

Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Infineon Batam

Rayni Graicelda¹, Mauli Siagian²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

Abstrak

Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Infineon Batam. Dengan menggunakan metode kuantitatif dengan jenis deskriptif, penelitian ini melibatkan karyawan yang bekerja di bagian operator produksi PT Infineon, yang berjumlah sebanyak 136 karyawan sebagai populasi. Sampel dalam studi ini melibatkan seluruh populasi yang ditarik didasari *sampling* jenuh. Dalam metode analisis data melibatkan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji pengaruh dan uji hipotesis. Temuan pada analisis regresi linier berganda dapat mengungkapkan bahwasanya disiplin kerja berkontribusi dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 14,8%. Budaya organisasi berkontribusi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 43,2%. Komunikasi dapat berkontribusi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 32,7%. Temuan analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variasi yang diamati pada kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan gabungan dari disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi dengan besaran 76,5%. Uji t dan uji F mengungkapkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Komunikasi.

Abstract

This research explores the influence of work discipline, organizational culture, and communication on employee performance at PT Infineon Batam. Using quantitative methods with a descriptive type, this research involved employees who worked in the production operator section of PT Infineon, totaling 136 employees as a population. The sample in this study involved the entire population drawn based on saturated sampling. The data analysis method involves data quality testing, classical assumption testing, influence testing and hypothesis testing. Findings from multiple linear regression analysis can reveal that work discipline contributes to influencing employee performance by 14.8%. Organizational culture contributes to employee performance by 43.2%. Communication can contribute to influencing employee performance by 32.7%. The findings of the analysis of the coefficient of determination (R^2) show that the observed variation in employee performance can be explained by a combination of work discipline, organizational culture and communication with a magnitude of 76.5%. The t test and F test reveal that work discipline, organizational culture and communication have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously.

Keywords: Communication, Employee Performance, Organizational Culture, Work Discipline.

Copyright (c) 2024 Rayni Graicelda

✉ Corresponding author :

Email Address : pb200910216@upbatam.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah komponen yang esensial dan integral dalam menjalankan aktivitas sebuah perusahaan. Peran serta mereka membentuk landasan yang vital bagi kesuksesan serta keberlanjutan bisnis. Lebih dari sekadar individu yang mengisi posisi-posisi tertentu, mereka membawa beragam dimensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan dedikasi terhadap visi serta misi perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia bukanlah sekadar jumlah karyawan yang terhitung, melainkan sebagai pilar utama yang menopang perjalanan perusahaan menuju pencapaian (Napitupulu & Siagian, 2023: 157).

Mengelola suatu sumber daya manusia tidak hanya sebatas pada tahap perekrutan dan retensi tenaga kerja, tetapi juga melibatkan serangkaian proses yang lebih luas. Hal ini mencakup pengembangan individu, peningkatan motivasi, serta memberdayakan mereka agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Amalia & Siagian, 2021: 719). Dengan demikian, kesadaran akan pentingnya peran sumber daya manusia di dalam perusahaan menjadi sangat krusial.

Perusahaan manufaktur merupakan entitas bisnis yang terutama fokus pada proses transformasi bahan mentah menjadi produk jadi yang siap untuk dijual. Dalam kegiatan operasionalnya, perusahaan manufaktur melakukan serangkaian proses produksi, mulai dari pengadaan bahan baku hingga tahap akhir pengolahan untuk menghasilkan barang-barang berkualitas tinggi. Proses ini melibatkan penggunaan mesin, teknologi, dan keahlian tenaga kerja untuk menciptakan produk akhir yang memenuhi standar kualitas dan spesifikasi yang ditetapkan (Qiyah & Siagian, 2021: 671).

PT Infineon Technologies Batam adalah sebuah perusahaan yang berasal dari Jerman dan spesialisasi dalam industri semikonduktor. Perusahaan ini telah aktif sejak tahun 1996, menjadikannya salah satu pelopor di kawasan Batamindo Industrial Park. Keberadaannya bukan hanya memperkuat ekonomi lokal, tetapi juga mengintensifkan hubungan ekonomi antara Indonesia, Singapura, dan Malaysia. Sebagai bagian dari segitiga pertumbuhan ekonomi ini, Infineon Technologies Batam tidak hanya berperan sebagai penyumbang lapangan kerja, tetapi juga sebagai pendorong inovasi dan pengembangan teknologi.

Disiplin kerja sebagai salah satu aspek yang krusial dalam mengelola sumber daya manusia. Semakin baik disiplin yang diperlihatkan oleh karyawan, semakin besar pula pencapaian yang dapat dicapai dalam prestasi kerja (Frizilia *et al.*, 2021: 285). Dampak dari suatu tingkat disiplin yang tinggi tidak hanya terasa di tingkat individu, tetapi juga secara keseluruhan pada organisasi. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki tingkat absensi yang rendah, kinerja yang konsisten, serta dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas dengan baik (Rostina *et al.*, 2020: 430).

Disiplin kerja di antara karyawan PT Infineon masih belum mencapai standar yang diharapkan. Permasalahan ini muncul karena terdapat sejumlah karyawan masih mengalami masalah keterlambatan pada saat masuk jam kerja selama periode tahun 2023. Keadaan ini menunjukkan adanya kekurangan dalam disiplin di kalangan beberapa anggota tim. Keterlambatan dalam memulai pekerjaan bisa diakibatkan oleh sejumlah faktor, termasuk di antaranya adalah karyawan mengalami kesiangan saat pergi ketempat kerja. Seiring dengan itu, keterlambatan kerja juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi kinerja karyawan secara keseluruhan. Ketika

karyawan terlambat dapat mengganggu jadwal kerja dan menyebabkan ketidaknyamanan bagi rekan-rekan kerja lainnya.

Budaya organisasi sebagai struktur kompleks yang terdiri dari kepercayaan, nilai-nilai, dan norma-norma yang tumbuh dan berkembang di dalam suatu entitas organisasi. Budaya ini memainkan peran sentral dalam membentuk perilaku para anggota organisasi, memberikan arahan konsisten dan mengarahkan tindakan mereka dalam menjalankan tugas dan interaksi sehari-hari (Solikhah, 2023: 749). Budaya organisasi dapat dianggap sebagai kerangka sistematis dari nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku yang secara kolektif diadopsi dan diinternalisasi oleh para anggota sebuah organisasi. Budaya ini sebagai pondasi yang membentuk identitas organisasi, membedakannya dari organisasi lainnya (Calen *et al.*, 2022: 336).

Budaya organisasi di PT Infineon Masih terdapat sejumlah tantangan yang menandakan adanya kesenjangan antara harapan perusahaan terhadap karyawan dan realitas budaya organisasi yang ada. Dalam konteks ini terdapat permasalahan mengenai integritas, dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara nilai-nilai yang dipromosikan secara resmi oleh perusahaan dengan apa yang terjadi dalam praktik sehari-hari. Pada hal ini, PT Infineon telah menekankan pentingnya integritas, kejujuran, dan transparansi, namun di tingkat operasional, terdapat kecenderungan untuk mengabaikan prosedur etika atau standar kepatuhan. Selain hal di atas, PT Infineon mengalami tantangan dalam membangun budaya organisasi yang dapat dengan menekankan tanggung jawab. Salah satu permasalahannya adalah kurangnya kesadaran akan pentingnya tanggung jawab individu terhadap pekerjaan dan keputusan yang diambil.

Komunikasi sebagai mekanisme kompleks yang melibatkan pertukaran sinyal atau informasi sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Komunikasi tidak hanya sekedar pengiriman pesan, tetapi juga mencakup interpretasi, respons, dan interaksi antara pihak-pihak yang terlibat (Purba *et al.*, 2022: 276). Komunikasi yang efektif di antara manajemen perusahaan dan karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja individu. Ketika komunikasi dilakukan dengan baik, tidak hanya memberikan arah yang jelas kepada karyawan tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung (Tamara *et al.*, 2021: 411).

Komunikasi di PT Infineon masih menghadapi berbagai tantangan, karena masih terdapat isu produk yang *reject* yang diproduksi oleh para karyawan. Masalah ini dikarenakan terdapat sejumlah produk *reject* yang dihasilkan oleh karyawan PT Infineon dalam rentang jumlah antara 1 hingga 10 produk selama tahun 2023. Hal ini dapat dengan mencerminkan adanya ketidakselarasan dalam komunikasi antara manajemen dan karyawan di PT Infineon. Ketidakselarasan ini mungkin timbul karena karyawan belum sepenuhnya memahami tugas dan tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaan yang mereka emban. Dalam konteks ini, terjadinya produk yang *reject* disebabkan oleh ketidakpahaman karyawan terhadap pesan komunikasi yang disampaikan. Dalam hal ini, kurangnya klarifikasi dan arahan yang jelas dapat menyebabkan kesalahpahaman di antara anggota tim, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan produk yang ditolak.

Kinerja karyawan dapat mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka di tempat kerja. Hal ini mencakup seberapa baik mereka melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas (Hartono & Siagian, 2020: 223). Kinerja karyawan dievaluasi sebagai alat penting yang digunakan oleh organisasi

untuk menilai seberapa baik individu atau kelompok kerja tersebut mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Hal ini memungkinkan manajemen untuk memberikan umpan balik yang konstruktif serta menetapkan rencana pengembangan karir yang sesuai (Situmorang & Siagian, 2022: 51).

Kinerja karyawan di PT Infineon masih belum mencapai tingkat optimal sepenuhnya, karena penilaian kinerja karyawan di PT Infineon pada tahun 2023 belum mencapai puncak 100%. Hal ini menunjukkan bahwa ada ruang untuk meningkatkan efektivitas proses penilaian kinerja yang tengah diterapkan di perusahaan tersebut. Walaupun telah ada usaha-usaha untuk mengevaluasi kinerja karyawan, masih terdapat aspek-aspek khusus yang belum sepenuhnya terpenuhi atau dinilai secara optimal. Penurunan kinerja karyawan yang terjadi di PT Infineon disebabkan oleh kurangnya keselarasan antara keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan dengan tugas yang diemban. Fenomena ini menunjukkan kemungkinan bahwa perusahaan tidak mengalokasikan investasi yang memadai dalam pelatihan dan pengembangan karyawan, sehingga menyebabkan kekurangan kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan dengan efisien. Selain itu, ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dan tugas yang diberikan dapat menghasilkan kesenjangan antara kebutuhan perusahaan dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, yang pada akhirnya berujung pada penurunan kinerja secara keseluruhan.

METODOLOGI

Jenis penelitian ini akan mengadopsi deskriptif yang dapat berfokus pada penggunaan pendekatan kuantitatif. Alasan pemilihan jenis deskriptif adalah untuk melakukan investigasi yang komprehensif dan mendalam terhadap dinamika yang menjadi dasar dari skenario yang diteliti. Dalam konteks penelitian ini, pendekatan deskriptif akan diterapkan untuk menggali pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Infineon Batam. Pendekatan ini akan diintegrasikan dengan metodologi kuantitatif yang bersumber dari filosofi positivis, dengan tujuan untuk menyelidiki sampel tertentu. Proses pengumpulan data akan dilakukan melalui instrumen penelitian, sementara analisis data akan menggunakan metode statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang dirumuskan secara empiris, dengan tetap memperhatikan prinsip-prinsip dasar metode ilmiah (Sugiyono, 2019: 17).

Populasi adalah sebuah entitas luas yang merangkum beragam objek atau subjek yang memiliki karakteristik atau kualitas tertentu yang ditentukan untuk keperluan pembelajaran dan analisis. (Sugiyono, 2019: 127). Oleh karena itu, dalam penelitian ini, populasi yang diambil adalah seluruh karyawan yang bekerja di bagian operator produksi PT Infineon, yang berjumlah sebanyak 136 karyawan.

Sampel merupakan strategi yang efisien untuk menilai dan mewakili sifat-sifat keseluruhan suatu populasi, terutama saat populasi itu besar dan terdapat kendala seperti keterbatasan finansial, tenaga kerja, atau waktu yang menghalangi penelitian untuk memeriksa setiap individu dalam populasi (Sugiyono, 2019: 127). Dengan demikian, penelitian ini memilih untuk melibatkan keseluruhan populasi sebagai sampelnya, yang terdiri dari 136 responden.

Teknik *sampling* yang akan dieksplorasi dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh, di mana seluruh individu dalam populasi diambil sebagai sampel. Dengan pendekatan ini, setiap aspek dari populasi dapat diamati dan dianalisis secara menyeluruh, tanpa terkecuali. Analisis yang dihasilkan dapat dianggap mewakili

populasi secara keseluruhan dengan tingkat keakuratan yang tinggi. Keunggulan dari pendekatan ini adalah kemampuannya untuk menghindari bias yang mungkin muncul dari pengambilan sampel yang tidak representatif (Sugiyono, 2019: 128).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	0,676	0,1684	Valid
	0,656		
	0,597		
	0,516		
	0,529		
	0,592		
	0,434		
	0,445		
	0,568		
	0,495		
Budaya Organisasi (X2)	0,505	0,1684	Valid
	0,591		
	0,473		
	0,573		
	0,535		
	0,658		
	0,456		
	0,362		
	0,411		
	0,490		
Komunikasi (X3)	0,478	0,1684	Valid
	0,409		
	0,527		
	0,598		
	0,614		
	0,447		
	0,576		
	0,351		
	0,408		
	0,360		
Kinerja Karyawan (Y)	0,567	0,1684	Valid
	0,581		
	0,527		
	0,460		
	0,399		
	0,542		
	0,410		
	0,308		
0,598			

0,423

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Setelah menganalisis data pada tabel 1, tren yang jelas dan seragam muncul di seluruh penilaian validitas yang dilakukan. Setiap pernyataan yang dikandung variabel penelitian menunjukkan bahwa estimasi *r* hitung yang diamati mengungguli nilai batas yang ditentukan dalam *r* tabel terkait. Hal ini telah dapat menandakan bahwasanya dalam konteks riset ini, keseluruhan pernyataan dalam variabel penelitian terbukti valid. Dengan demikian, kevalidan ini menegaskan bahwa alat ukur yang digunakan dapat akurat dalam menilai aspek-aspek yang diinginkan, sehingga memastikan bahwasanya data yang diperoleh sebagaimana dapat memberikan gambaran yang tepat.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,734	10	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,662	10	Reliabel
Komunikasi (X3)	0,610	10	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,628	10	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Dalam tabel 2. yang telah disajikan di atas, hasil pengujian reliabilitas variabel penelitian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap secara konsisten melebihi ambang batas yang ditetapkan sebesar 0,60. Hal ini mengindikasikan bahwa pengukuran yang digunakan untuk mengukur setiap variabel dapat dinyatakan *reliabel*. Kesimpulan ini memperkuat keyakinan bahwa data yang dikumpulkan melalui pengujian reliabilitas yang teliti dapat dipercaya secara implisit. Hal ini penting karena kehandalan data merupakan prasyarat utama untuk melakukan analisis yang akurat dan interpretasi terhadap hasil riset.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		136
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.40661077
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.054
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Dari pemeriksaan rinci pada tabel 3, terlihat bahwa penilaian normalitas yang dilakukan melalui metode Kolmogorov-Smirnov menghasilkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* nilainya bekisar 0,200. Parameter statistik ini menunjukkan tingkat signifikansi yang terkait dengan hasil tes. Khususnya, nilai yang dihitung melampaui ambang batas konvensional sebesar 0,05 yang umum digunakan untuk menentukan signifikansi statistik. Akibatnya, kesimpulan yang diambil dari hasil pengujian *Kolmogorov-Smirnov* memberikan dukungan substansial terhadap asumsi bahwa kumpulan data sesuai dengan karakteristik distribusi normal. Hasil ini sangat menyarankan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan sifat distribusi yang konsisten dengan model teoritis distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

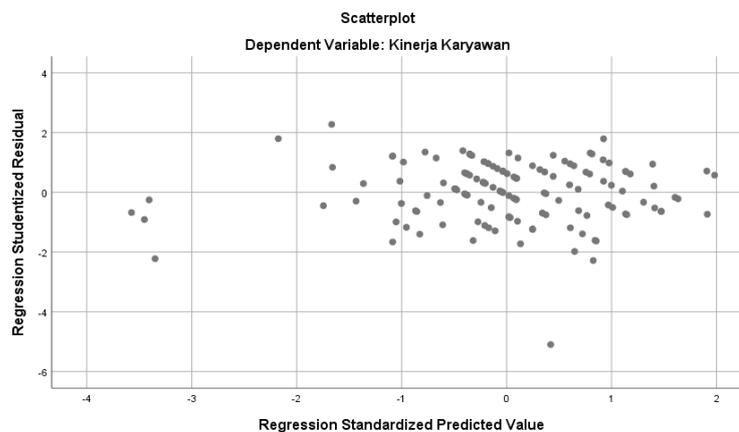
Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	.639	1.564
Budaya Organisasi	.671	1.491
Komunikasi	.756	1.322

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Setelah meneliti data dari tabel 4, menjadi jelas bahwa penilaian multikolinearitas menunjukkan estimasi *tolerance* jauh mengungguli ambang batas 0,10 untuk setiap variabel independen yang diteliti. Selain itu, estimasi *variance inflation factor* (VIF) secara konsisten tercatat di bawah batas yang dapat diterima yaitu 10,00. Temuan kolektif ini menegaskan kurangnya korelasi di antara variabel independen yang diteliti. Oleh karena itu, masuk akal untuk menyatakan bahwa keberadaan multikolinearitas tidak memberikan pengaruh yang nyata terhadap temuan yang diperoleh dari upaya penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Gambar 1 di atas yang merupakan hasil pengujian *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak di seluruh wilayah grafik. Pola distribusi

acak ini menunjukkan bahwa tidak ada pola atau organisasi yang terlihat dalam distribusi poin. Selain itu, titik data didistribusikan secara merata di sepanjang sumbu Y, di bagian atas dan bawah grafik. Penelusuran mendalam terhadap *scatterplot* ini dapat menghasilkan kesimpulan yang meyakinkan bahwa dalam lingkup penelitian tidak terdapat indikasi adanya heteroskedastisitas.

Uji Pengaruh Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.404	1.812		2.431	.016
Disiplin Kerja	.148	.041	.191	3.650	.000
Budaya Organisasi	.432	.041	.536	10.520	.000
Komunikasi	.327	.045	.348	7.253	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Dari analisis tabel 5 yang telah disajikan di atas, persamaan regresi $Y = 4,404 + 0,148X_1 + 0,432X_2 + 0,327X_3$, maka dapat diartikan sebagai berikut:

1. Angka konstanta terkandung pada besaran 4,404 pada model ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) masih mempunyai nilai dasar sebesar 4,404 meskipun disiplin kerja (X1), budaya organisasi (X2), dan komunikasi (X3) tidak ada atau bernilai nol.
2. Koefisien disiplin kerja (X1) dalam analisis menunjukkan adanya hubungan yang bersifat positif dengan kinerja karyawan (Y), dengan kandungan besaran 0,148. Artinya, untuk setiap peningkatan disiplin kerja 1%, dengan asumsi semuanya tetap konstan, kinerja karyawan diperkirakan akan meningkat sebesar 14,8%.
3. Koefisien budaya organisasi (X2) dalam analisis menunjukkan adanya hubungan yang bersifat positif dengan kinerja karyawan (Y), dengan kandungan besaran 0,432. Artinya, untuk setiap peningkatan budaya organisasi 1%, dengan asumsi semuanya tetap konstan, kinerja karyawan diperkirakan akan meningkat sebesar 43,2%.
4. Koefisien komunikasi (X3) dalam analisis menunjukkan adanya hubungan yang bersifat positif dengan kinerja karyawan (Y), dengan kandungan besaran 0,327. Artinya, untuk setiap peningkatan komunikasi 1%, dengan asumsi semuanya tetap konstan, kinerja karyawan diperkirakan akan meningkat sebesar 32,7%.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.770	.765	1.423

a. *Predictors: (Constant), Komunikasi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja*
 b. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Dengan nilai *Adjusted R Squared* sebesar 0,765 atau 76,5%, terlihat dari pengujian data pada tabel 6 bahwa pengujian koefisien determinasi (R^2) memberikan wawasan yang sangat penting. Mempertimbangkan disiplin kerja (X1), budaya organisasi (X2), dan komunikasi (X3) seperti yang dijelaskan dalam model regresi menjelaskan sebagian besar, atau 76,5%, perubahan yang diamati dalam kinerja karyawan (Y), menurut ukuran statistik. Perlu disebutkan bahwa faktor tambahan yang tidak termasuk dalam model ini mungkin menyumbang sekitar 23,5% variabilitas dalam kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial - Uji t

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized	Standardized	t	Sig.	
	Coefficients B	Coefficients Beta			
1 (Constant)	4.404	1.812	2.431	.016	
Disiplin Kerja	.148	.041	.191	3.650	.000
Budaya Organisasi	.432	.041	.536	10.520	.000
Komunikasi	.327	.045	.348	7.253	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Melalui penelaahan tabel 7, dapat untuk diperhatikan bahwa penemuan uji t dapat ditafsirkan dengan uraian berikut:

1. Dengan nilai estimasi t hitung sebesar 3,650 maka temuan variabel disiplin kerja mengungguli distribusi t tabel yang telah ditentukan yakni 1,977. Selain itu, pada 0,000 sebagai *Sig.* menunjukkan bahwasanya hasil ini jelas tidak mengungguli 0,05 sebagai patokan nilai signifikansi. Maka dari itu, diterimanya H1 masuk akal untuk disimpulkan bahwa disiplin kerja telah dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara yang positif dan disertai signifikan.
2. Dengan nilai estimasi t hitung sebesar 10,520 maka pada temuan variabel budaya organisasi mengungguli distribusi t tabel yang telah ditentukan yakni 1,977. Selain itu, pada 0,000 sebagai *Sig.* menunjukkan bahwa hasil ini jelas tidak mengungguli 0,05 sebagai patokan nilai signifikansi. Maka dari itu, diterimanya H2 masuk akal untuk disimpulkan bahwa budaya organisasi telah dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara yang positif dan dapat disertai signifikan.
3. Dengan nilai estimasi t hitung sebesar 7,253 maka pada temuan variabel komunikasi mengungguli distribusi t tabel yang telah ditentukan yakni 1,977. Selain itu, pada 0,000 sebagai *Sig.* menunjukkan bahwasanya hasil ini jelas tidak mengungguli 0,05 sebagai patokan nilai signifikansi. Maka dari itu, diterimanya H3 masuk akal untuk disimpulkan bahwasanya komunikasi telah dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara yang positif dan dapat disertai signifikan.

Uji Hipotesis Secara Simultan - Uji f

Tabel 8. Hasil Uji f (Simultan)

		ANOVA ^a				
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	893.454	3	297.818	147.178	.000 ^b
	<i>Residual</i>	267.105	132	2.024		
	<i>Total</i>	1160.559	135			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

b. *Predictors:* (*Constant*), Komunikasi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Merujuk data yang tertera tabel 8 di atas, bahwa pada tersebut dapat menginterpretasikan informasi dengan nilai f hitung menunjukkan angka 147,178. Nilai ini melampaui nilai f tabel sebesar 2,67. Kemudian, tingkat signifikansi yang didapat adalah 0,000, lebih rendah dari batas yang diterima yaitu 0,05. Hal ini menandakan bahwa H_a dapat diterima, sehingga dapat dinyatakan disiplin kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan komunikasi (X3) secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan yang disampaikan sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Infineon Batam. Pernyataan tersebut didukung dengan nilai t hitung menunjukkan angka 3,650. Nilai tersebut melampaui nilai t tabel sebesar 1,977. Kemudian, tingkat signifikansi yang didapat adalah 0,000, lebih rendah dari batas yang diterima yaitu 0,05. Temuan ini menyoroti pentingnya disiplin kerja sebagai salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan efisiensi karyawan. Penerapan disiplin kerja yang baik berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang lebih teratur dan harmonis. Hal ini dapat mengurangi tingkat stres dan konflik di tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih tenang dan produktif. Selain itu, disiplin kerja yang tinggi juga mencerminkan komitmen karyawan terhadap perusahaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu mendorong dan memfasilitasi penerapan disiplin kerja yang baik di lingkungan kerja. Dengan demikian, PT Infineon Batam dapat memastikan bahwa karyawan bekerja dengan optimal, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih efektif.

Wawasan dari penelitian ini didukung oleh karya Tamara *et al.* (2021) dan sejalan dengan temuan Wiranata *et al.* (2022). Secara keseluruhan, studi ini memberikan gambaran bahwa disiplin kerja telah dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara yang positif dan disertai signifikan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan yang disampaikan sebelumnya menunjukkan bahwasanya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Infineon Batam. Pernyataan tersebut didukung dengan nilai t hitung menunjukkan angka 10,520. Nilai ini melampaui nilai t tabel sebesar 1,977. Kemudian, tingkat signifikansi yang didapat adalah 0,000, lebih rendah dari batas yang diterima yaitu 0,05. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa elemen-elemen dalam budaya organisasi seperti nilai-nilai perusahaan, norma-norma kerja, dan perilaku yang diharapkan secara bersama-sama berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan

adanya budaya organisasi yang kuat, karyawan merasa lebih termotivasi dan terarah dalam menjalankan tugas-tugas. Budaya organisasi yang positif juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dimana karyawan merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan karir mereka. Dalam konteks PT Infineon Batam, implementasi budaya organisasi yang baik telah terbukti mampu mendorong peningkatan efisiensi dan kualitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya terus mengembangkan dan memperkuat budaya organisasinya untuk memastikan kinerja karyawan tetap optimal dan dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Wawasan dari penelitian ini didukung oleh karya Korda & Rachmawati (2022) dan sejalan dengan temuan Ghassani *et al.* (2020). Secara keseluruhan, studi ini memberikan gambaran bahwa budaya organisasi telah dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara yang positif dan disertai signifikan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan yang disampaikan sebelumnya menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Infineon Batam. Pernyataan tersebut didukung dengan nilai *t* hitung menunjukkan angka 7,253. Nilai tersebut melampaui nilai *t* tabel sebesar 1,977. Kemudian, tingkat signifikansi yang didapat adalah 0,000, lebih rendah dari batas yang diterima yaitu 0,05. Temuan ini menyoroti betapa pentingnya komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan dalam konteks meningkatkan kualitas kerja dan memperkuat hubungan kerja di perusahaan. Komunikasi yang terbuka dan jelas tidak hanya memfasilitasi pemahaman yang lebih baik antara manajemen dan karyawan tetapi juga memotivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik. Ketika karyawan merasa didengar dan dipahami oleh manajemen, mereka cenderung lebih termotivasi untuk menghadirkan ide-ide kreatif dan inovatif dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, meluangkan waktu untuk meningkatkan komunikasi di tempat kerja tidak hanya merupakan investasi dalam produktivitas perusahaan, tetapi juga dalam kesejahteraan dan kepuasan karyawan secara keseluruhan. Hal ini menciptakan lingkungan di mana semua pihak dapat tumbuh dan berkembang bersama, mencapai tujuan bersama secara lebih efektif dan efisien.

Wawasan dari penelitian ini didukung oleh karya Vivaldy & Toni (2020) dan sejalan dengan temuan Kasiani *et al.* (2023). Secara keseluruhan, studi ini memberikan gambaran bahwa komunikasi telah dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara yang positif dan disertai signifikan.

Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan yang disampaikan sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Infineon Batam. Pernyataan tersebut didukung dengan nilai *f* hitung menunjukkan angka 147,178. Nilai ini melampaui nilai *f* tabel sebesar 2,67. Kemudian, tingkat signifikansi yang didapat adalah 0,000, lebih rendah dari batas yang diterima yaitu 0,05. Temuan ini menyoroti pentingnya kepatuhan terhadap tata tertib kerja yang ketat, yang tidak hanya mencakup kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur, tetapi juga melibatkan penerapan nilai budaya kerja yang terintegrasi. Ketika karyawan menginternalisasi nilai ini dalam

aktivitas sehari-hari, cenderung memperlihatkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, budaya kerja yang terintegrasi mengarah pada kolaborasi yang baik antar tim, menciptakan lingkungan di mana komunikasi efektif berlangsung. Komunikasi yang terbuka dan efektif, baik vertikal maupun horizontal di seluruh organisasi, memfasilitasi koordinasi yang lebih baik, pemecahan masalah yang lebih cepat, dan pengambilan keputusan tepat waktu. Secara keseluruhan, integrasi antara kepatuhan, budaya kerja yang terkoordinasi, dan komunikasi yang efektif menciptakan fondasi yang kuat untuk peningkatan kinerja di tempat kerja.

Wawasan dari penelitian ini didukung oleh karya Nadhiroh *et al.* (2022) dan sejalan dengan temuan Nadhiroh *et al.* (2022). Secara keseluruhan, studi ini memberikan gambaran bahwa disiplin kerja, budaya organisasi dan komunikasi telah dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara yang positif dan disertai signifikan.

SIMPULAN

Penelitian sebelumnya mengindikasikan bahwa sejumlah kesimpulan dapat diambil. Di PT Infineon Batam, kinerja karyawan ternyata dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik secara parsial maupun secara simultan. Faktor-faktor tersebut mencakup disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi. Ketiga faktor ini memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam disiplin kerja, penguatan budaya organisasi, dan peningkatan kualitas komunikasi dapat secara langsung meningkatkan kinerja individu di PT Infineon Batam.

Referensi :

- Amalia, S., & Siagian, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kumala Indonesia Shipyard. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 719-730. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.240>
- Calen, Nururly, S., Butarbutar, I. P., Simatupang, S., & Marto Silalahi. (2022). Organizational Culture and Work Discipline and Their Effect on Employee Performance. *International Journal of Social Science and Business*, 6(3), 335-342. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v6i3.48967>
- Frizilia, N., Fahri, T. S., Gunawan, W., & Hendry. (2021). The Influence of Leadership Style, Motivation and Discipline on Employee Performance at PT Sumo Internusa Indonesia. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 284-290. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/index>
- Ghassani, A. P., Radianto, W. E., & Mastan, S. (2020). The Effect of Organizational Culture, Motivation, and Self-Leadership on Student Performance In Start-Ups. *Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship*, 6(2), 157-162. <https://doi.org/10.17358/ijbe.6.2.157>
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7(1), 220-237. pb160910179@upbatam.ac.id
- Kasiani, K., Sarjana, I. M., Kencanawati, A. A. A. M., Marheni, L., & Saputra, U. W. E. (2023). The influence of work experience and communication on secretary

- performance in five star hotels in Bali. *Informasi*, 53(1), 175–188. <https://doi.org/10.21831/informasi.v53i1.56629>
- Korda, B. B., & Rachmawati, R. (2022). Influence of Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Employee Commitment. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 18(2), 57–73. <https://doi.org/10.33830/jom.v18i2.3706.2022>
- Nadhiroh, S., Asiyah, S., & Primanto, A. B. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pabrik PR DD Tajinan Malang). *Jurnal Riset Manajemen*, 11(4), 32.
- Napitupulu, Y. K., & Siagian, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT AMTEK. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(2), 157–162. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/5095>
- Purba, P. Y., Houten, R. Van, Siahaan, N. R. S., Nababan, M. Y., & Sinaga, D. C. (2022). The Influence of Leadership Style, Communication, and Work Discipline on Employee Performance of PT Sinar Gunung Sawit Raya. *International Journal of Social Science and Business*, 6(2), 275–281. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v6i2.46365>
- Qiyah, D. U., & Siagian, M. (2021). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karywan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard di Kota Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 670–680. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.239>
- Rostina, C. F., Muhani, D., & Sinaga, T. (2020). Occupational Health and Safety, Work Discipline, Leadership Style Affect Employee Performance. *International Journal of Social Science and Business*, 4(4), 429–437. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i4.28191>
- Situmorang, B. C., & Siagian, M. (2022). The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance At PT Perkasa Beton Batam. *Conference on Business, Social Sciences and Technology*, 2(1), 50–58. <https://journal.uib.ac.id/index.php/conescintech>
- Solikhah, M. (2023). Analysis Of The Influence Of Work Stress On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 3(02), 403–413. <https://doi.org/10.59141/jrssem.v3i02.550>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Sutopo (ed.); ke 2). Alfabeta.
- Tamara, S., Mirza, D. F., Wijaya, W. E., & Kosasih, D. (2021). The Influence of Work Discipline, Communication, and Work Conflict on Employees Performance at PT Pratama Makmur Jaya Medan. *International Journal of Social Science and Business*, 5(3), 410. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v5i3.35095>
- Vivaldy, J. C., & Toni, N. (2020). The effect of job satisfaction, organizational communication, work environment, and work motivation on the church's employee performance. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 13(1), 69. <https://doi.org/10.26740/bisma.v13n1.p69-80>
- Wiranata, A. I., Sinarwati, N. K., & Rahmawati, P. I. (2022). The Impact of Work Discipline, Internal Communication, and Change Management on Employee Performance in PT Phillips Seafoods during the Covid-19 Era. *International Journal of Social Science and Business*, 6(1), 142–148.

<https://doi.org/10.23887/ijssb.v6i1.44126>