



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN EFEKTIVITAS KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING (STUDI PADA PETUGAS CLEANING SERVICE DI PT TECHNICAL SERVICE SATISFACTION SOLUTION HAMPARAN INDAH REJEKI)

Ahmad Kamal Fauzi, Yuniria Zendrato, Benedictus Tri Januario

Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Mitra Bangsa

E-Mail: Fauziahmadkamal7@gmail.com, zendryuni@gmail.com,
benedictustri@umiba.ac.id

Abstrack

Human resources are a strategic factor in determining organizational success, particularly in outsourcing service companies that heavily depend on the performance quality of operational employees. Low work discipline and ineffective communication are often the main causes of decreased employee performance, especially among cleaning service employees who require good coordination in carrying out their duties. This study aims to analyze the effect of work discipline and communication effectiveness on the performance of outsourcing employees at PT Technical Service Satisfaction Solution Hamparan Indah Rejeki. This study employed a quantitative approach using an explanatory research method. Data collection was conducted through questionnaires distributed to outsourcing employees as research respondents. Data analysis was carried out using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS) with the assistance of SmartPLS software. The results showed that work discipline and communication effectiveness have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. These findings indicate that improving compliance with work regulations and implementing effective communication can enhance the quality and productivity of outsourcing employees. This research contributes to the development of human resource management studies, particularly in employee performance management within the outsourcing service sector. Therefore, companies are advised to strengthen disciplinary policies and work communication systems in order to improve employee performance optimally.

Keywords: *Work Discipline, Communication Effectiveness, Employee Performance, And Outsourcing.*

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi, khususnya pada perusahaan jasa outsourcing yang sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan operasional. Rendahnya disiplin kerja dan kurang efektifnya komunikasi sering menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan, terutama pada petugas cleaning service yang membutuhkan koordinasi kerja yang baik dalam pelaksanaan tugas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan efektivitas komunikasi terhadap kinerja

karyawan outsourcing pada petugas cleaning service di PT Technical Service Satisfaction Solution Hamparan Indah Rejeki. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan outsourcing sebagai responden penelitian. Analisis data menggunakan metode *Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS)* dengan bantuan aplikasi *SmartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan efektivitas komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepatuhan terhadap aturan kerja serta komunikasi yang efektif mampu meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja karyawan outsourcing. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengelolaan kinerja karyawan pada sektor jasa outsourcing. Dengan demikian, perusahaan disarankan untuk memperkuat kebijakan kedisiplinan dan sistem komunikasi kerja guna meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Efektivitas Komunikasi, Kinerja Karyawan, Dan Outsourcing.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi, khususnya pada perusahaan jasa outsourcing yang sangat bergantung pada kualitas kinerja tenaga kerja operasional. Dalam perspektif manajemen modern, sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai aset strategis yang berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi dan mempertahankan daya saing perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi aspek penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan, produktivitas kerja, serta kepuasan pengguna jasa, terutama pada perusahaan outsourcing yang bergerak di bidang layanan operasional seperti cleaning service (Lestari, 2024; Yuliana, 2023).

Perusahaan outsourcing saat ini menghadapi tantangan yang semakin kompleks, baik dalam menjaga efisiensi operasional maupun mempertahankan kualitas layanan di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Kinerja karyawan menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi karena secara langsung mencerminkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Pada sektor cleaning service, kualitas kinerja karyawan sangat menentukan citra perusahaan karena pekerjaan dilakukan secara rutin dan membutuhkan ketelitian, tanggung jawab, serta koordinasi kerja yang baik (Wulandari, 2024).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tanggung jawab dan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap efektivitas organisasi, kualitas layanan, dan kepuasan pelanggan. Sebaliknya, rendahnya kinerja karyawan dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi serta menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pengguna jasa. Oleh

karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi perhatian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan jasa outsourcing (Alfian, 2025).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan sikap kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur kerja, dan standar operasional perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi.

cenderung bekerja lebih konsisten, tepat waktu, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan disiplin kerja menjadi strategi penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan (Setianto, 2024).

Selain disiplin kerja, efektivitas komunikasi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif memungkinkan penyampaian informasi secara jelas, tepat, dan akurat antara pimpinan dengan karyawan maupun antar sesama karyawan. Komunikasi yang baik mampu meningkatkan koordinasi kerja, mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan karena mampu meningkatkan kerja sama tim dan mempercepat penyelesaian pekerjaan dalam organisasi.

Dalam praktiknya, permasalahan terkait disiplin kerja dan efektivitas komunikasi masih sering ditemukan pada karyawan outsourcing, khususnya pada bidang cleaning service yang memiliki tingkat rutinitas kerja tinggi. Beberapa permasalahan yang sering terjadi antara lain keterlambatan hadir kerja, ketidaksesuaian pelaksanaan tugas dengan standar operasional prosedur (SOP), serta kurang efektifnya komunikasi antara karyawan dengan atasan maupun pengguna jasa. Kondisi tersebut dapat berdampak pada penurunan kualitas kerja dan pelayanan yang diberikan kepada pelanggan (Putra, 2025).

Data absensi ketidakhadiran karyawan PT Technical Service Satisfaction Solution Hampan Indah Rejeki periode 2023–2025 menunjukkan masih adanya tingkat ketidakhadiran karyawan yang relatif fluktuatif setiap bulannya. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja karyawan masih perlu ditingkatkan agar mampu mendukung peningkatan kinerja secara optimal.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja dan efektivitas komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan (Rizal, 2025). Namun, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada perusahaan manufaktur atau karyawan tetap, sehingga penelitian mengenai karyawan outsourcing pada bidang cleaning service masih relatif terbatas. Selain itu, beberapa penelitian terdahulu masih menggunakan metode analisis statistik konvensional yang memiliki keterbatasan dalam menguji hubungan antar variabel secara kompleks.

Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS)* dengan bantuan *SmartPLS* untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan efektivitas komunikasi terhadap kinerja karyawan outsourcing pada PT Technical Service Satisfaction Solution Hampan Indah Rejeki. Metode ini dipilih karena mampu menguji hubungan antar variabel laten secara lebih komprehensif dan fleksibel, terutama pada penelitian dengan jumlah sampel terbatas (Thufailah, 2025).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan efektivitas komunikasi terhadap kinerja karyawan outsourcing

cleaning service pada PT Technical Service Satisfaction Solution Hampan Indah Rejeki. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan..

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka Rumusan Masalah dalam Penelitian adalah sebagai berikut.:

1. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing (Studi Pada Petugas Cleaning Service Di PT Technical Service Satisfaction Solution Hampan Indah Rejeki)?
2. Bagaimana efektivitas komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing (Studi Pada Petugas Cleaning Service Di PT Technical Service Satisfaction Solution Hampan Indah Rejeki)?
3. Bagaimana disiplin kerja dan efektivitas komunikasi secara Simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing (Studi Pada Petugas Cleaning Pt Technical Service Satisfaction Solution Hampan Indah Rejeki)?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui pengaruh secara signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing (Studi Pada Petugas Cleaning Service Di Pt Technical Service Satisfaction Solution Hampan Indah Rejeki).
2. Untuk Mengetahui pengaruh secara efektivitas komunikasi terhadap kinerja karyawan outsourcing (Studi Pada Petugas Cleaning Service Di Pt Technical Service Satisfaction Solution Hampan Indah Rejeki).
3. Untuk Mengetahui Seberapa Besar pengaruh secara Simultan disiplin kerja dan efektivitas komunikasi terhadap kinerja karyawan outsourcing (Studi Pada Petugas Cleaning Service Di Pt Technical Service Satisfaction Solution Hampan Indah Rejeki).

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur kerja, dan standar operasional organisasi. Disiplin kerja mencerminkan sikap tanggung jawab dan kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara konsisten sesuai ketentuan perusahaan. Menurut Malayu (*S.P. Hasibuan 2019*), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Sementara itu, Edy Sutrisno menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi norma dan peraturan organisasi guna menciptakan keteraturan kerja dan meningkatkan produktivitas.

Dalam perspektif manajemen modern, disiplin kerja tidak hanya dipandang sebagai kepatuhan terhadap aturan formal, tetapi juga sebagai bentuk internalisasi nilai organisasi dalam perilaku

kerja karyawan. *Michael Armstrong (2021)* menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan bagian integral dari sistem manajemen kinerja yang berfokus pada pembentukan perilaku kerja positif melalui integrasi pengawasan, motivasi, dan budaya organisasi. Pendekatan disiplin modern lebih menekankan pada *positive discipline*, yaitu pembentukan kesadaran intrinsik karyawan untuk bekerja secara profesional dan bertanggung jawab.

Penelitian empiris menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung mampu mengelola waktu kerja dengan baik, mengurangi kesalahan kerja, serta meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan (*Imamah, 2024*). Selain itu, *Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2022)* menjelaskan bahwa disiplin kerja berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, penurunan tingkat absensi, dan pembentukan perilaku kerja yang sistematis.

Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Hasibuan (2019), yaitu:

1. Kehadiran
2. Kepatuhan terhadap aturan
3. Tanggung jawab
4. Ketepatan waktu
5. Ketaatan kerja

Efektivitas Komunikasi

Efektivitas komunikasi merupakan proses penyampaian informasi yang mampu menciptakan pemahaman bersama antara pengirim dan penerima pesan. Dalam organisasi, komunikasi memiliki peran penting dalam meningkatkan koordinasi kerja, memperjelas pelaksanaan tugas, dan mengurangi kesalahan kerja. Menurut Veithzal Rivai, komunikasi organisasi merupakan proses penyampaian informasi dalam organisasi yang bertujuan mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, *Sutrisno (2020)* menyatakan bahwa komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang mampu menyampaikan pesan secara jelas sehingga dapat dipahami dengan baik oleh penerima pesan.

Dalam perspektif organisasi modern, efektivitas komunikasi tidak hanya diukur dari tersampainya informasi, tetapi juga dari kemampuan komunikasi dalam membangun *shared understanding* dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis. *Gary Yukl (2020)* menjelaskan bahwa komunikasi yang efektif melibatkan kejelasan pesan, relevansi informasi, serta interaksi dua arah yang memungkinkan terjadinya umpan balik secara konstruktif. Komunikasi yang efektif juga mampu membangun kepercayaan (*trust*) dan meningkatkan keterbukaan antar anggota organisasi.

Selain itu, *Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2021)* menjelaskan bahwa komunikasi yang efektif mampu menciptakan kejelasan peran dan tanggung jawab kerja sehingga dapat mengurangi ambiguitas tugas dan meningkatkan ketepatan pelaksanaan.

pekerjaan. Penelitian empiris juga menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan karena mampu memperkuat koordinasi kerja, meningkatkan partisipasi karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (*Pratama, 2022*).

Indikator efektivitas komunikasi dalam penelitian ini mengacu pada *Rivai (2018)*, yaitu:

1. Kejelasan pesan
2. Ketepatan informasi

3. Hubungan kerja
4. Umpan balik (*feedback*)
5. Koordinasi kerja

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan kerja secara efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2019), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas. Sementara itu, Sutrisno (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Dalam pendekatan manajemen kinerja kontemporer, kinerja tidak hanya dipandang sebagai hasil akhir pekerjaan, tetapi juga sebagai bentuk perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Herman Aguinis menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan serangkaian perilaku kerja yang relevan dengan tujuan organisasi, sehingga mencakup dimensi hasil kerja (*result performance*) dan perilaku kerja (*behavioral performance*).

Selain dipengaruhi kemampuan individu, kinerja karyawan juga dipengaruhi kondisi psikologis dan lingkungan kerja. Jason A. Colquitt (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja yang kondusif berperan dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Penelitian lain menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja yang suportif mampu meningkatkan produktivitas, ketepatan waktu kerja, serta kualitas hasil pekerjaan (Wibowo, 2023).

Dengan demikian, kinerja karyawan dapat dipahami sebagai hasil integrasi antara kemampuan individu, perilaku kerja, disiplin kerja, efektivitas komunikasi, dan dukungan organisasi dalam mencapai tujuan kerja secara optimal.

Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini mengacu pada Rivai (2018), yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Kerja sama
5. Tanggung jawab

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kinerja karyawan outsourcing, khususnya pada petugas cleaning service yang memiliki karakteristik pekerjaan rutin, membutuhkan ketepatan waktu, serta koordinasi kerja yang baik. Dalam praktiknya, kinerja karyawan outsourcing masih menghadapi berbagai kendala, seperti rendahnya kepatuhan terhadap aturan kerja dan kurang efektifnya komunikasi antar karyawan maupun dengan atasan. Kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan dan efektivitas operasional perusahaan.

Secara teoritis, kinerja karyawan merupakan variabel dependen yang dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam manajemen sumber daya manusia, di antaranya disiplin kerja dan efektivitas komunikasi. Disiplin kerja dipandang sebagai faktor penting yang mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan, tanggung jawab, dan standar operasional perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mampu bekerja secara konsisten, tepat waktu, serta bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

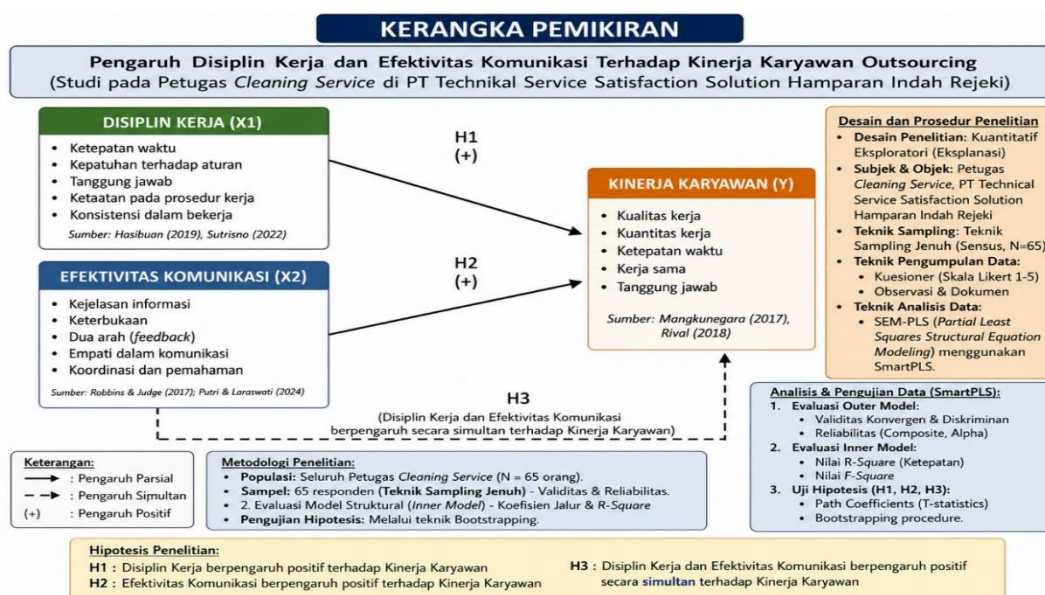
Selain disiplin kerja, efektivitas komunikasi juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif memungkinkan penyampaian informasi secara

jelas, tepat, dan akurat sehingga dapat meningkatkan koordinasi kerja, meminimalkan kesalahan kerja, serta menciptakan hubungan kerja yang lebih baik antar anggota organisasi. Dalam lingkungan kerja outsourcing, komunikasi yang efektif sangat dibutuhkan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas operasional sehari-hari.

Hubungan antar variabel dalam penelitian ini didasarkan pada asumsi bahwa semakin tinggi disiplin kerja dan efektivitas komunikasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan, sedangkan komunikasi yang efektif akan memperkuat koordinasi dan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa disiplin kerja dan efektivitas komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing, baik secara parsial maupun signifikan. Untuk menguji hubungan tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS)* melalui aplikasi *SmartPLS*. Melalui pengujian empiris tersebut diharapkan dapat diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai pengaruh disiplin kerja dan efektivitas komunikasi terhadap kinerja karyawan outsourcing pada PT Technical Service Satisfaction Solution Hamparan Indah Rejeki.

Kerangka Pemikiran



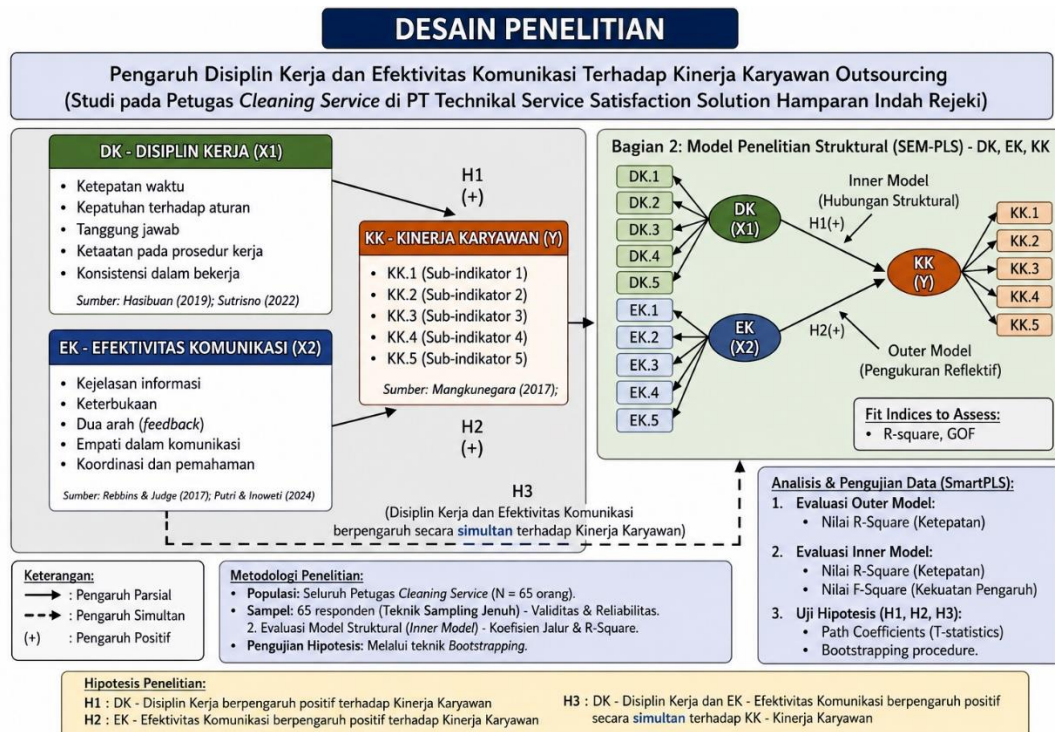
METODOLOGI PENELITIAN

Disain Penelitian

Penelitian ini disusun untuk menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan pada Bab I serta menguji hipotesis mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Efektivitas Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi pada Petugas *Cleaning Service* PT Teknikal Service Satisfaction Solution Hamparan Indah Rejeki).

Berdasarkan tujuan penelitian, desain penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian Explanatory research, merupakan pendekatan yang paling sesuai. Menurut (Creswell dan Creswell, 2018) *explanatory research* digunakan untuk

menjelaskan hubungan antar variabel melalui pengujian teori dengan menggunakan data numerik dan analisis statistik yang sistematis.



Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan outsourcing bagian cleaning service pada PT Teknikal Service Satisfaction Solution Hamparan Indah Rejeki yang berjumlah 65 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh (census sampling)*, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh populasi memungkinkan untuk dijadikan responden. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama penelitian dengan menggunakan *skala Likert 1–5*, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju (Sugiyono, 2023). Pernyataan dalam kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel disiplin kerja, efektivitas komunikasi, dan kinerja karyawan. Penyebaran kuesioner dilakukan secara daring melalui [Google Forms](#) serta secara langsung kepada responden apabila diperlukan.

Selain itu, teknik dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung penelitian, seperti struktur organisasi, standar operasional prosedur (*SOP*), laporan karyawan, dan data jumlah karyawan perusahaan. Dokumentasi tersebut digunakan untuk memperkuat informasi terkait kondisi organisasi dan mendukung validitas penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Data Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan outsourcing PT Technical Service Satisfaction Solution Hamparan Indah Rejeki yang telah bekerja minimal 1 tahun dan maksimal 8 tahun. Jumlah responden sebanyak 65 orang yang berasal dari berbagai unit kerja. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, status karyawan, dan jabatan. Berikut disajikan ringkasan karakteristik responden dalam satu tabel.

Tabel Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	34	52,3
	Perempuan	31	47,7
Usia	< 20 Tahun	0	0,0
	20–30 Tahun	31	47,7
	31–40 Tahun	33	50,8
	> 40 Tahun	1	1,5
Tingkat Pendidikan	SD	0	0,0
	SMP	9	13,8
	SMA/SMK	51	78,5
	Diploma	3	4,6
	Sarjana	2	3,1
Masa Kerja	< 1 Tahun	0	0,0
	1–3 Tahun	33	50,8
	4–6 Tahun	29	44,6
	> 6 Tahun	3	4,6
Status Karyawan	Kontrak	51	78,5
	Tetap	14	21,5
	Harian Lepas	0	0,0
Jabatan	CSO Pagi	20	30,8
	CSO Siang	25	38,5
	CSO Malam	11	16,9
	Team Leader	3	4,6
	Supervisor	2	3,1
	Admin Area	2	3,1
	Area Manager	1	1,5
	Gondola	1	1,5
	Managerial Level	0	0,0
Total Responden		65	100

Sumber : Data Penelitian

Berdasarkan tabel tersebut, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 52,3% dengan rentang usia dominan 31–40 tahun sebesar 50,8%. Tingkat pendidikan responden didominasi oleh lulusan SMA/SMK sebesar 78,5%, sedangkan mayoritas masa kerja responden berada pada rentang 1–3 tahun sebesar 50,8%. Berdasarkan status karyawan, sebagian besar responden merupakan karyawan kontrak sebesar 78,5%. Selain itu, mayoritas responden berada pada jabatan operasional sebagai Cleaning Service Officer (CSO), khususnya CSO Siang sebesar 38,5%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian

didominasi oleh tenaga kerja operasional outsourcing yang secara langsung terlibat dalam kegiatan pelayanan dan operasional perusahaan.

ANALISIS DAN INTERPRESTASI DATA

Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan *PLS-SEM* melalui *SmartPLS*. Analisis mencakup Menurut (Hair, 2021).:

1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)
2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)
3. Pengujian Hipotesis berdasarkan nilai path coefficient, R-square, dan f-square

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*) Menurut Hair (2021)

a. Validitas Konvergen dan Analisis

Indikator	Loading factor			Keterangan
	DK	EK	KK	
DK1	0.843			valid
DK2	0.852			valid
DK3	0.887			valid
DK4	0.865			valid
DK5	0.881			valid
EK1		0.876		valid
EK2		0.804		valid
EK3		0.877		valid
EK4		0.862		valid
EK5		0.796		valid
KK1			0.891	valid
KK2			0.888	valid
KK3			0.872	valid
KK4			0.871	valid
KK5			0.899	valid

Average Variance Extracted (AVE)			
Variabel	AVE	Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja (DK)	0.750	$\geq 0,50$	Valid
Efektivitas Komunikasi (EK)	0.712	$\geq 0,50$	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	0.782	$\geq 0,50$	Valid

Sumber : Manual Data Hasil Olah Smart Pls Sem Versi 4.0.9.9

Berdasarkan hasil analisis *outer model* menggunakan metode *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* dengan bantuan *SmartPLS*, seluruh indikator pada variabel disiplin kerja, efektivitas komunikasi, dan kinerja karyawan memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk penelitian secara baik dan memenuhi kriteria *validitas konvergen* (Hair, 2021).

Selain itu, nilai *Average Variance Extracted (AVE)* pada seluruh variabel penelitian berada di atas 0,50, yang menunjukkan bahwa masing-masing konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikator pembentuknya. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan valid secara konvergen dan layak digunakan untuk pengujian model struktural (*inner model*).

b. Validitas Diskriminan dan Analisis

Variabel	Indikator			
	DK	EK	KK	
Disiplin Kerja (DK)				
Efektivitas Komunikasi (EK)	0.309			
Kinerja Karyawan (KK)	0.657	0.677		

Sumber : Manual Hasil Olah Data Smart Pls Sem Versi 4.0.9.9

Berdasarkan hasil pengujian validitas diskriminan menggunakan kriteria *Heterotrait–Monotrait Ratio* (HTMT), seluruh nilai HTMT antar konstruk berada di bawah batas 0,90 sebagaimana direkomendasikan oleh *Hair (2021)*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel laten dalam penelitian memiliki tingkat diskriminasi yang baik dan mampu mengukur konstruk yang berbeda secara tepat.

Dengan demikian, model pengukuran dinyatakan telah memenuhi kriteria validitas diskriminan sehingga layak untuk dilanjutkan pada tahap pengujian model struktural (*inner model*).

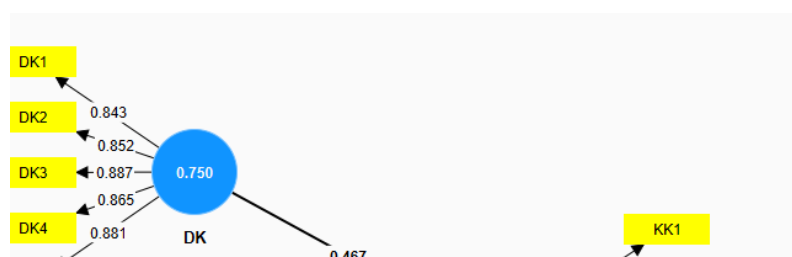
C. Reliabilitas dan Analisis

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Keterangan
Disiplin Kerja (DK)	0.917	0.923	0.937	Reliabel
Efektivitas Komunikasi (EK)	0.899	0.915	0.925	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0.930	0.933	0.947	Reliabel

Sumber : Manual Hasil Olah Data Smart Pls Sem Versi 4.0.9.9

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,70. Berdasarkan kriteria yang dikemukakan oleh *Hair (2021)*, hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh konstruk penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat konsistensi internal yang baik.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*) Menurut *Hair (2021)*



Sumber : Model Analisis Hasil Olah Data Smart Pls Sem Versi 4.0.9.9

a. Path Koefisien Hipotesis

Tabel Hasil Pengujian Hipotesis Langsung (Direct Effect)

Hipotesis	Hubungan Variabel	Koefisien Jalur (O)	T-Statistic	P-Value	Keputusan
H1	Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0,467	5,214	0,000	Diterima
H2	Efektivitas Komunikasi → Kinerja Karyawan	0,497	5,876	0,000	Diterima

Keterangan:

- Koefisien Jalur (O) = Original Sample (Standardized)
- T-Statistic = Nilai t-hitung hasil bootstrapping
- P-Value = Nilai signifikansi ($p < 0,05$)
- Keputusan = H0 ditolak dan Ha diterima jika T-Statistic $> 1,96$ dan P-Value $< 0,05$

Sumber : Manual Hasil Olah Data Smart Pls Sem Versi 4.0.9.9

Hasil pengujian model struktural (*inner model*) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,467 dengan nilai *T-Statistic* sebesar 5,214 dan *P-Value* sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Berdasarkan kriteria yang dikemukakan oleh Hair (2021), nilai *T-Statistic* $> 1,96$ dan *P-Value* $< 0,05$ menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antar variabel.

Selanjutnya, variabel efektivitas komunikasi memiliki nilai *koefisien jalur sebesar 0,497 dengan nilai T-Statistic sebesar 5,876 dan P-Value sebesar 0,000*. Hasil ini menunjukkan

bahwa efektivitas komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua (H2) dinyatakan diterima.

Selain itu, hasil pengujian koefisien determinasi (*R-Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,782 pada variabel kinerja karyawan. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa sebesar 78,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan efektivitas komunikasi, sedangkan sisanya sebesar 21,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan.

a. *R Square dan Analisis*

Indikator	R-square	R-square adjusted
KK	0,782	0.589

Sumber : Manual Hasil Olah Data Smart Pls Sem Versi 4.0.9.9

Hasil pengujian koefisien determinasi (*R-Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,782 pada variabel kinerja karyawan. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa 78,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan efektivitas komunikasi, sedangkan sisanya sebesar 21,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti pelatihan, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, dan sistem penilaian kinerja.

Menurut Hair et al. (2019; 2021), nilai *R-Square* sebesar 0,75 termasuk dalam kategori kuat, sehingga nilai 0,782 menunjukkan bahwa model struktural memiliki kemampuan prediktif yang baik dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan. Selain itu, nilai *R-Square Adjusted* yang relatif stabil menunjukkan bahwa model penelitian telah terspesifikasi dengan baik dan tidak mengalami bias akibat penggunaan variabel independen dalam model.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan efektivitas komunikasi memiliki kontribusi yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan outsourcing pada PT Technical Service Satisfaction Solution Hampan Indah Rejeki

F Square dan Analisis

Hubungan Variabel	Nilai F-Square	Interprestasi
Displin kerja →kinerja Karyawan	0.502	Pengaruh besar
Efektivitas Komunikasi→ Kinerja Karyawan	0.568	Pengaruh besar

Sumber : Manual Hasil Olah Data Smart Pls Sem Versi 4.0.9.9

Berdasarkan hasil analisis *F-Square* (*effect size*), variabel disiplin kerja memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,502 yang termasuk dalam kategori pengaruh besar (*large effect*). Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi yang kuat terhadap peningkatan kinerja

karyawan. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan organisasi, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin baik pula kualitas dan produktivitas kerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh *Febrianti (2024)*, *Kesumayathi (2024)*, serta *N.P. dan H.R. Sari (2022)* yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja mampu meningkatkan kepatuhan terhadap standar operasional kerja serta mendorong peningkatan kualitas kinerja karyawan.

Selanjutnya, variabel efektivitas komunikasi memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,568 yang juga termasuk dalam kategori pengaruh besar (*large effect*). Hasil ini menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi memiliki kontribusi yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif mampu memperjelas penyampaian informasi, meningkatkan koordinasi kerja, mengurangi kesalahan kerja, serta mempercepat penyelesaian tugas dalam organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian *Putri dan Isnawati (2024)* serta *Rahmawati (2023)* yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang jelas dan terbuka antara atasan dan bawahan mampu meningkatkan koordinasi kerja, pemahaman tugas, serta produktivitas kerja karyawan.

Dengan demikian, hasil *F-Square* menunjukkan bahwa disiplin kerja dan efektivitas komunikasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan outsourcing. Hasil ini sekaligus memperkuat temuan pada pengujian koefisien jalur (*path coefficient*) dan koefisien determinasi (*R-Square*) bahwa kedua variabel independen memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Technical Service Satisfaction Solution Hamparan Indah Rejeki.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan efektivitas komunikasi terhadap kinerja karyawan outsourcing pada petugas cleaning service di PT Technical Service Satisfaction Solution Hamparan Indah Rejeki dengan *metode Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* terhadap 65 responden, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar 0,467, nilai *T-Statistic* sebesar 5,214, dan *P-Value* sebesar 0,000 sehingga hipotesis diterima. Selain itu, nilai *effect size (F-Square)* sebesar 0,502 menunjukkan kategori pengaruh besar (*large effect*). Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab kerja, mampu meningkatkan kinerja karyawan outsourcing.
2. Efektivitas komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar 0,497, nilai *T-Statistic* sebesar 5,876, dan *P-Value* sebesar 0,000 sehingga hipotesis diterima. Nilai *F-Square* sebesar 0,568 menunjukkan kategori pengaruh besar. Temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi yang jelas, terbuka, dan mudah dipahami mampu meningkatkan koordinasi kerja, mempercepat penyelesaian tugas, serta mendukung peningkatan kinerja karyawan.

3. Disiplin kerja dan efektivitas komunikasi secara simultan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai *R-Square* sebesar 0,782, yang menunjukkan bahwa 78,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 21,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan efektivitas komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa disiplin kerja dan efektivitas komunikasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan outsourcing pada perusahaan jasa.

Saran dan Kritik

1.Saran

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia melalui penguatan sistem komunikasi internal yang lebih partisipatif, terstruktur, dan terbuka guna menciptakan koordinasi kerja yang lebih optimal. Selain itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala terhadap kebijakan disiplin kerja agar tetap relevan dengan kebutuhan operasional serta mampu mendorong terciptanya budaya kerja yang profesional dan konsisten. Peningkatan fasilitas kerja, penyediaan pembinaan berkelanjutan, serta penerapan sistem evaluasi kinerja yang objektif juga perlu dilakukan sebagai upaya meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi, serta menggunakan pendekatan metodologis yang lebih beragam agar diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif dan mendalam.

2.Kritik

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu menjadi perhatian dalam pengembangan kajian selanjutnya. Fokus penelitian yang hanya menitikberatkan pada variabel efektivitas komunikasi dan disiplin kerja menyebabkan analisis belum sepenuhnya mampu menjelaskan faktor-faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, keterbatasan objek penelitian pada satu lokasi penelitian menyebabkan hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada konteks organisasi yang berbeda. Penggunaan pendekatan kuantitatif melalui instrumen kuesioner juga berpotensi menimbulkan bias subjektivitas responden dalam memberikan jawaban. Di samping itu, penelitian yang dilakukan dalam rentang waktu terbatas belum mampu menangkap dinamika perubahan perilaku kerja secara longitudinal. Oleh karena itu, diperlukan pengembangan penelitian lebih lanjut baik dari aspek variabel, cakupan objek, maupun metode penelitian agar diperoleh hasil yang lebih akurat, representatif, dan memiliki kontribusi teoritis maupun praktis yang lebih kuat.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan sebagai bahan evaluasi dan pengembangan penelitian selanjutnya.

1. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu disiplin kerja dan efektivitas komunikasi, dalam menjelaskan kinerja karyawan. Padahal, masih terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja yang belum dianalisis dalam penelitian ini.
2. ruang lingkup penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan outsourcing, yaitu PT Technical Service Satisfaction Hamparan Indah Rejeki, sehingga hasil penelitian memiliki keterbatasan dalam generalisasi terhadap perusahaan lain yang memiliki karakteristik organisasi dan sistem kerja yang berbeda.
3. jumlah responden dalam penelitian ini terbatas pada 65 orang karyawan outsourcing sehingga hasil penelitian belum sepenuhnya merepresentasikan populasi yang lebih luas. Jumlah sampel yang lebih besar berpotensi menghasilkan tingkat akurasi dan generalisasi yang lebih baik.
4. metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang bergantung pada persepsi dan kejujuran responden dalam memberikan jawaban, sehingga masih memungkinkan terjadinya bias subjektivitas. Keterbatasan tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa penelitian mengenai kinerja karyawan sering dipengaruhi oleh keterbatasan jumlah responden, ruang lingkup penelitian, serta variabel yang digunakan dalam penelitian.

Rekomendasi

Rekomendasi bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan secara konsisten melalui penerapan sistem pengawasan kerja yang lebih efektif, pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran aturan, serta pemberian penghargaan kepada karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi. Langkah tersebut penting untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja karyawan outsourcing.

Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan efektivitas komunikasi organisasi dengan memastikan penyampaian informasi yang jelas, meningkatkan koordinasi kerja antara atasan dan karyawan, serta menyelenggarakan pelatihan komunikasi kerja secara berkala. Komunikasi yang efektif dapat membantu mengurangi kesalahan kerja, meningkatkan kerja sama tim, dan mempercepat penyelesaian pekerjaan.

Perusahaan juga disarankan untuk melakukan evaluasi kinerja karyawan secara berkala dan objektif melalui sistem penilaian kerja yang transparan dan terstruktur. Evaluasi yang berkelanjutan dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan serta menentukan strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih tepat.

Selain itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan mendukung komunikasi terbuka antar anggota organisasi. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi, tanggung jawab, dan kualitas kinerja karyawan outsourcing.

Rekomendasi bagi Akademik

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja sehingga model penelitian menjadi lebih komprehensif.

Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk memperluas objek penelitian pada berbagai sektor industri, seperti manufaktur, perbankan, rumah sakit, maupun sektor publik agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.

Selain itu, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi pembelajaran dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait disiplin kerja, efektivitas komunikasi, dan kinerja karyawan outsourcing.

Peneliti berikutnya juga disarankan untuk menggunakan pendekatan metodologi yang lebih beragam, seperti *mixed methods*, penelitian longitudinal, atau teknik analisis statistik lanjutan agar menghasilkan temuan penelitian yang lebih mendalam dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

- Sugiyono, B. (2023). *METODE PENELITIAN SUGIYONO 2023 KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. www.cvalfabeta.com
- Robbins, S. P. , & J. T. A. 2017. (2017). *Organizational Behavior (17th ed.)*. Harlow,. England: Pearson Education Limited.
- Sutrisno E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2020). (2020). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Wahyuni, D. (2021). (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja*.
- Aguinis, H. (2019). *Performance management* (4th ed.). Chicago: Chicago Business Press.
- Hair et al., 2021. (n.d.). *Classroom Companion: Business Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R AAWorkbook*. Retrieved <http://www>.
- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. London: Kogan Page.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2021). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. New York: McGraw-Hill.
- DeVito, J. A. (2021). *The interpersonal communication book*. Pearson Education.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2021). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Yukl, G. (2020). *Leadership in organizations*. Pearson Education.
- Gary Dessler. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Courtland L. Bovee, & John V. Thill. (2021). *Business Communication Today*. Pearson Education.
- John W. Newstrom. (2018). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. McGraw-Hill Education.

2. Jurnal

- Thufailah, K. , M. A. , & S. E. (2025). (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal IKRAITH Ekonomika*. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/view/5312>
- Afriyani, F. , P. P. , P. Y. , L. J. S. D. , & A. H. (2023). (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 4899–4904.

- Alfian, A. , & A. C. (2025). (2025). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal ARZUSIN*.
<https://www.researchgate.net/publication/391542613>
- Amelia, K. H. dan H. (2024). *Organizational Commitment and Work Discipline to Employee Performance*. <https://ijafibs.pelnus.ac.id/index.php/ijafibs/article/view/230>
- Arifin, Z. (2022). (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*.
<https://journal.uin-malang.ac.id>
- Creswell dan Creswell. (2018). *Research Creswell dan Creswell 2018*.
<https://archive.org/details/researchdesignO000unse>
- Djohar, A. P. T. , A. R. , & J. Y. (2024). (2024). Pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai. . *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(1), 12–16.
- Effendy, O. Uchjana. 2018. (2018). Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek. Bandung. *PT Remaja Rosdakarya*.
- Ekobisman. (2025). (2025). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan dengan Komunikasi dan Budaya Organisasi melalui Disiplin Kerja. *Jurnal Articul Up*.
<https://journal.univpencasila.ac.id/index.php/ekobisman/article/view/8519>
- ernanda, Y. , R. R. , & T. T. (2024). (2024). *Pengaruh Disiplin dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan*. <https://jurnal.risetilmiah.ac.id/index.php/jak/article/view/178>
- Febrianti, S. , & K. K. (2024). (2024). *Pengaruh Lingkungan, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*.
<https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/1081>
- Firmansyah, R. (2021). (2021). *Pengaruh Komunikasi dan Disiplin terhadap Kinerja*.
<https://journal.polban.ac.id>
- Hadi, P. (2023). (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas*.
<https://journal.unej.ac.id>
- Hair, J. F. , H. G. T. M. , R. C. M. , & S. Marko. 2021. (2021). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (3rd ed.). *Thousand Oaks, CA: Sage Publications*.
- Handoko, T. H. , & W. A. (2023). Hubungan disiplin kerja dan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan. . *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 120–129.
- Hasanah, L. (2022). (2022). *Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja*.
<https://journal.unhas.ac.id>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta. *Journal Bumi Aksara*.
- Hidayat, R. (2021/2024). (2024). *Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan*.
<https://www.researchgate.net/publication/363287729>

- Imamah, F. N. (2024). (2024). Analisis dampak disiplin kerja pada kinerja karyawan dalam manajemen sumber daya manusia. *Expense: Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1), 47–64.
- Imbron, I. , & A. H. L. N. (2024). (2024). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(2), 112–120.
- Indriati, I. H. , N. N. R. , & L. R. (2023). (2023). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 20(4), 493–503.
- Kurniawan, A. (2022). (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja*.
<https://journal.unair.ac.id>
- Lesmana, A. (2024). (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomak*, 10(2), 23–29.
- Lestari, D. (2024). (2024). *Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*.
<https://journal.unnes.ac.id>
- Mangkunegara, A. Prabu. 2020. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Mayesti, M. , & W. W. (2023/2024). (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*.
<https://jurnal.kdi.or.id/index.php/eb/article/view/655>
- Meilani, I. , & Irwansyah. (2025). (2025). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Ekonomi*.
<https://cibangsa.com/index.php/musytari/article/view/6461>
- Nugroho, A. (2021). (2021). *Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai*.
<https://journal.uns.ac.id>
- Nur Rohmah, A. , A. D. , & K. K. (2024/2025). (2025). *Boosting Employee Performance through Communication, Teamwork, and Discipline*.
<https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/7778>
- Oktavianto, A. , & I. D. (2024). (2024). *The Influence of Organizational Culture and Interpersonal Communication on Employee Performance*.
<https://jki.ub.ac.id/index.php/jki/article/view/313>
- P Gloria, A. F. A. S.-J. M. (Management and B. S. 2025. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal Internasional Finance Cabang Taman Palem Cengkareng. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*.
<https://ejournal.wiraraja.ac.id/index.php/MISSY/article/view/4681>
- Pebrianti, N. K. M. , S. I. W. K. , & K. I. A. G. (2024). (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 3(12), 1860–1869.
- Prasetyo, B. (2022). (2022). *Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan*.
<https://journal.unpad.ac.id>

- Putra, A. , S. M. , & Y. M. (2025). (2025). Pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Disiplin Kerja. *Ndonesian Journal of Business and Management*. <https://journal.unibos.ac.id/jbm/article/view/4598>
- Putri, M. (2021). (2021). *Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja*. <https://journal.unila.ac.id>
- Putri dan Isnowati. (2024). *Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOMB/article/view/8801>
- Rahayu, S. (2023). (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. <https://journal.unesa.ac.id>
- Rahman, A. (2024). (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan*. <https://journal.uui.ac.id>
- Rahmawati, D. , & W. A. (2023). Pengaruh efektivitas komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui koordinasi kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 101–110. *Jika Dari Skripsi / Tesis:*
- Rivai, V. (2018). (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rizal, R. , Bakaruddin. , & K. A. (2025). (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*.
- Saputra, R. (2022). (2022). *Pengaruh Komunikasi dan Disiplin terhadap Kinerja*. <https://journal.ugm.ac.id>
- Sari, N. P. , & H. R. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa. . *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2), 145–154.
- Sari, R. (2024). (2024). *Pengaruh Komunikasi Efektif terhadap Kinerja Karyawan*. <https://journal.uinjkt.ac.id>
- Setianto, J. , & F. V. (2024). (2024). *Boosting Employee Performance through Discipline, Motivation, and Supervision*. <https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/1134>
- Setiawan, H. (2022). (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. <https://journal.uny.ac.id>
- Suryani, E. (2023). (2023). *Efektivitas Komunikasi terhadap Motivasi Kerja*. <https://journal.ums.ac.id>
- Yuliana, D. (2023). (2023). *Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. <https://journal.unsri.ac.id>
- Sulfiana dan Fuad. (2025). *The Influence of Communication, Discipline, Work Competence, and Work Motivation on Employee Performance*. <https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/JEM/article/view/27297>
- Wulandari, N. (2024). (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing*. <https://journal.untar.ac.id>

