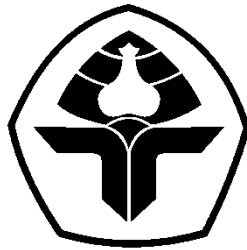


**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI
INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT HARMATTAN INDONESIA**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus
Sarjana Terapan Program Studi Manajemen Bisnis Internasional
Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali

Oleh:
ERNAWATI
NIM 2415764011

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI
INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT HARMATTAN INDONESIA**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus
Sarjana Terapan Program Studi Manajemen Bisnis Internasional
Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali

Oleh:
ERNAWATI
NIM 2415764011

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

ABSTRACT

The operational success of PT Harmattan Indonesia is highly dependent on the performance of its employees, because optimal performance can support the company's productivity in the face of increasingly fierce business competition. The attendance data and the results of observations that have been made show that there are still discipline problems and the flow of work information that has not been evenly distributed between sections. This study aims to analyze the effect of work discipline and internal communication on employee performance. The location of this research was carried out at the head office of PT Harmattan Indonesia, Jalan Pantai Berawa No.69, Tibubeneng, North Kuta, Badung, Bali. This study used a sample of 36 people with primary and secondary data sources and used multiple linear regression analysis techniques which included t test, f test and coefficient of determination with the help of SPSS Version 27. The results showed that work discipline had a positive and significant effect on employee performance and internal communication had a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, the two variables together have a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination or r^2 of 63.6% proves that employee performance can be explained by work discipline and internal communication, while the remaining 36.4% is influenced by other factors not examined. This research confirms the importance of strengthening more effective work discipline and an open internal communication system to encourage improved employee performance.

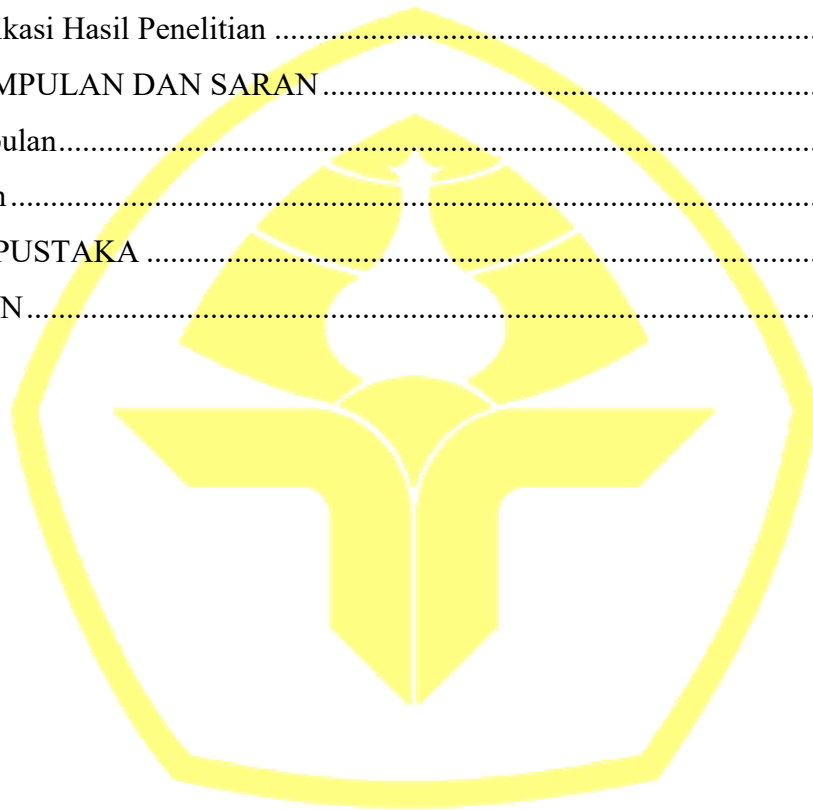
Keywords: *Work Discipline, Internal Communication, Employee Performance, Multiple Linear Regression*

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN ORSINALITAS KARYA	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kontribusi Penelitian	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Telaah Teori	11
2.2 Penelitian Terdahulu.....	22
2.3 Kerangka Konsep dan Hipotesis	24
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	26
3.1 Tempat Penelitian.....	26
3.2 Populasi dan Sampel	27
3.3 Variabel Penelitian	28
3.4 Sumber Data	28

3.5 Jenis Penelitian	29
3.6 Metode Pengumpulan Data	29
3.7 Teknik Analisis Data	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	37
4.2 Hasil Analisis dan Pembahasan.....	42
4.3 Hasil Pembahasan.....	65
4.4 Implikasi Hasil Penelitian	69
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	72
5.1 Simpulan.....	72
5.2 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN.....	79



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Back Office PT Harmattan Indonesia	4
Tabel 1.2 Absensi PT Harmattan Indonesia 2022 – 2024.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	46
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Komunikasi Internal.....	47
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	48
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	49
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi Internal.....	49
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	49
Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja	51
Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Variabel Komunikasi Internal	52
Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	54
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	60
Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	61
Tabel 4.14 Hasil Uji Determinasi Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan	62
Tabel 4.15 Hasil Uji Determinasi Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan	63
Tabel 4.16 Hasil Uji F	65

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konsep	24
Gambar 3.1 Lokasi PT Harmattan Indonesia.....	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Harmattan Indonesia.....	40
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	44
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen.....	45
Gambar 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas	59



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 : Tabulasi Data

Lampiran 3: Output SPSS

Lampiran 4: Peraturan Perusahaan

Lampiran 5: Riwayat Hidup

Lampiran 6: Formulir Bimbingan

Lampiran 7 : Layak Ujian



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di setiap organisasi, SDM adalah komponen vital yang tidak bisa dipisahkan. Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek fundamental dalam mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi. Manusia menjadi elemen utama dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan atau organisasi. Dengan itu, setiap perusahaan atau organisasi diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan berbagai cara, dan perusahaan harus cerdas dalam menangani masalah serta bertindak dengan cermat dan penuh kehati-hatian.

Dalam dunia industri kerja saat ini, kinerja karyawan menjadi faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja yang baik akan berkontribusi positif pada profitabilitas, produktivitas dan citra organisasi. Mangkunegara (2017) menganggap bahwa kinerja mencerminkan hasil kerja, dari aspek mutu dan

jumlah, yang diraih seorang pegawai menjalankan tugas selaras pada beban tanggungjawab. Dengan rangka hingga hasil optimal, perusahaan perlu memfokuskan pada pengembangan sumber daya manusia dan menjaga disiplin kerja agar produktivitas meningkat. Disiplin kerja memegang peran penting dalam membentuk kebiasaan kerja yang teratur, meningkatkan efisiensi serta dapat membentuk lingkungan kerja tertib serta kondusif. Karyawan dengan tingkat disiplin baik biasanya lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, sehingga mampu berkontribusi secara positif terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Namun sebaliknya, apabila rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas, peningkatan absensi dan adanya konflik di tempat kerja. Dengan itu, perusahaan diharapkan untuk mempromosikan nilai-nilai yang mendukung disiplin kerja sembari tetap menjaga semangat kerja karyawan. Disiplin yang kuat akan meningkatkan kinerja, sehingga visi perusahaan dapat tercapai (Jepry & Mardika, 2020). Selain dari kedisiplinan terdapat faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan berupa komunikasi internal, menurut Hume dan Leonard, Komunikasi internal yakni proses penyampaian pesan berlangsung diantara anggota organisasi (Wiwin et al., 2020). Adanya komunikasi efektif yang terjadi antara manajemen dan karyawan dapat membangun pemahaman yang baik tentang visi, misi dan tujuan perusahaan. Sebaliknya apabila kurangnya komunikasi yang baik dapat menimbulkan kesalahpahaman, menunrunkan semangat kerja dan juga dapat menimbulkan konflik yang bisa berdampak negatif dengan kinerja tim.

PT Harmattan Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur pakaian renang dengan merek 69SLAM, yang didirikan pada 2004 dan berbasis di Bali. 69SLAM ini dikenal memiliki desain pakaian berani, penuh warna dan unik. Produknya mencakup pakaian renang, pakaian dalam dan pakaian kasual. Selain itu PT Harmattan Indonesia memiliki tujuan untuk terus berkembang sebagai merek pakaian yang inovatif dan mengikuti trend pasar. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur, kinerja karyawan menjadi aspek yang paling penting dalam menjaga kualitas produksi dan kelangsungan bisnis. Oleh karena itu, disiplin kerja serta komunikasi internal menjadi faktor yang berdampak atas produktivitas serta efisiensi dalam lingkungan kerja. Namun, berdasarkan observasi dalam operasionalnya, PT Harmattan Indonesia menghadapi beberapa masalah yang dapat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan. Salah satunya tingkat keterlambatan dan kehadiran karyawan yang cukup tinggi, yang dapat berpotensi menghambat kelancaran kinerja dan menurunkan efisiensi kerja. Berdasarkan hasil pengamatan, kinerja karyawan di PT Harmattan Indonesia tetap harus dinaikkan. Hal ini terlihat dari ketepatan waktu penyelesaian pekerjaannya, kualitas hasil kerja dan kemampuan berkolaborasi antar departemen. Meskipun sebagian karyawan mampu memenuhi target yang telah ditetapkan, masih terdapat kendala seperti keterlambatan penyelesaian tugas, adanya revisi pada hasil produksi akibat kesalahan pengerjaan serta koordinasi antar tim yang kurang efektif, hal ini berdampak pada penurunan efisiensi operasional perusahaan.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan *Back Office* PT Harmattan Indonesia

No	Departemen	Jumlah Karyawan
1	<i>Accounting</i>	7
2	<i>Human Resources</i>	2
3	<i>Operational</i>	6
3	<i>Production</i>	5
4	<i>Sales</i>	4
5	<i>Design</i>	3
6	<i>Marketing</i>	3
7	<i>General</i>	6
Total		36

Sumber: *Human Resources* PT Harmattan Indonesia

Adapun aturan kebijakan di PT Harmattan Indonesia sebagai bentuk kedisiplinan karyawan:

- a. Hari kerja ditentukan selama 5 (lima) hari, hari Senin hingga dengan hari Jum'at
- b. Jam kerja karyawan di PT Harmattan Indonesia, masuk kerja pukul 08.00 -17.00 WITA, waktu istirahat selama 1 jam dari pukul 12.00-13.00 WITA. Apabila hari Sabtu serta Minggu masuk dihitung jam lembur.
- c. Pemberian sanksi untuk karyawan di PT Harmattan Indonesia

- 1) Apabila karyawan melakukan pelanggaran untuk pertama kalinya, atasan langsung akan memberikan teguran secara lisan. Teguran lisan tersebut berlangsung selama 3 (tiga) bulan. Jika karyawan melakukan pelanggaran berulang, maka perusahaan akan memberikan surat peringatan tertulis, dimulai dari surat peringatan 1 hingga surat peringatan 3. Tiap surat peringatan berlaku 6 (enam) bulan. Bila surat peringatan yang dikeluarkan melampaui 6 (enam) bulan tanpa disusul oleh pengeluaran surat peringatan berikutnya, maka surat peringatan yang terdahulu dikeluarkan dianggap tidak berlaku lagi.
- 2) Apabila karyawan tetap melakukan pelanggaran setelah diberikan surat peringatan, maka perusahaan berhak memberikan surat keputusan pemberhentian kepada yang bersangkutan.

Adapun tingkat absensi PT Harmattan Indonesia pada tahun 2022 sampai dengan 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2 Absensi PT Harmattan Indonesia 2022 – 2024

No	Keterangan	2022		2023		2024	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Terlambat Masuk	72	0,93%	65	0,75%	87	1,08%
2	Alpa	-	-	-	-	-	-
3	Izin	40	0,52%	46	0,53%	55	0,68%
4	Sakit	116	1,50%	97	1,12%	127	1,58%
5	Cuti	396	5,13%	444	5,13%	420	5,22%
Jumlah Karyawan (JK)		33		37		35	

Hari Kerja Efektif (HKE)	234		234		230	
JK x HKE	7722		8658		8050	

Sumber: *Human Resource* PT Harmattan Indonesia

Berdasarkan Tabel 1.2 pada tahun 2022 tercatat karyawan yang terlambat sebanyak 72 (0,93%), tidak ada karyawan yang alpa dikarenakan karyawan lebih memilih mengajukan izin atau cuti, dengan rincian karyawan izin sebanyak 40 (0,52%), karyawan sakit sebanyak 116 (1,50%) dan karyawan cuti sebanyak 396 (5,13%). Pada tahun 2023 jumlah karyawan yang terlambat menurun menjadi 65 (0,75%), alpa tidak ada, karyawan yang izin meningkat menjadi 46 (0,53%), karyawan yang sakit sebanyak 97 (1,12%) dan karyawan yang cuti sebanyak 444 (5,31%). Sementara itu, pada tahun 2024 jumlah keterlambatan meningkat menjadi 87 (1,08%), karyawan alpa masih nihil, karyawan izin bertambah sebanyak 55 (0,68%), karyawan yang sakit sebanyak 127 (1,58%) dan karyawan yang cuti sebanyak 420 (5,22%). Pada data tersebut, menunjukkan masih adanya karyawan yang kurang disiplin dan belum menyadari tanggung jawabnya, sehingga menyulitkan dalam upaya mengoordinasikan tujuan perusahaan sebagai dasar peningkatan kinerja.

Selain itu, berdasarkan observasi yang telah dilakukan selama 10 (sepuluh) bulan, PT Harmattan Indonesia ini juga menghadapi masalah komunikasi internal yang kurang efektif, atasan dan bawahan ataupun antar rekan kerja. Beberapa karyawan merasa bahwa informasi mengenai tugas, tanggung jawab

dan target yang dicapai belum disampaikan secara jelas. Selain itu juga masih terdapat kendala dalam proses penyampain informasi dari pihak manajemen kepada karyawan maupun sebaliknya. Kondisi ini mengakibatkan terjadinya miskomunikasi serta lemahnya koordinasi antar tim. Kurangnya komunikasi dua arah dan terbuka, membuat karyawan kurang terlibat dalam proses pengambilan keputusan, sehingga karyawan merasa tidak dihargai dan perbedaan persepsi ini menyebabkan konflik internal yang dapat merusak suasana kerja. Oleh karena itu, PT Harmattan Indonesia harus mengambil langkah untuk meningkatkan komunikasi internal menaikkan kinerja karyawan dan membentuk lingkungan kerja kondusif. Adanya komunikasi yang terbuka dan jelas akan memperkuat hubungan antar individu dan departemen, mempercepat penyelesaian masalah, dan meningkatkan kerja sama tim. Dengan adanya peningkatan kedisiplinan kerja dan komunikasi diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal dan pada akhirnya dapat mendukung visi, misi, tujuan perusahaan.

Merujuk pada jabaran disampaikan dalam latar belakang masalah, penelitian ini dilakukan dengan mengambil tajuk **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Harmattan Indonesia”**.

1.2 Rumusan Masalah

Merujuk pada latar belakang yang dijabarkan, rumusan masalah dirumuskan:

- 1.2.1 Sejauh mana disiplin kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Harmattan Indonesia?
- 1.2.2 Bagaimanakah pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan di PT Harmattan Indonesia, khususnya terkait dampak positif dan signifikan?
- 1.2.3 Apakah disiplin kerja dan komunikasi internal dengan bersamaan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Harmattan Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Harmattan Indonesia
- 1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT Harmattan Indonesia
- 1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT Harmattan Indonesia

1.4 Kontribusi Penelitian

1.4.1 Secara Teoritis

Studi dengan teoritis, harapannya memberi wawasan baru mengenai pengaruh disiplin kerja dan komunikasi internal terhadap produktivitas karyawan. Landasan konseptual diperoleh dari teori-teori yang telah dipelajari dalam proses perkuliahan, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

1.4.2 Secara Praktis

a. Bagi PT Harmattan Indonesia

Studi ini dapat menyajikan analisis dan saran yang bermanfaat bagi organisasi untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan melalui pengelolaan disiplin dan komunikasi internal yang lebih baik.

b. Bagi Mahasiswa

Untuk menerapkan ilmu dan keterampilan yang didapatkan selama studi serta memperdalam pemahaman mengenai isu-isu yang diteliti, agar dapat menjadi acuan di dunia profesional, terutama pada aspek yang berkaitan dengan riset, sekaligus membandingkan antara realita di lapangan dan teori yang dipelajari.

c. Bagi Politeknik Negeri Bali

Untuk meningkatkan wawasan tentang dampak disiplin kerja serta komunikasi internal atas performa karyawan di suatu organisasi atau perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab memuat penjelasan latar belakang dan dasar pemikiran dari penelitian yang dilakukan. Sub bab adanya pada bab mencakup, Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kontribusi Penelitian, Sistematika Penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab memuat kajian teoritis, studi sebelumnya dan kerangka berpikir yang mendasari studi. Sub bab meliputi, Kajian Teori, Penelitian Terdahulu, Kerangka Konsep dan Hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab menjabarkan metode yang dipergunakan memenuhi tujuan penelitian. Sub bab meliputi, Populasi dan Sampel, Data Penelitian, Formulasi dan Variabel Penelitian, Metode Pengumpulan Data dan Teknik Analisis Data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab mengangkat bagaimana temuan dari analisis beserta pembahasan. Sub bab terdapat dalam bab ini meliputi, Gambaran Umum PT Harmattan Indonesia, Karakteristik Responden Penelitian, Hasil Analisis dan Pembahasan, Implikasi Hasil Penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan kesimpulan dari keseluruhan penelitian dan saran bagi perusahaan dan penelitian berikutnya

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Merujuk analisis pengaruh disiplin kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan di PT Harmattan Indonesia, penelitian ini menyimpulkan hal-hal berikut:

- a. Berdasarkan hasil analisis, disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Harmattan Indonesia, nilai signifikansi 0,000 dan t hitung 1,986 melampaui t tabel 1,6923. Nilai R square 34,9% menunjukkan kontribusi disiplin kerja atas kinerja karyawan. Maknanya, peningkatan tingkat disiplin kerja sejalan dengan peningkatan kinerja yang ditampilkan oleh karyawan.
- b. Komunikasi Internal berdampak signifikan atas kinerja karyawan di PT Harmattan Indonesia ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,001 dengan nilai t hitung $3,793 > 1,6923$ dan juga ditunjukkan oleh nilai r square sebesar 28,4%.

Artinya komunikasi yang efektif di dalam perusahaan akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan

- c. Berdasarkan analisis, disiplin kerja dan komunikasi internal simultan berdampak signifikan atas kinerja karyawan di PT Harmattan Indonesia, nilai signifikansi 0,003 dan F hitung 7,215 yang melebihi F tabel 3,285. Nilai R square sebesar 63,6% menunjukkan kontribusi variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan, sementara 36,4% lainnya dipengaruhi aspek di luar studi. Dengan demikian, secara statistik simpulannya peningkatan kedisiplinan serta komunikasi internal bersamaan berdampak positif atas

Berdasarkan temuan studi, disiplin kerja dan komunikasi internal terbukti adanya dampak positif dan signifikan atas kinerja karyawan, baik ketika dianalisis secara parsial maupun simultan. Dengan demikian, perusahaan disarankan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan kedua aspek ini guna meningkatkan produktivitas serta efektivitas kinerja karyawan

5.2 Saran

Setelah melakukan studi, kami menyampaikan beberapa saran bisa diberi untuk semua pihak sebagai berikut:

- a. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, PT Harmattan Indonesia dapat mempertimbangkan langkah-langkah praktis. Pertama, manajemen perlu memperhatikan pembinaan dan pengawasan kedisiplinan karyawan. Karyawan tidak hanya harus hadir di tempat kerja atau mematuhi jam kerja,

tetapi karyawan juga harus bertanggung jawab terhadap tugas, mematuhi aturan perusahaan dan berkomitmen memenuhi tujuan sudah ditentukan. Karenanya, manajemen dapat memberikan program pembinaan disiplin kerja secara berkelanjutan yang dikombinasikan dengan sistem penghargaan serta memberikansanksi adil dan transparan. Kedua, manajemen juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas komunikasi internal antar bagian maupun antar tingkat jabatan. Adanya komunikasi yang baik akan memperlancar proses kerja, mengurangi konflik internal dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka. Untuk mencapai hal ini, perusahaan dapat menerapkan strategi komunikasi dua arah seperti briefing rutin, sesi diskusi antar divisi, serta dapat memanfaatkan teknologi komunikasi untuk menyampaikan informasi penting dengan cepat dan tepat sasaran. Selain itu sebagai langkah lanjutan, PT Harmattan Indonesia disarankan melakukan evaluasi kinerja karyawan secara berkala minimal satu kali dalam setahun. Evaluasi kinerja tahunan ini menilai pencapaian target, disiplin dan kontribusi karyawan sebagai dasar pemberian promosi, pelatihan atau perbaikan strategi manajemen kinerja, sehingga perkembangan karyawan dapat terukur dan sejalan dengan tujuan perusahaan.

- b. Setiap karyawan diharapkan juga menyadari pentingnya peran disiplin dan komunikasi dalam mendukung kinerja pribadi atau tim. Karyawan harus menyadari bahwa keterlambatan, ketidakteraturan atau pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan dapat mengganggu kelancaran operasional

keseluruhan. Karenanya, utama untuk karyawan membangun kebiasaan kerja baik berupa datang tepat waktu, menuntaskan tugas selaras jadwal, serta menjaga sikap yang professional. Dalam hal komunikasi, karyawan juga harus memiliki keberanian dalam menyampaikan pendapat, menyampaikan laporan yang jelas dan menerima kritik dan saran secara terbuka. Komunikasi yang efektif bukan hanya tugas atasan melainkan tanggung jawab bersama. Oleh karena itu, karyawan diharapkan dapat berpartisipasi aktif membentuk lingkungan kerja terbuka dan saling menyokong.

- c. Untuk penelitian selanjutnya disarankan dapat memperluas cakupan variabel diamati seperti dorongan kerja, kepuasan kerja ataupun lingkungan kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali lebih dalam pengalaman dan persepsi karyawan terhadap faktor-faktor memengaruhi kinerja karyawan. Hasil studi memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan memajukan praktik manajemen sumber daya manusia di lingkungan kerja

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR PUSTAKA

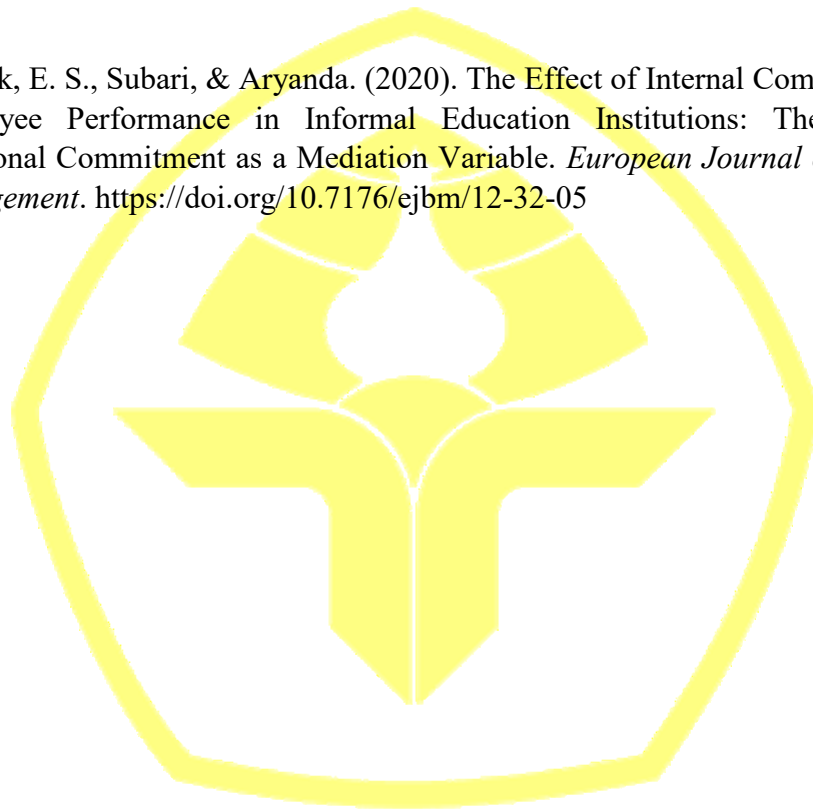
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research* (U. pebri Hastanto & A. Arifian, Eds.; 1st ed.). CV Budi Utama.
- Almas, G. M. A. (2020). *Pengaruh Komunikasi Internal Dan Ability Terhadap Pengembangan Diri Dan Organizational Citizenship Behaviour Karyawan PT Pulo Mas Jaya Jakarta*. STEI.
- Chandra, N. P., Putri, S., Studi, P., Fakultas, M., & Bisnis, E. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(4), 1032–1042. <https://doi.org/https://doi.org/10.32795/vol4wamrtno1th24>
- Farida, N., Badriatul, A., Jenny, A., Zalianty, A., Tri, W., Syahda, H., Putri, M., Ferdimas, S., Saputra, B., Ayu, N., Nazhwa, R., Rachmadiani, N., Gayuh, P., Zahwa, N., Novia, W. V., Leksina, F., Trisyan, N., Setiya, R., Diah, H., ... Nesa, U. (2024). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PENERBIT CV. EUREKA MEDIA AKSARA*.
- Frimpong Oppong, R., & Wooton, I. (2020). THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK MOTIVATION AS INTERVENING VARIABLES (Case Study on Medical Doctor and Nurses in Canada). *MEDALION JOURNAL: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 1(4), 127–134. <https://doi.org/https://doi.org/10.59733/medalion.v1i4.57>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, R. (2021). PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, DISIPLIN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Dimensi: Universitas Riau Kepulauan*, 10(1), 58–75. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>

- Jepry, O. :, & Mardika, N. H. (2020). *Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pana Lantas Sindo Ekspress*. 8(1).
- Kalogiannidis, S. (2020). Impact of Effective Business Communication on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.631>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Susan sandiasih, Ed.; 14th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Noviana, W. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada Swissbel Hotel Bandar Lampung*. Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
- Parlindungan, D. R. (2022). FUNGSI KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM PENERAPAN WFH PADA KARYAWAN SWASTA SELAMA PANDEMI COVID-19. *WACANA: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 21(1), 50–64. <https://doi.org/10.32509/wacana.v21i1.1727>
- Safira. (2022). *Pengaruh kompensasi, beban kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan: Studi kasus di PT Pegadaian, Area Senen*. STEI.
- Siregar, R. T., Enas, U., Putri, D. E., Hasbi, I., Ummah, A. H., & Arifudin, O. (2021). *KOMUNIKASI ORGANISASI* (Ridwan, A. A. R., & Rismawati, Eds.; 1st ed.). Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Sugiyono. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D* (Sutopo, Ed.; 5th ed.). ALFABETA. www.cvalfabeta.com

Tafsir¹, M., Alam², W. I., Kanto³, M., & Data⁴, M. U. (2023). YUME : Journal of Management Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, 6(1), 161–169. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.323>

Tarihoran, L., & Nasution, I. H. (2023). The Effect Of Internal Communication, Work Environment And Job Description On Employee Performance. (Study at PT Sinar Surya Alumindo). *MAR-Ekonomi: Jurnal Manajemen, Akutansi Dan Rumpun Ilmu Ekonomi*, 2(1), 37–47. <https://jurnal.seaninstitute.or.id/index.php/marekonomi>

Wiwin, Mubarak, E. S., Subari, & Aryanda. (2020). The Effect of Internal Communication on Employee Performance in Informal Education Institutions: The Role of Organizational Commitment as a Mediation Variable. *European Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.7176/ejbm/12-32-05>



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI