sumber Kasih Tangeb. Kopdit Sumber Kasih Tangeb yang beralamat di Jalan Cica Abianbase No. 47 Abianbase, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung, Bali 80351, yang juga sedang bekerja keras untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Mangkunegara (2020:120) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan atau program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Priansa, 2019:83). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam instansi

(Sutrisno, 2019:128). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu komunikasi organisasi (Islami dkk., 2021), lingkungan kerja fisik (Christine, dkk., 2021) dan disiplin kerja (Dewi dan Sunny, 2023).

Komunikasi organisasi dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan adalah melalui supervisi yang baik di mana supervisor berkomunikasi dengan karyawan, memberikan pengarahan dan bantuan teknik pada karyawan. Pemahaman akan organisasi tentu membutuhkan pemahaman akan banyaknya hal yang harus dilaksanakan dalam operasionalnya. Komunikasi organisasi mempunyai arti penting dalam penyampaian pesan – pesan dalam lingkup organisasi. Menurut Mulyana (2019:33), komunikasi organisasi merupakan suatu pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit – unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Informasi disampaikan melalui komunikasi organisasi sehingga dapat diterima oleh para karyawan. Setelah informasi tersebut dipahami oleh setiap karyawan, barulah karyawan dapat mengembangkan pemikiran – pemikirannya dalam melaksanakan pekerjaannya (Azwina dan Yusuf, 2020).

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik. Menurut Agustini (2019:81) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat menambah kenyamanan dan konsentrasi karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja yang dimiliki. Lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman dan tidak memadai bagi karyawan akan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan sehingga akan memberikan dampak buruk bagi perusahaan. Menurut Sedarmayanti

(2020:67) lingkungan kerja fisik yang baik adalah lingkungan yang aman, tentram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Menurut Nadeak (2020:181), disiplin adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya perbuatannya selalu mentaati tata tertib dan ketaatan pada aturan tata tertib. Disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik (Hasibuan, 2019:193). Menurut Pratiwi, dkk (2023) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.

Banyaknya persaingan Kopdit, sangat mempengaruhi kinerja Kopdit. Bagusnya kinerja Kopdit didukung oleh baiknya kinerja karyawan Kopdit, namun nyatanya masih terdapat permasalahan terkait kinerja karyawan, dimana pegawai masih kurang optimal dalam memberikan pelayanan kepada nasabah. Kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan. Kinerja yang tidak optimal dapat mempengaruhi menurunnya kinerja koperasi. Berikut data jumlah kredit dan tabungan pada Kopdit Sumber Kasih Tangeb pada tahun 2021 dan 2022.

Tabel 1.1
Jumlah Kredit dan Tabungan Pada Kopdit Sumber Kasih Tangeb
Tahun 2021 dan 2022

No	Tahun	Target		Pencapaian		Persentase (%)	
		Tabungan	Kredit	Tabungan	Kredit	Tabungan	Kredit

1	2021	1.080.000.000	2.220.000.000	1.035.750.000	2.078.500.000	95,90%	93,63%
2	2022	1.100.000.000	2.250.000.000	1.052.500.000	2.179.800.000	95,68%	96,88%

Sumber: Kopdit Sumber Kasih Tangeb, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, diketahui bahwa pada tahun 2021 jumlah tabungan sebesar Rp. 1.035.750.000 dan jumlah kredit Rp. 2.078.500.000. Pada tahun 2022 jumlah tabungan diperoleh sebesar Rp. 1.052.500.000 dan jumlah kredit diperoleh Rp. 2.179.800.000. Kopdit Sumber Kasih Tangeb menetapkan target jumlah tabungan dan jumlah kredit per tahunnya masing-masing sebesar Rp. 1.080.000.000 dan Rp. 2.220.000.000 untuk tahun 2021, dan masing-masing Rp.1.100.000.000 dan Rp. 2.250.000.000 untuk tahun 2022 sesuai dengan target kerja yang dibebankan kepada karyawan. Dapat dilihat bahwa target tidak 100 persen terealisasi sehingga kinerja karyawan kurang maksimal, hal inilah yang mendorong penelitian lebih lanjut.

Baik buruknya kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor. Menurut Afandi (2021:84) yaitu tingkat motivasi, kompetensi, lingkungan kerja fisik dan non fisik, disiplin kerja, kepemimpinan, dan komunikasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2020:122) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, motivasi, disiplin dan gaya kepemimpinan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kualitas komunikasi organisasi di dalam sebuah perusahaan. Komunikasi yang baik dan efektif antara manajemen dan karyawan, serta antar rekan kerja, dapat menginspirasi motivasi, kejelasan dalam tugas, dan keterlibatan yang lebih tinggi. Sebaliknya, kurangnya komunikasi atau komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kebingungan, ketidakpuasan, dan penurunan produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa komunikasi

organisasi berjalan lancar, transparan, dan terbuka agar dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Islami, dkk (2021), Azwina dan Yusuf (2020), dan Riono, dkk (2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi komunikasi yang terjadi dalam lingkungan pekerjaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Syukur, dkk (2019) menemukan hasil penelitian yang berbeda, yaitu bahwa komunikasi organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Lingkungan kerja fisik memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebuah tempat kerja yang nyaman, teratur, dan terorganisir dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman, berantakan, atau tidak aman dapat mengganggu konsentrasi, meningkatkan tingkat stres, dan mengurangi motivasi. Faktor seperti pencahayaan yang cukup, suhu yang nyaman, serta fasilitas yang memadai juga dapat berkontribusi pada tingkat kenyamanan karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan memperbaiki lingkungan kerja fisik agar dapat menciptakan kondisi yang mendukung kinerja karyawan yang lebih baik.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marlius dan Sholihat (2022), Wangi, dkk (2020), dan Christine, dkk (2021) hasil penelitiannya menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya lingkungan kerja fisik yang baik mampu meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga akan terjalin hubungan kerja yang baik dan kinerja karyawan

akan meingkat. Namun penelitian yang dilakukan oleh Santika dan Antari (2020) menemukan hasil penelitian yang berbeda, yaitu bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Disiplin kerja memainkan peran kunci dalam menentukan baik buruknya kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung lebih mampu mematuhi aturan, tenggat waktu, dan prosedur kerja yang telah ditetapkan. Mereka biasanya lebih terorganisir, bertanggung jawab, dan memiliki tingkat produktivitas yang lebih stabil. Sebaliknya, kurangnya disiplin kerja dapat mengakibatkan ketidakpatuhan terhadap tugas dan tanggung jawab, seringkali mengganggu alur kerja dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi dan Sunny (2023), Soejarminto dan Hidayat (2023), Pratiwi, dkk (2023) hasil penelitiannya menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti disiplin kerja yang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang kurang baik pula. Namun penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnowati (2022) menemukan hasil penelitian yang berbeda, yaitu bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa sering terjadi *miss* komunikasi antar karyawan dikarenakan alur komunikasi yang panjang dari atasan hingga ke karyawan yang menyebabkan kemungkinan berubahnya informasi. Permasalahan lainnya yang juga terjadi berkaitan dengan lingkungan kerja dimana terbatasnya

ruang gerak dan tidak dapat memberikan kenyamanan, suhu udara yang kurang sejuk, keamanan ditempat parker dan loker karyawan. Permasalahan disiplin kerja dapat diketahui dari data absensi karyawan disajikan pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Absensi Karyawan Kopdit Sumber Kasih Tangeb Tahun 2022

No.	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja yang Seharusnya	Jumlah Hari Kerja yang Hilang	Jumlah Hari Kerja Senyatanya	Persentase Absensi (%)
[1]	[2]	[3]	[4]	[5]=[3x4]	[6]	[7]=[5-6]	[8]=[6:5]x 100%
1	Januari	42	24	1008	32	976	3.17%
2	Februari	42	23	966	32	934	3.31%
3	Maret	42	25	1050	33	1017	3.14%
4	April	42	25	1050	33	1017	3.14%
5	Mei	42	25	1050	32	1018	3.05%
6	Juni	42	24	1008	32	976	3.17%
7	Juli	42	25	1050	34	1016	3.24%
8	Agustus	42	25	1050	33	1017	3.14%
9	September	42	23	966	30	936	3.11%
10	Oktober	42	25	1050	33	1017	3.14%
11	November	42	23	966	29	937	3.00%
12	Desember	42	24	1008	32	976	3.17%
Total						11837	37.80%
Rata-Rata						986.42	3.15%

Sumber: Kopdit Sumber Kasih Tangeb, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat dijelaskan rata-rata tingkat absensi 3,15% menunjukkan tingkat absensi yang tinggi karena lebih dari 3%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin karyawan Kopdit Sumber Kasih Tangeb rendah. Disamping itu masih banyak karyawan yang hadir dan pulang tidak tepat pada waktu yang telah ditetapkan, dan tidak mampu mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan yang dikerjakan karena belum menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan rendah.

Dari fenomena serta research GAP, hubungan antara variabel komunikasi organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara empiris dan teoritis adalah signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Komunikasi Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopdit Sumber Kasih Tangeb”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka dapat disusun rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

- 1) Bagaimanakah pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kopdit Sumber Kasih Tangeb?
- 2) Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Kopdit Sumber Kasih Tangeb?
- 3) Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kopdit Sumber Kasih Tangeb?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka dapat disusun rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kopdit Sumber Kasih Tangeb.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Kopdit Sumber Kasih Tangeb.

- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kopdit Sumber Kasih Tangeb.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat bagi peneliti selanjutnya dan pembaca adalah sebagai sumbangan ilmu yang dapat menambah informasi dan mengembangkan manajemen teori, khususnya tentang peningkatan kinerja karyawan dengan memperhatikan beberapa faktor diantaranya komunikasi organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat bagi Kopdit Sumber Kasih Tangeb, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama yang berkaitan dengan aspek-aspek peningkatan kinerja karyawan khususnya dalam hal komunikasi organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Goal setting yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengenai manajemen, teori yang dikemukakan oleh Edwin Locke (1960). Menurut Robbins dan Coulter (2019:452) bahwa manajemen diartikan sebagai aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins dan Judge, 2020:84). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya.

Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2019:6).

Menurut Robbins dan Judge (2020:85) menemukan bahwa *goal setting* berpengaruh pada ketepatan tujuan organisasi. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan kedalam rencana kerja lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri.

2.1.2 Kinerja

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020:120) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan atau program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Priansa, 2019:83). Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2019:56).

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya (Sinambela, 2019:33). Menurut (Sutrisno, 2019:128) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan

karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu. Dari pendapat para ahli diatas, dapat kita simpulkan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat ditemukan secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dibebankan untuk mewujudkan sasaran, visi, misi, dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2020:121) adalah: kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), disiplin (*discipline*) dan gaya kepemimpinan (*leadership*).

a. Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*). Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah dalam mencapai tujuan organisasi.

c. Disiplin (*discipline*)

Disiplin merupakan ketaatan dan kepatuhan dalam menjalankan peraturan yang berlaku. Peningkatan disiplin SDM sangat diperlukan untuk mencapai produktivitas organisasi sesuai yang diharapkan.

d. Gaya kepemimpinan (*leadership*)

Gaya kepemimpinan adalah tindakan untuk memengaruhi orang lain. Demi terwujudnya tujuan yang diharapkan maka diperlukan penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan organisasi tersebut

3) Hambatan dalam penilaian kinerja karyawan

Mangkunegara (2020:122) mengatakan bahwa ada lima kendala dalam melakukan penilaian kinerja yaitu:

a. *Hallo Effect*

Kendala ini muncul ketika orang yang menilai memiliki hubungan dengan karyawan yang dinilai, faktor tersebut akan mempengaruhi objektivitas atau berpotensi menimbulkan bias.

b. Kesalahan Kecenderungan Terpusat

Penilai terkadang tidak merasa nyaman memberikan penilaian yang terlalu baik atau terlalu buruk sehingga hanya memberikan penilaian rata-rata.

c. Bias Terlalu Lunak dan Terlalu Keras

Bila standar penilaian prestasi tidak jelas maka akan muncul kecenderungan penilai memberikan penilaian yang terlalu lunak maupun penilaian yang terlalu ketat.

d. Prasangka Pribadi

Faktor-faktor yang membentuk prasangka pribadi terhadap seorang atau kelompok bisa mengubah penilaian. Sebab-sebab prasangka pribadi lain yang mempengaruhi penilaian mencakup faktor senioritas, kesukaan, agama, kesamaan kelompok dan status sosial.

e. Pengaruh Kesan Terakhir

Kesan terakhir terkadang memberikan pengaruh yang dominan dalam proses penilaian. Bila suatu pekerjaan atau tugas berakhir maka penilaian akan baik pula namun jika berakhir buruk maka keseluruhan penilaian akan menjadi buruk.

4) Indikator kinerja karyawan

Kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Terdapat beberapa indikator dari kinerja karyawan seperti yang ditampilkan dalam bentuk Tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1
Indikator Kinerja Karyawan

No	Penelitian	Indikator
1	Putra dan Purwaningrat (2021)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Hubungan antar perseorangan
2	Maryati (2021:15)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab
3	Silaen (2021:6)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Komitmen

Dari beberapa pendapat-pendapat diatas mengenai indikator kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa penulis memilih menggunakan indikator menurut ahli Putra dan Purwaningrat (2021) yakni:

- a. Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- b. Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatanyang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu (*Timeliness*) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
- d. Hubungan antar perseorangan (*interpersonal impact*) merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

2.1.3 Komunikasi Organisasi

1) Pengertian Komunikasi Organisasi

Menurut Priansa (2019:38) komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan di antara dua orang atau kelompok dengan orang dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika. Sedangkan menurut Cahyono (2019:33), komunikasi adalah proses berbagi makna

melalui perilaku verbal dan non-verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Gibson (2020:23) mengemukakan komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol *verbal atau non verbal*, komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Komunikasi organisasi adalah sikap atau perilaku kumpulan organisasi yang terjadi dan bertransaksi dan memberi arti atas apa yang akan dilakukan atau terjadi (Sinambela, 2019:76). Menurut Mulyana (2019:33), komunikasi organisasi merupakan suatu pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit – unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Komunikasi organisasi merupakan salah satu perilaku keorganisasian yang didalamnya terdapat penyampaian pesan dan merupakan aspek penyambung informasi antar individu dalam organisasi atas segala aktivitas yang dilakukan (Robbins dan Judge, 2019:96).

Komunikasi organisasi adalah komunikasi antarmanusia yang terjadi dalam hubungan organisasi. Komunikasi organisasi merupakan proses komunikasi yang berlangsung secara formal maupun nonformal dalam sebuah sistem yang disebut organisasi. Komunikasi organisasi sering dijadikan sebagai objek studi sendiri karena luasnya ruang lingkup komunikasi tersebut. Pada umumnya komunikasi organisasi membahas tentang struktur dan fungsi organisasi, hubungan antarmanusia, komunikasi dan proses pengorganisasian, serta budaya organisasi (Hasibuan, 2019:146).

Banyak pengertian komunikasi organisasi yang disampaikan oleh para pakar ilmu, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi.

2) Arah Komunikasi Organisasi

Menurut Mulyana (2019) arah komunikasi organisasi sebagai berikut:

a. Komunikasi kebawah

Komunikasi yang mengalir dari satu tingkat dalam kelompok atau organisasi ke tingkat yang lebih bawah. Pola itu digunakan oleh pimpinan kelompok dan manajer untuk menetapkan sasaran, memberikan instruksi pekerjaan, menginformasikan kebijakan, dan prosedur ke bawahan, menunjukkan masalah yang memerlukan perhatian, dan mengemukakan umpan balik tentang kinerja.

b. Komunikasi keatas

Komunikasi ini digunakan untuk memberikan umpan balik ke atasan, menginformasikan mereka mengenai kemajuan ke sasaran, dan menyampaikan masalah-masalah yang dihadapi.

c. Komunikasi horizontal

Komunikasi terjadi diantara anggota kelompok kerja yang sama, di antara anggota kelompok kerja pada tingkat yang sama, di antara manajer pada tingkat yang sama, atau diantara setiap personel yang secara horizontal.

d. Komunikasi lintas saluran

Komunikasi organisasi muncul atas keinginan pegawai untuk berbagi informasi melewati batas-batas fungsional dengan individu yang tidak menduduki posisi atasan maupun bawahan mereka.

3) Fungsi Komunikasi Organisasi

Menurut Mulyana (2019) terdapat empat fungsi komunikasi di dalam sebuah organisasi, yaitu:

- a. Sebagai kendali, bahwa komunikasi dilakukan untuk mengendalikan perilaku orang lain atau anggota dalam beberapa hal atau cara yang harus dipatuhi.
- b. Sebagai motivasi. Komunikasi dilakukan untuk member motivasi harapan dan perkembangan masa depan dengan memberikan penjelasan mengenai hal hal kehidupan kita.
- c. Sebagai pengungkap emosi. Komunikasi memiliki peranan dalam mengungkapkan perasaan kepada orang lain, baik senang, gemnira, susah, sedih, kecewa dan lain lain
- d. Sebagai informasi. Memberikan informasi yang di perlukan dari setiap individu atau kelompok dalam mengambil keputusan dengan meneruskan data guna mengenali dan menilai pemilihan alternatif.

4) Indikator Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi adalah komunikasi antarmanusia yang terjadi dalam hubungan organisasi. Terdapat beberapa indikator dari komunikasi organisasi seperti yang ditampilkan dalam bentuk Tabel 2.2 sebagai berikut:

Tabel 2.2
Indikator Komunikasi Organisasi

No	Penelitian	Indikator
1	Mulyana (2019)	1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Pengaruh pada sikap 4. Hubungan yang semakin baik 5. Tindakan
2	Wibowo (2019:171)	1. Kemudahan memperoleh informasi 2. Intensitas komunikasi 3. Efektivitas komunikasi 4. Tingkat pemahaman proses 5. Perubahan sikap
3	Nisa, dkk (2019)	1. Keterbukaan 2. Empati 3. Dorongan 4. Kepositifan 5. Kesamaan

Dari beberapa pendapat-pendapat diatas mengenai indikator komunikasi organisasi, dapat disimpulkan bahwa penulis memilih menggunakan indikator menurut ahli Mulyana (2019) yaitu:

- a. Pemahaman, adalah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.
- b. Kesenangan, apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Sebenarnya tujuan komunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk

saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.

- c. Pengaruh pada sikap, Komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap, apabila seorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari – hari diperkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai dengan keinginan kita.
- d. Hubungan yang semakin baik, Proses komunikasi yang sangat efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran, seringkali terjadi komunikasi dilakukan bukan menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang– kadang terdapat maksud untuk membina hubungan yang baik.
- e. Tindakan, Kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan.

2.1.4 Lingkungan Kerja Fisik

1) Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Agustini (2019:81) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja dapat menambah kenyamanan dan konsentrasi karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja yang dimiliki. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak memadai bagi karyawan akan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan sehingga akan memberikan dampak buruk bagi

perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2020:67) lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2020:81) lingkungan kerja dibagi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik dalam lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik karena lingkungan kerja fisik maupun non fisik berhubungan langsung dengan karyawan dan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Hasibuan, 2019:89).

2) Arti Penting Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Riono, dkk (2020) lingkungan kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Ini berarti perusahaan harus mampu menciptakan suasana lingkungan kerja sesuai keinginan dari

karyawan yang melaksanakan tugas pada suatu tempat kerja sehingga tercapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

3) Manfaat Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Santika dan Antari (2020) Manfaat lingkungan kerja fisik bagi karyawan adalah dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor yang tidak dapat diabaikan dalam suatu sistem pengelolaan manajemen di rumah sakit. Pentingnya lingkungan kerja yang kondusif selayaknya mendapat perhatian yang serius dari pihak manajemen rumah sakit, karena tugas-tugas akan dapat terselesaikan secara baik apabila tercipta suatu lingkungan kerja yang mampu menumbuhkan semangat kerja yang tinggi, yang selanjutnya akan mempercepat proses penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai.

Menurut Hasibuan (2019:90) dengan kondisi lingkungan kerja fisik yang menyenangkan akan mampu memperbaiki semangat dan kesungguhan kerja karyawan. Peralatan kerja yang baik, ruang kerja yang bersih dan nyaman serta terhindar dari marabahaya atau terjamin keselamatan kerja karyawan, akan membawa dampak terhadap peningkatan gairah kerja karyawan dan peningkatan efisiensi di perusahaan bersangkutan. Untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi diperlukan suasana kondusif yang mendukung iklim kerja yang bisa semangat kerja para pegawai yang ada dalam organisasi tersebut.

4) Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Terdapat beberapa indikator dari lingkungan kerja fisik seperti yang ditampilkan dalam bentuk Tabel 2.3 sebagai berikut:

Tabel 2.3
Indikator Lingkungan Kerja Fisik

No	Penelitian	Indikator
1	Riono, dkk (2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Masalah Warna 2. Lingkungan kerja yang bersih 3. Penerangan 4. Pertukaran udara 5. Ruang gerak 6. Keamanan 7. Kebisingan
2	Mangkunegara (2019:70)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencahayaan 2. Warna 3. Udara 4. Suara
3	Sedarmayanti (2019:28)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Temperatur 3. Kelembapan 4. Sirkulasi udara 5. Kebisingan

Dari beberapa pendapat-pendapat diatas mengenai indikator lingkungan kerja fisik, dapat disimpulkan bahwa penulis memilih menggunakan indikator menurut ahli Riono, dkk (2020) yaitu:

a. Masalah warna

Masalah warna dapat dimasukan sebagai faktor lingkungan kerja tetapi banyak perusahaan kurang memperhatikan masalah ini, padahal pengaruhnya besar terhadap pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas

yang dibebankan. Masalahnya sekarang bagaimana memanfaatkan warna tersebut dalam perusahaan, dalam arti yang dapat mempengaruhi kepuasan dan kegairahan kerja karyawan untuk ruang kerja.

b. Lingkungan kerja yang bersih

Lingkungan yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Rasa Senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih berkepuasan dan lebih bergairah. Untuk menjaga kebersihan hendaknya setiap karyawan harus ikut bertanggungjawab untuk menjaga kebersihan lingkungan tempat mereka bekerja.

c. Penerangan

Dalam melaksanakan tugas sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian. Untuk menghemat biaya penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari yang cukup dan apabila ruangan membutuhkan penerangan lampu harus diperhatikan pula bagaimana mengatur lampu tersebut sehingga dapat memberikan penerangan yang cukup.

d. Pertukaran udara

Dengan adanya pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan, sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan.

e. Ruang Gerak

Ruang gerak adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja di dalamnya.

f. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong kepuasan dan kegairahan kerja karyawan. Seperti keamanan terhadap kendaraan milik pribadi karyawan. Apabila tempat kendaraan tersebut tidak aman dan sering terpecurian, akan menimbulkan kegelisahan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

g. Kebisingan

Kebisingan merupakan gangguan karena dengan adanya kebisingan ini konsentrasi dalam bekerja akan terganggu karena konsentrasi terganggu pekerjaan yang dilakukan akan terjadi banyak kesalahan. Kebisingan umumnya dapat memberikan dampak buruk, mulai dari sekedar munculnya rasa tidak aman, menurunnya kinerja serta kesulitan berkomunikasi.

2.1.5 Disiplin Kerja

1) Pengertian disiplin kerja

Menurut Nadeak (2020:181), disiplin adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya perbuatannya selalu mentaati tata tertib dan ketaatan pada aturan tata tertib. Sutrisno (2019:86) kedisiplinan adalah kesadaran dan

kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik (Hasibuan, 2019:93).

Menurut Sinambela (2019:332) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku (Sedarmayanti, 2020:36). Disiplin kerja dapat diartikan bila karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Mangkunegara, 2020:81).

2) Jenis-jenis disiplin kerja

Menurut Mangkunegara (2020:82), jenis-jenis disiplin antara lain:

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatakan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan

3) Manfaat disiplin kerja

Menurut Sinambela (2019:243) manfaat disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Pada saat suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.
- b. Menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk di antara pengawas dan bawahan-bawahannya. Pelaksanaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku pegawai, akan tetapi juga akan meminimalkan masalah-masalah pendisiplinan di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif di antara bawahan dan atasan.

4) Indikator disiplin kerja

Disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang

berlaku. Terdapat beberapa indikator dari disiplin kerja seperti yang ditampilkan dalam bentuk Tabel 2.4 sebagai berikut:

Tabel 2.4
Indikator Disiplin Kerja

No	Penelitian	Indikator
1	Pratiwi, dkk (2023)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Frekuensi kehadiran 2. Ketaatan pada aturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Etika kerja
2	Sutrisno (2019:94)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peraturan jam masuk, jam pulang dan jam istirahat 2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam bekerja 3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain 4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam perusahaan
3	Dewi, dkk (2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin waktu 2. Disiplin peraturan 3. Disiplin tanggung jawab

Dari beberapa pendapat-pendapat diatas mengenai indikator disiplin kerja, dapat disimpulkan bahwa penulis memilih menggunakan indikator menurut ahli Pratiwi, dkk (2023) yaitu:

- a. Frekuensi kehadiran merupakan hal mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

- b. Ketaatan pada peraturan kerja, merupakan sikap taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketaatan pada standar kerja, merupakan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi, merupakan sikap selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien
- e. Etika kerja, diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana humoris, saling menghargai antar sesama pegawai.

2.2 Penelitian Sebelumnya

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi, dkk (2023) dengan judul pengaruh pelatihan, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yaitu kuantitatif dengan teknik analisis data regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel independen disiplin kerja, variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada waktu penelitian, tempat penelitian dan variabel bebas yang tidak digunakan yaitu pelatihan dan komunikasi.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Soejarminto dan Hidayat (2023) dengan judul pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang. Metode penelitian yaitu kuantitatif dengan teknik analisis data regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel independen disiplin kerja, variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada waktu penelitian, tempat penelitian dan variabel bebas yang tidak digunakan yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Sunny (2023) dengan judul pengaruh rekrutmen, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum. Metode penelitian yaitu kuantitatif dengan teknik analisis data regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel independen disiplin kerja, variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada waktu penelitian, tempat penelitian dan variabel bebas yang tidak digunakan yaitu rekrutmen dan motivasi.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnowati (2022) dengan judul pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT LKM Demak Sejahtera. Metode penelitian yaitu kuantitatif dengan teknik analisis data regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel independen disiplin kerja, variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada waktu penelitian, tempat penelitian dan variabel bebas yang tidak digunakan yaitu motivasi kerja dan pengembangan karir.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Islami, dkk (2021) dengan judul pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Feva Indonesia. Metode penelitian yaitu kuantitatif dengan teknik analisis data regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel independen komunikasi organisasi, variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada waktu penelitian, tempat penelitian.
- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Santika dan Antari (2020) dengan judul pengaruh lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan terhadap semangat

kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai rumah sakit bhayangkara Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai, semangat kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit bhayangkara Denpasar. Lingkungan kerja fisik yang nyaman dan kondusif belum mampu meningkatkan kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel independen lingkungan kerja fisik, variabel dependen kinerja, teknik analisis data yaitu regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada waktu penelitian, tempat penelitian dan variabel independen lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan.

- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Riono, dkk (2020) dengan judul pengaruh komunikasi organisasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di rumah sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan teknik analisis data regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel bebas yaitu komunikasi organisasi. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah

kinerja pegawai. Persamaan teknik analisis data yaitu analisis regresi linear. Perbedaan lokasi penelitian, penelitian oleh Riono, dkk (2020) dilakukan di rumah sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Citra Warna Jaya Abadi. Terdapat perbedaan pada variabel bebas yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi.

- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Syukur, dkk (2019) dengan judul pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan komunikasi organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel bebas yaitu komunikasi organisasi. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Perbedaan lokasi penelitian, penelitian oleh Syukur, dkk (2019) dilakukan di sekretariat DPRD Kabupaten Tegal, sedangkan penelitian ini dilakukan pada Kopdit Sumber Kasih Tangeb. Terdapat perbedaan pada variabel bebas yaitu kepemimpinan dan budaya organisasi.
- 9) Priyono, dkk. (2018) dengan judul penelitian pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanggul Jember. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan, motivasi guru, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru. Perbedaan lokasi penelitian, penelitian oleh Priyono, dkk (2018) dilakukan di SMAN 1 Tanggul Jember, sedangkan penelitian ini dilakukan pada Kopdit Sumber Kasih Tangeb. Terdapat perbedaan pada variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi guru.

