

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Miftahul (2022:17) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni menyelaraskan hubungan dan peran tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif. Lalu menurut Panjaitan (2023:378) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia atau individu yang ada didalamnya. Menurut Silvana (2021:3) Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan sumber daya manusia, yang fungsinya untuk melaksanakan perencanaan, pelaksanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir atau karyawan dan mengambil inisiatif untuk pengembangan organisasi suatu organisasi atau perusahaan.

Dari pengertian menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu cara mengatur bagaimana bergerakinya suatu perusahaan dalam tenaga kerja untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan dalam Nurhayati (2018:17) “menegaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian”

a. Perencanaan (*Planning*)

Pengaturan Aset Manusia adalah pengaturan tenaga kerja yang menarik dan berharga yang ekstrem untuk mengatasi masalah organisasi, membantu mencapai tujuan. Perencanaan adalah inti dari fungsi manajemen lainnya, serta merumuskan pertanyaan tentang apa dan bagaimana melakukan pekerjaan itu. Dengan demikian, perencanaan dipandang sebagai seperangkat keputusan yang mendukung tindakan lebih lanjut.

b. Organisasi

Organisasi adalah metode pengorganisasian semua pekerja dengan mencirikan pembagian kerja, hubungan kerja, penunjukan kekuasaan, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi adalah instrument yang membuat perbedaan mencapai tujuan perusahaan, direktur SDM harus menciptakan organisasi dengan mengatur struktur hubungan antara pekerja, staf dan individu lainnya. Pengorganisasian adalah tugas perintis untuk mengarahkan pembagian kerja dan pembagian tugas, serta

menjaga hubungan antar kelompok dalam mengatur untuk melakukan latihan yang berbeda untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu tugas utama perusahaan adalah mengisolasi antarmuka khusus dan kemudian menggunakan semua bukan yang tersedia untuk mencapai tujuannya.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan berfungsi mengkoordinasikan berbagai kegiatan organisasi agar berjalan efektif dan bertuju pada realisasi yang telah di tetapkan, serta mampu menggerakkan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan, memotivasi, dan membina moral pegawai.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Fungsi pengendalian dilakukan sebagai pengamatan atas tindakan dan perbandingannya dengan rencana perbaikan terhadap penyimpangan yang mungkin terjadi, atau penyesuaian terhadap penyimpangan yang tidak dapat di ubah serta berfungsi mengkoreksi pelaksanaan pekerjaan.

e. Mengadakan tenaga kerja

Pengadaan tenaga kerja adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Melakukan pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah upaya peningkatan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan, dan pengembangan adalah upaya peningkatan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pelatihan yang berbeda bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta kemampuan karyawan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu sehingga ia dapat bekerja dengan lebih baik di perusahaan tersebut.

g. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian (*Integration*)

Integrasi adalah tindakan untuk menggabungkan kepentingan organisasi dan kebutuhan, untuk membuat partisipasi yang ramah dan umumnya menguntungkan. Organisasi memperoleh keuntungan, karyawan dapat mengatasi masalah mereka dari konsekuensi pekerjaan mereka. Integrasi adalah hal yang penting dan sulit dalam SDM, karena menggabungkan dua kepentingan yang berbenturan.

i. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah adalah suatu tindakan untuk mengikuti atau mengusahakan keadaan, mental dan loyalitas karyawan, untuk tetap bekerja pada waktu sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang bergantung pada kebutuhan sebagian besar pekerja dan diarahkan oleh konsistensi internal dan eksternal.

j. Kedisiplinan (*Disciple*)

Disiplin adalah kapasitas utama dari SDM dan cara untuk mencapai tujuan karena tujuan organisasi tidak akan ideal tanpa disiplin. Disiplin adalah keinginan dan perhatian untuk memutuskan aturan organisasi dan praktik yang diterima (norma sosial).

Kesimpulan dari hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi. Tujuan ini disebabkan oleh keinginan perwakilan,

keinginan organisasi, pemutusan hubungan kerja, pensiun, dan alasan yang berbeda. Organisasi/perusahaan dapat diandalkan untuk melaksanakan penanganan divisi dalam memahami kebutuhan yang telah ditetapkan sebelumnya dan menjamin bahwa orang-orang dalam kondisi baik. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki tahapan yang bertahap dan mempunyai keterkaitan masing masing tahap.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora dalam (Ichsan et al., 2021) tujuan manajemen sumber daya manusia ada empat, yaitu :

1) Tujuan sosial

Tujuan ini bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat seraya meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi.

2) Tujuan organisasi

Sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuan dengan harapan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dan mendayagunakan pekerja secara efektif dan efisien, mengembangkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja, keamanan dan kenyamanan kerja serta mengelola perubahan sehingga saling menguntungkan bagi individu, kelompok, perusahaan dan masyarakat.

3) Tujuan fungsional

Untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam hal ini departemen sumber daya manusia dituntut agar menyediakan program rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan yang inovatif dan menemukan pendekatan manajemen yang akan memotivasi orang-orang terbaik yang ada dalam organisasi tersebut.

4) Tujuan Pribadi

Tujuan individu dari setiap karyawan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi. Apabila tujuan organisasi dan tujuan pribadi tidak harmonis, maka karyawan akan memilih menarik diri dari perusahaan. Konflik antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadi akan menyebabkan kinerja yang buruk.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Handinata (2021:202) Kinerja Karyawan merupakan sebuah hasil kerja akhir yang dilakukan seorang karyawan yang biasanya dalam satu periode atau satu tahun. Menurut Nursyifa (2023:49) Kinerja Karyawan merupakan hasil akhir dari kualitas dan kuantitas kerja yang diselesaikan oleh seorang karyawan selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan

kepadanya. Sedangkan menurut Fadriani (2022:167) Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta.

Dari pengertian menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan adalah hasil akhir dari kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan selama satu periode, ini mencakup pencapaian target, produktivitas, inisiatif dan kemampuan beradaptasi karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kewajiban yang diberikan. Dan seringkali menjadi dasar untuk mengevaluasi kontribusi dan nilai seorang karyawan dalam konteks organisasi.

2. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Affandi (2018:241) dimensi dan indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

- 1) Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan.
- 2) Kemampuan mengajarkan pekerjaan melampaui target.
- 3) Hasil kerja sesuai dengan jumlah yang ditetapkan.

b. Tanggung Jawab

- 1) Komitmen dalam menyelesaikan tugas.

c. Kualitas hasil kerja

- 1) Kualitas berdasarkan tingkat pengetahuan dan keterampilan

- 2) Kerapihan dalam melaksanakan tugas.
- d. Ketepatan waktu
- 1) Mampu menyelesaikan target dalam waktu tertentu.
 - 2) Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.
- e. Inisiatif
- 1) Melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.
 - 2) Memberikan ide-ide baru pada saat melakukan musyawarah.

3. Faktor Faktor Kinerja Karyawan

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2017:189) :

a. Faktor Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.

b. Faktor Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

c. Faktor Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

d. Faktor Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki seorang karyawan.

e. Faktor Motivasi Kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

f. Faktor Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

g. Faktor Gaya Kepemimpinan

Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya

h. Faktor Budaya Organisasi

Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau Perusahaan.

4. Tujuan Kinerja Karyawan

Tujuan kinerja menurut Emron (2017:81) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

- a. Meningkatkan etos kerja.
- b. Meningkatkan motivasi kerja.
- c. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
- d. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
- e. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karier.

2.1.3 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Andriyani (2021:192) Disiplin sebagai kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya. Menurut Magdalena (2021:48) Disiplin kerja juga menjadi bagian dalam peningkatan kinerja, dimana dalam disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hanaou (2023:950) Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma yang berlaku. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi/instansi itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan organisasi/instansi, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Dari pengertian menurut para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja adalah suatu bentuk mentaati peraturan yang sudah ditetapkan oleh suatu perusahaan untuk menyadarkan sekitar pentingnya norma dan berperilaku.

2. Dimensi Disiplin Kerja

Dalam Sinambela (2018:356) memaparkan dimensi dan indicator dalam kedisiplinannya yaitu :

a. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Misalnya yaitu terdapat beberapa indikator seperti:

1. Kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja.
2. Absensi

b. Tingkat Kewaspadaan Karyawan

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Adapun beberapa indikatornya yaitu:

1. Ketelitian
2. Perhitungan

c. Ketaatan Pada Standar Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau tidak dapat dihindari. Adapun beberapa indikatornya yaitu:

1. Kepatuhan
2. Kelancaran

d. Etika Kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan. Adapun beberapa indikatornya yaitu:

1. Suasana harmonis.
2. Saling menghargai.

3. Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2017 : 55) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu :

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan Perusahaan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan
- e. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan

4. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Afandi (2018:28) menyatakan Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, antaranya yaitu :

a. Faktor Kepemimpinan

Faktor kepemimpinan dalam disiplin kerja merujuk pada pengaruh dan peran pemimpin dalam membentuk dan mempertahankan tingkat disiplin di lingkungan kerja. Kepemimpinan yang efektif dapat memiliki dampak positif pada disiplin kerja, sementara kepemimpinan yang kurang efektif atau tidak konsisten dapat menyebabkan penurunan disiplin.

b. Faktor Kompensasi

Faktor kompensasi dalam disiplin kerja merujuk pada elemen-elemen atau aspek-aspek yang terkait dengan imbalan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari paket kompensasi mereka. Kompensasi dapat memiliki dampak signifikan terhadap disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan.

c. Faktor Penghargaan

Faktor penghargaan dalam disiplin kerja merujuk pada elemen-elemen atau bentuk-bentuk penghargaan dan pengakuan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi mereka atau pencapaian kinerja yang baik. Penghargaan ini dapat menjadi alat yang efektif untuk memotivasi karyawan, membangun semangat tim, dan meningkatkan disiplin kerja.

d. Faktor Kemampuan

Faktor kemampuan dalam disiplin kerja mengacu pada keterampilan, pengetahuan, dan kapabilitas karyawan yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin mereka di tempat kerja. Kemampuan karyawan untuk memahami, melaksanakan, dan mematuhi aturan dan tugas-tugas pekerjaan dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor kemampuan.

e. Faktor Keadilan

Faktor keadilan dalam disiplin kerja mengacu pada sejauh mana karyawan merasakan bahwa proses disiplin di tempat kerja adil dan objektif. Keadilan dalam konteks ini mencakup perlakuan yang adil dalam pemberian sanksi atau penghargaan, pematuhan terhadap prosedur yang telah ditetapkan, dan kejelasan dalam komunikasi aturan dan konsekuensi.

f. Faktor Pengawasan

Faktor pengawasan dalam disiplin kerja mencakup upaya dan kebijakan untuk mengawasi dan memantau kinerja serta perilaku karyawan di tempat kerja. Pengawasan ini bertujuan untuk memastikan bahwa aturan dan kebijakan perusahaan diikuti dengan konsisten, serta untuk mengidentifikasi dan menangani pelanggaran disiplin secara tepat waktu.

g. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan dalam disiplin kerja merujuk pada kondisi atau elemen-elemen di sekitar lingkungan kerja yang dapat

mempengaruhi tingkat disiplin karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi yang mendukung karyawan untuk mematuhi aturan, bekerja efektif, dan tetap fokus pada tujuan perusahaan.

2.1.4 Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi

Menurut Hendy (2020:130)(Hendy, 2020) peran komunikasi dalam organisasi tidak dapat terlalu ditekankan dengan alasan bahwa organisasi dengan karyawan yang tidak puas dan tidak Bahagia tunduk pada hal-hal di tempat kerja yang mahal, keluhan dan tuntutan hukum, namun, komunikasi sering kali menyelesaikan masalah sebelum mengarah ke litigasi dan penyelesaian. Menurut Mutahir (2023:62) Komunikasi adalah proses perpindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain, yang melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspetasi wajah, intonasi, titik focus lokal dan sebagainya. Sedangkan menurut Rani (2022:69) dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja, diperlukan proses komunikasi yang terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi Bersama dan pendekatan strategis secara terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari pengertian menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian suatu informasi ataupun gagasan dari satu orang ke orang lain atau lebih banyak untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Dimensi Komunikasi

Menurut Amiruddin (2019:54) ada 4 dimensi dalam komunikasi, yaitu :

a. Bijaksana dan Kesopanan

Berkomunikasi memakai alternatif istilah yang benar serta disampaikan melalui bahasa yang jelas. Adapun beberapa indikatornya yaitu:

1. Komunikasi Menggunakan Bahasa Yang Jelas.
2. Komunikasi Menggunakan Istilah Yang Benar.

b. Penerimaan umpan balik

Menerima jawaban catatan ataupun arti pesan yang tercapai. Adapun beberapa indikatornya yaitu:

1. Komunikasi Dapat Diterima Dengan Baik.
2. Komunikasi Mudah Dipahami.

c. Berbagi informasi

Keinginan untuk menjadi pemimpin harus besar, memiliki komitmen yang tinggi, bertanggung jawab, bijaksana, bisa diandalkan dengan baik dan dapat memotivasi diri sendiri. Adapun beberapa indikatornya yaitu:

1. Mempunyai Kemampuan Komunikasi Untuk Bertanggung Jawab dan Bisa Diandalkan.
 2. Dapat Memotivasi Diri Sendiri.
- d. Kemampuan komunikasi

Menyampaikan pembaruan kepada staf dan karyawan tentang laporan pengembangan dan masalah yang ada. Adapun beberapa indikatornya yaitu:

1. Penyampaian Informasi Berjalan Dengan Baik.
2. Penyampaian Informasi Cepat dan Akurat.

3. Faktor - Faktor Komunikasi

Proses komunikasi tidak selalunya berjalan lancar karena penerimaan seseorang akan suatu informasi berbeda-beda. Ada beberapa faktor yang mendukung komunikasi efektif antara lain :

a. Pengetahuan

Seseorang dengan tingkat pengetahuan tinggi, akan lebih mudah memilih diksi yang tepat untuk menyampaikan informasi baik verbal maupun non-verbal.

b. Persepsi

Hal ini menunjukkan bagaimana seseorang dapat menafsirkan informasi yang didapatkan dan diolah menjadi pandangan. Persepsi dapat menjadi pengaruh baik, tetapi juga dapat menjadi penghambat jalannya komunikasi.

c. Lingkungan

Tempat kerja yang nyaman dan kondusif akan lebih mendukung komunikasi efektif dan memberikan pengaruh baik pada karyawan.

d. Emosi

Mempengaruhi reaksi seseorang dengan lawan bicara pada saat berkomunikasi.

Tetapi adapun faktor-faktor komunikasi yang lainnya yaitu sebagai berikut :

a. Pengetahuan

Tingkat pengetahuan seseorang menjadi faktor utama dalam komunikasi. Seseorang dapat menyampaikan pesan dengan mudah apabila ia memiliki pengetahuan yang luas. Sedangkan komunikator yang memiliki pengetahuan tinggi, ia akan lebih mudah memiliki kata-kata (diksi) untuk menyampaikan informasi baik verbal maupun non-verbal kepada komunikan. Hal ini berlaku juga untuk seorang komunikan. Seorang komunikan dapat merespon atau menginterpretasikan informasi yang diberikan komunikator dengan baik apabila ia memiliki pengetahuan. Misalnya seorang akademisi tidak mungkin menggunakan kata-kata yang intelektual apabila ia menghadapi seorang yang pendidikannya lebih rendah darinya. Hal tersebut justru menjadi penghambat dalam proses komunikasi.

b. Perkembangan

1) Pertumbuhan manusia

Pertumbuhan dapat mempengaruhi pola pikir manusia. Bagaimana komunikasi menyikapi informasi yang diberikan komunikator dan bagaimana komunikator menyampaikan informasi kepada komunikan. Setiap orang memiliki cara masing-masing untuk menyampaikan informasi agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Misalnya cara menyampaikan informasi kepada anak balita dengan remaja tentu saja berbeda. Ada cara-cara tersendiri yang dapat kita sesuaikan dengan pola pikir yang sesuai dengan pertumbuhannya.

2) Keterampilan menguasai Bahasa

Keterampilan dalam berbahasa ini merupakan salah satu faktor yang sangat terkait dengan pertumbuhan. Misalnya jika kita menghadapi remaja maka kita lebih baik mengetahui Bahasa-bahasa yang digunakan dalam kesehariannya atau disebut dengan Bahasa gaul. Dengan demikian kita dapat menjalin komunikasi dengan baik. Begitu pula dengan bayi, bayi memiliki keterampilan bahasa hanya dengan isyarat (non-verbal) seperti menangis jika sakit, haus atau lapar.

c. Persepsi

Persepsi adalah suatu cara seseorang dalam menggambarkan atau menafsirkan informasi yang diolah menjadi sebuah pandangan. Pembentukan persepsi ini terjadi berdasarkan pengalaman, harapan dan perhatian. Proses pemahaman manusia terhadap suatu rangsangan atau stimulus ini dapat memiliki pandangan yang berbeda-beda. Selain dapat menjadi pengaruh baik, persepsi juga dapat menjadi penghambat untuk komunikasi.

Misalnya ada dua orang yang sedang berbicara mengenai “behel”. Seorang berprofesi sebagai dokter gigi dan seorang lagi berprofesi sebagai pekerja bangunan. Maka mereka memiliki persepsi yang berbeda tentang “behel”. Si dokter gigi berpersepsi bahwa “behel” adalah alat yang digunakan untuk merapikan struktur gigi, sedangkan si pekerja bangunan memiliki persepsi bahwa “behel” adalah besi yang digunakan untuk membuat bangunan.

d. Peran dan Hubungan

Peran dan hubungan memiliki pengaruh dari proses komunikasi tergantung dari materi atau permasalahan yang ingin dibicarakan termasuk cara menyampaikan informasi atau Teknik komunikasi. Komunikator yang belum menjalin hubungan dekat dengan komunikan maka akan terjadi komunikasi secara formal. Misalnya, dua orang yang

bertemu di sekolah baru. Maka mereka melakukan komunikasi secara formal baik dalam materi maupun Teknik bicaranya. Jika komunikator telah menjalin hubungan dekat dengan komunikan maka materi dan teknik bicara dalam komunikasi dilakukan secara non formal. Misalnya Ketika kita berbicara kepada sahabat atau keluarga. Biasanya kita lebih terbuka dan tidak formal bahkan lebih memiliki keragaman dalam berbicara.

e. Lingkungan

Lingkungan interaksi memiliki pengaruh dalam komunikasi. Lingkungan yang nyaman dan kondusif biasanya dapat berpengaruh baik terhadap proses komunikasi. Adapun faktor yang mempengaruhi lingkungan adalah sebagai berikut:

1) Nilai dan budaya/adat

Nilai dan budaya/alat menjadi kaca mata yang dijadikan tolak ukur untuk komunikasi (pantas atau tidak pantas) agar komunikasi terjalin dengan baik. Sebelum berbicara dengan orang lain, lebih baik kita mengetahui bagaimana latar belakang budaya/adat yang mereka anut. Misalnya orang batak yang terbiasa dengan suara keras dan intonasi yang tinggi. Sedangkan orang jawa terbiasa dengan bahasa yang halus dengan intonasi yang rendah.

2) Stimulus *Eksternal*

Stimulus *Eksternal* adalah faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi dari luar. Misalnya kebisingan suara dapat mempengaruhi respon yang kurang baik karena adanya penurunan indera pendengaran, sehingga dapat menjadi penghambat dalam proses komunikasi.

3) Jarak

Jarak antara komunikator dan komunikan mempengaruhi komunikasi. Jika komunikator dan komunikan berjarak cukup jauh maka komunikator akan sulit menciptakan komunikasi yang baik kepada komunikan. Namun di zaman yang sudah modern ini memiliki alternatif lain untuk menciptakan komunikasi yang baik, yaitu komunikator dan komunikan dapat menggunakan komunikasi secara lisan, tulisan atau media lainnya. Tetapi masih ada beberapa gangguan atau hambatan yang terjadi ketika memiliki komunikasi jarak jauh.

f. Emosi

Emosi adalah reaksi seseorang dalam menghadapi suatu kejadian tertentu. Emosi terkadang tidak dapat dikendalikan oleh diri sendiri. Sehingga emosi juga mempengaruhi proses

komunikasi itu sendiri bahkan emosi dapat menjadi hambatan

g. Kondisi fisik

Kondisi fisik mempunyai peranan yang penting untuk berkomunikasi. Semua indera memiliki fungsi-fungsi yang digunakan dalam kelangsungan komunikasi.

h. Jenis Kelamin

Laki-laki dan Perempuan memiliki perbedaan dalam berkomunikasi dapat dilihat dari gaya berbicara dan interpretasi. Menurut Tannen, kaum Perempuan menggunakan teknik komunikasi untuk mencari konfirmasi, meminimalkan keintiman. Sementara kaum laki-laki lebih menunjukkan independensi dan status dalam kelompoknya.

2.1.5 Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Sutrisno (2018:20) budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat digerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Menurut Edi (2019:1) 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. Sedangkan menurut Prasetyo (2022:379) Budaya organisasi adalah sebagai suatu sistem berdasarkan pada perilaku individu atau kelompok yang mengendalikan sebuah organisasi, dimana dalam sistem tersebut terdapat suatu Batasan yang berupa aturan atau norma yang mengikat erat di dalamnya.

Dari pengertian menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang berkembang biak dan dilakukan oleh suatu kelompok tertentu.

2. Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi

Menurut Edison, dkk (2017:118), untuk menunjang kinerja sangat diperlukan budaya organisasi yang kuat dan untuk mencapai itu, perlu pemenuhan-pemenuhan sebagai berikut :

a. Kesadaran diri

Karyawan dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati peraturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi. Adapun beberapa indikatornya yaitu:

1. Karyawan selalu berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya
2. Karyawan menaati aturan yang ada.

b. Keagresifan

Karyawan menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta menajarnya dengan antusias. Adapun beberapa indikatornya yaitu:

1. Menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan
2. Karyawan penuh inisiatif dan tidak bergantung pada petunjuk pimpinan
3. Organisasi/instansi selalu bisa secara cepat merespon hambatan

c. Kepribadian

Para karyawan bersikap saling menghormati, ramah, terbuka dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek – aspek kepuasan pelanggan. Adapun beberapa indikatornya yaitu:

1. Karyawan sangat menghargai & menghormati, melayani pihak lain yang berkunjung
2. Karyawan memandang bagian unit lain sebagai satu kesatuan
3. Karyawan sebagai anggota kelompok saling membantu satu sama lain.

d. Performa

Karyawan memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kualitas, mutu dan efisien. Adapun beberapa indikatornya yaitu:

1. Karyawan selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya
2. Karyawan berinovasi untuk menemukan hal baru dan berguna
3. Karyawan bangga ketika perusahaan/instansi mencapai tujuan kinerjanya

e. Orientasi tim

Para karyawan melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan kepuasan tinggi serta komitmen bersama. Adapun beberapa indikatornya yaitu:

1. Setiap karyawan selalu bekerja sama dengan baik dalam tim
2. Setiap tugas-tugas Tim, karyawan lakukan dengan diskusi dan disinergikan dengan baik
3. Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik

3. Tujuan dan Manfaat Budaya Organisasi

Menurut Nursyifa (2023:52) terdapat sejumlah tujuan dan manfaat dari Budaya organisasi yaitu :

- a. Menetapkan perbandingan karena keberadaan budaya tertentu dapat menjadi karakteristik yang menentukan dari suatu organisasi.
- b. Karena budaya akan menjadi ciri khas dan digunakan oleh setiap individu karyawan, sebagai identitas mereka.
- c. Mendorong karyawan untuk mematuhi tingkat komitmen organisasi; budaya organisasi yang kuat dihasilkan dari komitmen yang tinggi dari semua karyawan.
- d. Berfungsi sebagai perekat dalam menyatukan seluruh karyawan dan mampu menetapkan norma-norma yang wajar untuk mencegah penyalahgunaan wewenang.
- e. Mengubah cara setiap orang dalam organisasi berperilaku ketika berinteraksi dengan anggota internal dan eksternal.

4. Jenis-jenis Budaya Organisasi

Menurut Handayani & Sukardi (2020) Budaya perusahaan atau organisasi ada 2 yaitu :

- a. Kaizen

Kaizen merupakan filosofi dan prinsip kerja bangsa Jepang yang bertujuan untuk terus menerus menetapkan proses standar kerja yang lebih tinggi dibandingkan standar sebelumnya. Kaizen juga diartikan sebagai proses perbaikan yang berkesinambungan atau terus menerus (*continous improvement*) serta sebagai pemeliharaan dan sebagai perbaikan.

b. Horenso

Budaya Horenso merupakan komunikasi dua arah yang dibutuhkan manajemen bawah dengan manajemen atas (komunikasi vertikal) maupun sesama rekan kerja (komunikasi horisontal). Komunikasi ini bertujuan untuk menyampaikan informasi dan menyelesaikan permasalahan yang dihadapi pada saat melakukan pekerjaan masing-masing karyawan di dalam organisasi. Hal ini dilakukan agar setiap permasalahan yang dihadapi secepatnya diselesaikan sehingga produktivitas karyawan dapat tercapai sesuai target.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah studi atau penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh orang lain dalam bidang atau topik tertentu. Ini mencakup kumpulan literatur, makalah, dan penelitian yang telah diterbitkan sebelumnya yang relevan dengan subjek yang sedang diteliti. Melibatkan penelitian terdahulu dalam karya ilmiah membantu peneliti untuk memahami perkembangan pengetahuan sebelumnya, mengidentifikasi celah pengetahuan, dan merancang penelitian yang lebih baik atau memberikan kontribusi tambahan terhadap pengetahuan yang sudah ada. Untuk lebih lengkapnya dapat dilihat dari tabel 2.1 berikut ini :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneiti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti Dan Dimensinya	Metode Dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1	Zalsya Isma Ramadhani, Zeinyta Azra Haroen, Rini Wijayaningsih / 2023/ Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Sekretariat Pengelola Gedung Aneka Bhakti II Bekasi Vol : 2 Nomor : 10 Hal : 2884 – 2898 Jurnal Economina	Disiplin Kerja (X_1) 1. Kompensasi 2. Kepemimpinan 3. Aturan 4. Tindakan 5. Pengawasan 6. Perhatian Komunikasi (X_2) : 1. Komunikasi Vertikal 2. Komunikasi Lateral 3. Komunikasi Horizontal Kinerja (Y) : 1. Efektifitas 2. Efisiensi 3. Otoritas 4. Tanggung Jawab 5. Wewenang	Metode : Kuantitatif Alat Analisa Regresi Linear Berganda	Uji parsial variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Selanjutnya dalam uji simultan variabel disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Chyntia Hanny dan I Gede Adiputra/ 2020/ Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta Vol : 2 No : 1 Hal : 215 – 221 Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan	Budaya Organisasi (X_1) : 1. Moral 2. Sikap 3. Agama 4. Adat Istiadat Disiplin Kerja (X_2) 1. Norma 2. Kemauan Kinerja Karyawan (Y) : 1. Pencapaian 2. Kelengkapan 3. Biaya 4. Kecepatan	Metode : Kuantitatif Alat Analisis : Regresi Linear Berganda	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Lina Marlina, Wenny Desty Febrian/ 2023/ Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Budaya Organisasi (X_1) 1. <i>Attention to Detail</i> 2. <i>Outcome Oritentation</i> 3. <i>Team Orientation</i>	Metode : Asosiatif Alat Analisis : Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap

No	Nama Peneiti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti Dan Dimensinya	Metode Dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	<p>Karyawan Pada Anjungan Lampung TMII</p> <p>Vol : 1 No : 1 Hal : 53 – 71 Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi</p>	<p>4. <i>Aggresivites</i> 5. <i>Stability</i> 6. <i>Innovation and Risk Taking</i> 7. <i>People Orientation</i></p> <p>Disiplin Kerja (X_2)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Efektif 2. Tanggung Jawab 3. Absensi <p>Motivasi Kerja (X_3) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Intrinsik 2. Ekstrinsik <p>Kinerja Karyawan (Y) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Task Performance</i> 2. <i>Aidaiptive Performance</i> 3. <i>Contextuail Performance</i> 		<p>kinerja karyawan.</p>
4	<p>Putu Berliana Olivia Nirmala Yanthi , I Putu Gede Parma , Komang Krisna Heryanda/ 2019/ Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XI Axiata Cabang Singaraja</p> <p>Vol : 5 No : 2 Hal : 93 – 100 Bisma : Jurnal Manajemen</p>	<p>Disiplin Kerja (X_1)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap 2. Tingkah Laku 3. Perbuatan <p>Motivasi Kerja (X_2) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Upaya Berkualitas 2. Tujuan Organisasi 3. Acuan Kerja 4. Tanggung Jawab <p>Kinerja Karyawan (Y) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil Kerja 2. Pengetahuan Kerja 3. Inisiatif 4. Kecakapan Mental 5. Sikap 6. Disiplin Waktu 	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis : Regresi Linear Berganda</p>	<p>Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

No	Nama Peneiti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti Dan Dimensinya	Metode Dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
5	<p>Nunu Nurjaya/ 2021/ Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona</p> <p>Vol : 3 No : 1 Hal : 60 – 74 Akselerasi : Jurnal Ilmiah Nasional</p>	<p>Disiplin Kerja (X_1)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Frekuensi Kehadiran 2. Tingkat Kewaspadaan 3. Ketaatan Kerja 4. Ketaatan Peraturan 5. Etika Kerja <p>Lingkungan Kerja (X_2):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lampu Penerangan Kerja 2. Jendela tempat kerja 3. Tata Warna 4. Dekorasi 5. Bunyi Musik 6. Suhu Udara 7. Kelembapan Udara <p>Motivasi Kerja (X_3):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Balas Jasa 2. Kondisi Kerja 3. Fasilitas Kerja 4. Prestasi Kerja 5. Pengakuan dari Atasan 6. Pekerjaan itu sendiri <p>Kinerja Karyawan (Y):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Efisiensi 4. Disiplin Kerja 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kepemimpinan 8. Kejujuran 9. Kreativitas 	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis : Regresi Linear Berganda</p>	<p>Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona, Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona.</p>

No	Nama Peneiti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti Dan Dimensinya	Metode Dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
6	<p>Ririn Agustriani , Sri Langgeng Ratnasari , Ramon Zamora/ 2022/ Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Vol : 6 No : 1 Hal : 104 – 122 Jurnal Trias Politika</p>	<p>Disiplin Kerja (X_1)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perilaku 2. Norma 3. Peraturan <p>Komunikasi (X_2)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi Vertikal 2. Komunikasi Lateral 3. Komunikasi Horizontal <p>Motivasi Kerja (X_3)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepastian 2. Intensitas 3. Menentukan Arah 4. Perkerjaan terkait Bisnis <p>Lingkungan Kerja (X_4) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Metode 2. Pengaturan Pekerjaan 3. Alat Kerja <p>Kinerja Karyawan (Y) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tingkah Kerja 	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis : Regresi Linear Berganda</p>	<p>Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard.</p>

No	Nama Peneiti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti Dan Dimensinya	Metode Dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
7	<p>Eric Wong, Askiah/2021/Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Anugerah Bahtera Lestari di Kota Samarinda</p> <p>Vol : 3 No : 1 Hal : 887 – 894</p>	<p>Komunikasi (X₂)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi dengan atasan. 2. Komunikasi dengan bawahan. 3. Komunikasi antara sesama rekan kerja. <p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja (Mutu) 2. Kuantitas Kerja (Jumlah) 3. Waktu (Jangka Waktu) 4. Kerjasama Antar Karyawan. 5. Penekanan Biaya. 6. Pengawasan. 	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis : Analisis Regresi Linear Sederhana</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis data dan uji hipotesis yang telah peneliti lakukan maka dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variable komunikasi (X) terhadap variable kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Anugerah Bahtera Lestari di Kota Samarinda</p>

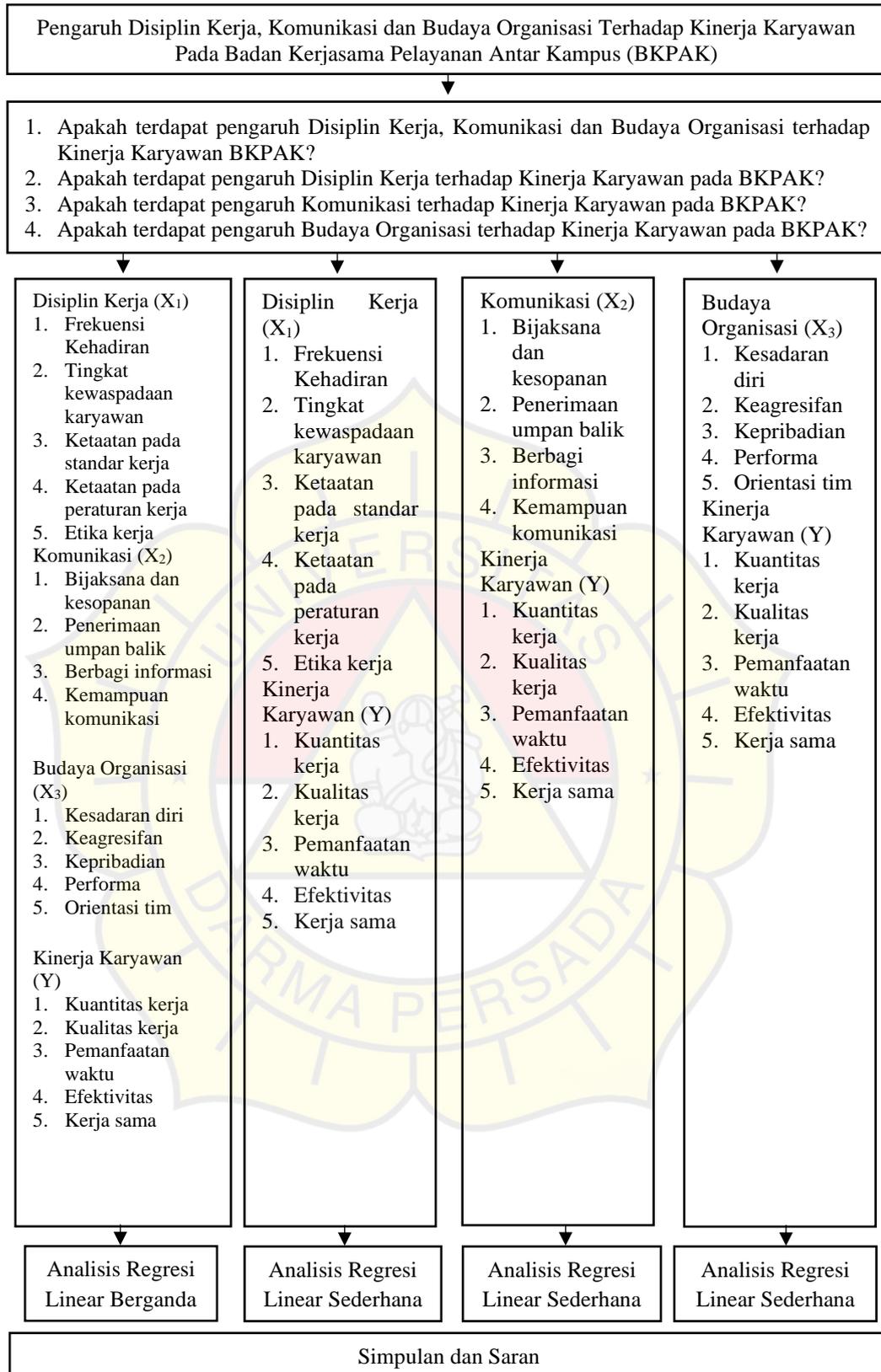
No	Nama Peneiti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti Dan Dimensinya	Metode Dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
8	<p>Dheo Farhan Nugraha Tambunan, Alex Winarno/2019/Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi DKI Jakarta</p> <p>Vol : 6 No : 1 Hal : 1094 - 1098</p>	<p>Disiplin Kerja (X_1)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Selalu datang dan pulang tepat waktu. 2. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik. 3. Mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. <p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas Pekerjaan. 2. Kualitas Pekerjaan. 3. Kemandirian. 4. Inisiatif. 5. Adaptabilitas. 6. Kerja Sama. 	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis : Regresi Linear Sederhana</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi DKI Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai.</p>
9	<p>Indah Siti Romdoniah, Anita Silvianita/2023/Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bandung</p> <p>Vol : 10 No : 5 Hal : 3948 – 3952</p>	<p>Budaya Organisasi (X_3)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Innovation and Risk Taking</i> 2. <i>Attention to detail</i> 3. <i>Outcome Orientation</i> 4. <i>Team Orientation</i> 5. <i>Aggressiveness</i> 6. <i>Stability</i> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Kemandirian 4. Inisiatif 5. Adaptabilitas 6. Kerja sama 	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis : Regresi Linear Sederhana</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis deskriptif dengan bantuan aplikasi SPSS versi 29 dijelaskan bahwa hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi dan kinerja karyawan BBPVP Bandung termasuk ke dalam kategori sangat baik. hasil pengujian hipotesis, budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BBPVP Bandung. Berdasarkan koefisien determinasi budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan dengan kontribusi nilai 15% dan untuk sisanya</p>

No	Nama Peneiti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti Dan Dimensinya	Metode Dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
				dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sumber : Data diolah oleh penulis, 2023

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019 : 60) kerangka pemikiran merupakan sebuah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjabarkan atau menjelaskan secara teoritis yang bersangkutan dengan variable yang akan diteliti Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Budaya Organisasi dan dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus (BKPAK). Maka model kerangka penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 sebagai berikut :



Sumber : Dibuat oleh penulis tahun 2023

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Menurut Sugiyono (2017:63) hipotesis atau hipotesa merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori perumusan masalah serta penelitian terdahulu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin kerja (X_1), Komunikasi (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) secara Bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus (BKPAK)?

Ho : Diduga tidak ada Disiplin kerja (X_1), Komunikasi (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus.

Ha : Diduga terdapat pengaruh Disiplin kerja (X_1), Komunikasi (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus.

2. Apakah Disiplin kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus?

Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh Disiplin kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus

Ha : Diduga terdapat Disiplin kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus

3. Apakah Komunikasi (X_2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus?

Ho : Diduga terdapat pengaruh Komunikasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus

Ha : Diduga terdapat pengaruh Komunikasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus

4. Apakah Budaya Organisasi (X_3) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus?

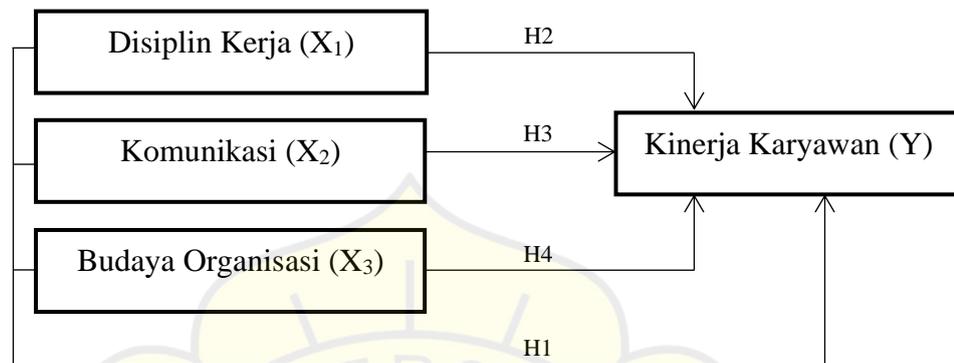
Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus

Ha : Diduga terdapat pengaruh Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus

2.5 Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2017 : 6) paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti dan sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis dan teknik analisis statistic yang digunakan. Dari rumusan hipotesis di atas

tentang pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat digambarkan kerangka hubungan variabel sebagai berikut :



Sumber : Data diolah penulis, 2023

Gambar 2. 2 Paradigman Penelitian

Pada gambar di atas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independent yakni Disiplin Kerja (X₁), Komunikasi (X₂), Budaya Organisasi (X₃) dan satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi $Y = a + bx$. Berikutnya Disiplin Kerja (X₁), Komunikasi (X₂), Budaya organisasi (X₃) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) secara Bersama-sama (simultan) dengan rumusan persamaan regresi :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$