EKOMANIA : EKONOMI, MANAJEMEN, AKUNTANSI DAN BISNIS

Vol. 10, No. 3, 2024
E-ISSN : 3032-6354
P-ISSN : 2356-4423

GAYA KOMUNITAS KARYAWAN UNTUK MENINGKATKAN KINERJA DAN DISIPLIN KERJA PADA PT NSP

Mochamad Fatchurrohman[1*], Teguh Setiawan Wibowo[2], Priscadella Putri Christiyanti[3], Noneng R Sukatmadiredja[4], Shobikin[5]
Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika

Article Information

Received: 10 March 2024
Revised: 28 March 2024
Accepted: 27 April 2024

*Corresponding Author:
prisca8christiyanti@gmail.com

Abstract

This research aims to study and find out how employee communication styles at PT. NSP can contribute to improving work performance and discipline. In a competitive business environment, employee performance and a high level of work discipline are the keys to achieving company success and growth. The application of communication styles in the workplace has become an increasingly relevant concern for managers and human resources practitioners in efforts to create a positive corporate culture. Decision making, communication channels, and character. This researcher uses a post-positivism paradigm, and this research uses qualitative methods. The results of this qualitative method show that the communication style of employees at PT. NSP is The Relinguishing Style because they prefer collaboration with teams and deliberation so they can exchange thoughts, input or ideas with other team members. As well as wanting a conducive working atmosphere so that ASNs can work more calmly and quickly.

Keywords: Communication Style, Improving Performance, Work Discipline.

PENDAHULUAN

Komunikasi merupakan kegiatan yang tidak pernah dapat dipisahkan dari manusia. Komunikasi juga merupakan tindakan pengiriman atau menerima pesan dari satu orang ke orang lain, yang mungkin langsung atau tidak langsung. Komunikasi dalam organisasi memainkan peran paling sentral. Komunikasi sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.(Fauzan Ahmad Siregar & Lailatul Usriyah, 2021). Komunikasi yang baik membuat organisasi lebih efisien. Komunikasi juga merupakan aktivitas manusia yang sangat penting bagi seseorang dalam kehidupan sehari-hari. Komunikasi tidak terbatas pada kata-kata, bentuk lain juga dapat digunakan, seperti senyuman, anggukan, gerak tubuh. Organisasi merupakan sarana koordinasi antar karyawan (Pohan & Fitria, 2021).

Komunikasi adalah interaksi antar makhluk Tuhan, baik melalui simbol, isyarat, maupun tingkah laku dan tindakan. Dalam komunikasi ini, dua orang atau lebih menggunakan saluran komunikasi yang dapat digunakan oleh orang lain..(Pohan & Fitria, 2021). Menurut Muhammad, Jenis komunikasi organisasi adalah komunikasi verbal dan komunikasi non verbal. Menurut Sendjaya, gaya komunikasi adalah informasi tentang bagaimana orang-orang dalam suatu organisasi berperilaku ketika bertukar informasi.(Adyawanty, 2022).

Kinerja pegawai tidak hanya mencakup pencapaian tujuan dan target individu, tetapi juga melibatkan kontribusi yang lebih luas terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Dalam lingkungan yang kompetitif dan cepat berubah, organisasi perlu mengoptimalkan potensi setiap pegawai untuk mencapai tujuan strategis dan menjaga keunggulan kompetitif.(Syah, 2020). Meningkatkan kinerja pegawai bukanlah tugas yang mudah. Berbagai faktor dapat mempengaruhi produktivitas dan motivasi mereka, seperti kompetensi, lingkungan kerja, pengakuan, insentif, dan peluang pengembangan karir. Oleh karena itu, organisasi harus menyadari pentingnya memperhatikan faktor-faktor ini untuk menciptakan kondisi yang memungkinkan pegawai mencapai potensi maksimal mereka.(Wijaya et al., 2022).

Disiplin kerja merupakan landasan yang kuat dalam mencapai keberhasilan di tempat kerja. Di tengah tuntutan yang semakin tinggi dan lingkungan yang cepat berubah, memiliki disiplin kerja yang baik menjadi kunci untuk mencapai produktivitas yang tinggi, efisiensi yang optimal, dan pencapaian tujuan organisasi.(Helmi, fadila, 2016).

Disiplin kerja melibatkan sikap, perilaku, dan kebiasaan yang ditunjukkan oleh individu dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dengan ketekunan, konsistensi, dan tanggung jawab. Ini mencakup aspek seperti kehadiran yang konsisten, mematuhi aturan dan prosedur, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan mengutamakan tanggung jawab terhadap pekerjaan.(Ferawati, 2017). Tanpa disiplin kerja yang baik, organisasi berisiko mengalami penurunan produktivitas, kehilangan efisiensi, dan penundaan dalam mencapai target yang ditetapkan.

Disiplin kerja yang rendah juga dapat mengganggu kerjasama tim, mengurangi motivasi individu, dan menciptakan ketidakpastian yang merugikan bagi organisasi. Disiplin kerja dapat mencerminkan manusia besaran tanggung jawab yang telah dimilikinya. Disiplin kerja adalah alat yang dapat digunakan manajemen untuk berkomunikasi dengan karyawan untuk melakukan perubahan perilaku dan melakukan berbagai tindakan untuk meningkatkan kesadaran kepatuhan terhadap semua peraturan yang ada.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan dengan topik sejenis penelitian ini. Pertaman, penelitian ini dilakukan oleh (Adyawanty, 2022).

Hasil penelitian menunjukkan gaya komunikasi yang baik dapat membuat sebuah perusahaan menjadi unggul dan para pegawai juga dapat menambah ilmu antar pegawai serta kinerja. Kedua, penelitian ini dilakukan oleh (Helmi, fadila, 2016). Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dapat membuat sebuah perusahaan stabil dan semakin berkembang karena akan mempengaruhi kualitas produk perusahaan tersebut. Ketiga, penelitian ini dilakukan oleh (Syah, 2020). Hasil penelitian ini menghasilkan para pegawai yang berkualitas yang dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

TINJAUAN PUSTAKA & PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Gaya Komunikasi

Komunikasi yang efektif memainkan peran penting dalam lingkungan kerja yang sukses. Gaya komunikasi yang digunakan oleh individu dan organisasi secara signifikan

dapat mempengaruhi hubungan antara karyawan, manajemen, dan seluruh kelompok kerja.(Adyawanty, 2022).

Dalam tinjauan literatur ini, kami memeriksa literatur yang relevan tentang gaya komunikasi di lingkungan kerja. Kami melihat berbagai pendekatan dan faktor yang memengaruhi gaya komunikasi dan dampaknya terhadap produktivitas, kepuasan kerja, dan kinerja organisasi secara keseluruhan.(Fattahulhidayat et al., n.d.)

Gaya komunikasi merupakan persoalan yang tidak dapat dipisahkan dari upaya memahami gaya komunikasi yang dominan dalam suatu organisasi. Gaya komunikasi adalah perilaku interpersonal yang memanifestasikan dirinya dalam situasi tertentu. Gaya komunikasi yang digunakan tergantung pada masing-masing individu, misalnya ada 6 (enam).:

1. The Controlling Style gaya komunikasi dominan yang ditandai dengan keinginan untuk membatasi, memaksa, dan mengendalikan perilaku dan pikiran orang lain. The Equalitarian Style yaitu kesamaan yang dapat ditandai dengan terwujudnya alur penyebaran pesan secara lisan dan tulisan yang mewakili dua (dua) arah
2. The Structuring Style yaitu, gaya komunikasi terstruktur yang menggunakan pesan verbal untuk berbagi informasi dan memberikan instruksi untuk dilakukan.
3. The Dynamic Style yaitu komunikasi yang dinamis namun cenderung agresif karena lingkungan kerja yang berorientasi pada tindakan.
4. The Relinguishing Style Yakni gaya komunikasi yang tanpa ampun menerima saran dan pendapat orang lain serta tidak mau memberi perintah, padahal ia berhak memberi perintah kepada orang lain.
5. The Withdrawal Style yaitu merupakan gaya komunikasi yang ditandai dengan tidak mau berkomunikasi dengan orang lain karena masalah atau kesulitan interpersonal. (Pohan & Fitria, 2021).

Meningkatkan Kinerja

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan suatu perusahaan. Studi Kinerja Karyawan mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu, indikator kinerja utama dan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan hasil kerja.(Zhahira, 2022). Dalam tinjauan literatur ini, kami meninjau literatur yang relevan tentang kinerja karyawan di lingkungan kerja, termasuk faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, ukuran kinerja dan pendekatan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan dan pertumbuhan suatu perusahaan. Banyak penelitian telah dilakukan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, untuk mengevaluasi metode pengukuran kinerja yang efektif, dan untuk mengidentifikasi strategi untuk meningkatkan kinerja individu dan kolektif di tempat kerja. Di bawah ini adalah tinjauan literatur yang mencakup beberapa studi tentang kinerja karyawan.(Rivaldo, 2022).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan:

1. Faktor Motivasi: Teori motivasi seperti teori hirarki kebutuhan Maslow dan teori harapan Vroom telah digunakan untuk menjelaskan bagaimana faktor motivasi seperti kebutuhan pribadi, harapan terhadap imbalan, dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Iklim Organisasi: Penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi yang mendukung, termasuk budaya kerja positif, dukungan atasan, dan kesempatan pengembangan karir, berhubungan dengan kinerja yang lebih baik.

3. Kompetensi dan Keterampilan: Keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan, serta kemampuan untuk mengadaptasi dan belajar, memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan.

Metode Pengukuran Kinerja:

1. Pendekatan Terukur: Penilaian kinerja berbasis tujuan, kriteria prestasi, dan indikator kinerja kritis digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara objektif dan memberikan umpan balik yang konstruktif.
2. Pendekatan Berbasis Kompetensi: Metode ini menilai kinerja berdasarkan keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang relevan dengan pekerjaan, dan memberikan kerangka kerja yang komprehensif untuk mengembangkan kompetensi karyawan.

Strategi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan:

1. Pelatihan dan Pengembangan: Melalui pelatihan yang sesuai dan pengembangan keterampilan, karyawan dapat meningkatkan kompetensi mereka dan meningkatkan kinerja.
2. Umpan Balik dan Evaluasi: Proses umpan balik yang efektif dan evaluasi kinerja yang adil membantu karyawan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka, serta mengembangkan rencana aksi untuk meningkatkan kinerja.
3. Lingkungan Kerja yang Mendukung: Menciptakan budaya kerja positif, menyediakan sumber daya yang diperlukan, dan membangun hubungan tim yang kolaboratif dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.(Silaen et al., 2020)

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif. Disiplin kerja didefinisikan sebagai kemauan karyawan untuk mengikuti aturan, standar, prinsip operasi dan tugas yang ditetapkan oleh organisasi. (Jufrizen, 2021) Di sisi lain, disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka siap untuk mengubah perilakunya, serta berbagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.(Ferawati, 2017).

Dalam situasi negatif, kita sering berbicara tentang disiplin kerja. Disiplin selalu dikaitkan dengan sanksi atau hukuman. Disiplin dalam arti positif, sebagaimana dikemukakan oleh beberapa ahli seperti Hodges, dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat mengikuti aturan yang diberikan. (Helmi, fadila, 2016).

Macam-macam disiplin kerja. Disiplin kerja dibagi menjadi dua (dua) yaitu disiplin diri dan disiplin kelompok Disiplin diri.

1. Disiplin diri adalah disiplin yang dikembangkan atau dikendalikan sendiri. Disiplin diri adalah hasil dari pembelajaran keluarga dan masyarakat. Mengajarkan nilai-nilai menjaga sifat disiplin lingkungan dan dapat dibantu dengan kondisi sekitar kita. Disiplin diri memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi atau bisnis.
2. Disiplin kelompok atau Organisasi bukan murni fungsi individu. Disiplin kelompok berasal dari penanaman disiplin diri, yang berarti bahwa kelompok akan bekerja dengan baik ketika setiap anggota dapat berpartisipasi sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan post-positivis. Memahami gaya komunikasi PT.NSP. Pendekatan post-positivis dipilih. Meningkatkan kinerja dan disiplin kerja. Pengumpulan data melalui wawancara dengan menggunakan data primer dan data sekunder dari buku, jurnal dan sumber yang dipublikasikan di website.(Manurung, 2021).

Penelitian kualitatif ini bertujuan untuk menjelajahi dan memahami makna terkait gaya komunikasi PT. NSP. Metode penelitian ini melibatkan pengajuan pertanyaan khusus dan pengumpulan data dari narasumber terlibat dalam organisasi tersebut. Struktur dan kerangka laporan penelitian ini memiliki fleksibilitas yang memungkinkan partisipasi dari berbagai pihak yang terlibat dalam proses penelitian.(Fadli, 2021).

Wawancara digunakan sebagai metode utama pengumpulan data. Wawancara dilakukan secara semi terstruktur, sehingga responden bebas mengungkapkan pendapat dan pemikirannya. Selain itu, informasi sekunder dikumpulkan dari buku, jurnal, dan sumber lain yang berkaitan dengan tujuan penelitian.

Penelitian ini terdiri dari empat langkah yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dan verifikasi. Dalam proses penelitian dilakukan triangulasi data yang menjamin keakuratan hasil penelitian dengan mengkaji informasi dari berbagai sumber.

Tabel 1. Pedoman Wawancara

Konsep	Dimensi	Turunan	Indikator
Gaya Komunitas Karyawan PT. NSP Untuk Meningkatkan Kinerja Dan Disiplin Kerja	Budaya kerja	Kerja sama	Team work dan individu
	Saluran komunikasi	Tatap muka, surat online, dan pesan teks	Berbicara secara langsung, berdiskusi melalui chatting
	Pengambilan keputusan	Pengambilan Keputusan	Rasional atau emosional

Sumber : *(Kurniati, 2023)*

Instrumen penelitian adalah alat atau metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Alat penelitian dirancang untuk mengumpulkan informasi yang relevan dan relevan dengan tujuan penelitian tertentu. Instrumen penelitian dapat berupa angket, wawancara, observasi, tes atau kombinasi dari beberapa metode tersebut. (Suharsimi Arikunto, 2010). Ukuran yang secara objektif memberikan informasi kuantitatif tentang berbagai karakteristik variabel. (Muqorrobin, 2010).

Wawancara dilakukan kepada 5 (Lima) narasumber yang bekeja PT. NSP. Adapun data narasumber sebagai berikut:

Tabel 2. Data Informan

No.	Nama	Jenis Kelamin	Jabatan
1.	SF	P	ADM
2.	SW	L	Fitter
3.	M	P	ADM
4.	KR	L	Karyawan
5.	YG	L	Karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data/Hasil Penelitian

a. *Team Work*

Menurut narasumber 1 menyampaikan *"dengan diadakannya apel setiap pagi sebelum melakukan kegiatan kerja serta membagi tugas kepada setiap karyawan".*

Menurut narasumber 2, 3 dan 4 menyampaikan *"dengan cara bermusyawarah antar karyawan agar saling memberikan ide yang efektif".*

Menurut narasumber 5 menyampaikan *"dengan saling berkomunikasi antar pegawai terciptanya lingkungan kerja yang kondusif".*

b. Tatap muka, surat online, dan pesan teks

Menurut narasumber 1 dan 5 menyatakan *"Karyawan PT. NSP menggunakan berbagai saluran komunikasi yang spesifik untuk berkoordinasi dan berbagi informasi dengan tim atau divisi lain. Mereka memanfaatkan alat komunikasi digital seperti aplikasi pesan instan dan platform kolaborasi online untuk memastikan pertukaran informasi yang cepat dan efisien. Selain itu, mereka juga mengadakan pertemuan rutin, baik secara langsung maupun virtual, untuk diskusi mendalam dan kolaborasi tim yang langsung"*.

Menurut narasumber 2 dan 3 menyatakan *"Dalam rangka memastikan kolaborasi yang lancar dan pertukaran informasi yang tepat, karyawan PT. NSP menggunakan saluran komunikasi yang beragam. Mereka mengandalkan pertemuan tatap muka untuk diskusi strategis dan pemecahan masalah yang kompleks. Selain itu, mereka menggunakan surel sebagai sarana komunikasi tertulis yang formal dan memanfaatkan platform kolaboratif yang didukung teknologi untuk berbagi informasi secara real-time. Dengan menggabungkan saluran komunikasi ini, mereka memastikan pemahaman yang sama di antara tim atau divisi yang berbeda".*

Menurut narasumber 4 menyatakan *"Untuk berkoordinasi dan berbagi informasi dengan tim atau divisi lain, karyawan PT. NSP menggunakan saluran komunikasi yang beragam sesuai dengan kebutuhan. Mereka memanfaatkan aplikasi pesan instan atau grup obrolan untuk komunikasi yang cepat dan informal, memastikan pertukaran informasi yang real-time. Selain itu, mereka juga mengadakan pertemuan rutin dan sesi tatap muka untuk diskusi mendalam, berbagi pemahaman, dan memastikan kolaborasi yang efektif di antara tim atau divisi yang berbeda. Dengan menggabungkan saluran komunikasi ini, mereka mencapai kolaborasi yang lancar dan pemahaman yang sama dalam operasional"*.

c. Pengambilan Keputusan

Menurut narasumber 1, 3, 4, dan 5 menyatakan *"bahwa sangat baik karena di dalam PT. NSP menjunjung tinggi rasa kekeluargaan sehingga jarang sekali terjadinya masalah, jika pun ada masalah maka akan diselesaikan dengan cara baik-baik".*

Menurut narasumber 2 menambahkan *"bahwa dengan serius, tegas, dan harus berkomitmen".*

Pembahasan

Karyawan PT. NSP memiliki gaya komunikasi yang The Relinguishing Style. Gaya komunikasi tersebut dapat dilihat dari budaya kerja para karyawan yang lebih senang bekerja secara tim sehingga dapat bertukar ide, pikiran, dan pengetahuan serta menerima masukkan dari orang lain saat bekerja sama dengan tim untuk membuat sebuah kegiatan yang

diharuskan bekerjasama dengan unit lainnya. Mufakat adalah hasil dari sebuah negosiasi, mufakat juga dimaksud buah dari proses musyawarah.(Ghoni & Pujiyono, 2020).

Musyawarah yaitu pembahasan Bersama atau tim bertujuan untuk mencapai sebuah keputusan untuk menyelesaikan masalah.(Fauziah & Kurniawan, 2022). Musyawarah sangat penting dalam sebuah organisasi agar para anggota atau kelompok tidak terjadi miss komunikasi. Data di lapangan menunjukkan bahwa para karyawan lebih cenderung bermusyawarah untuk mengambil sebuah keputusan.

Hasil temuan menunjukkan saat bekerja sama karyawan memilih bekerja sama tim dibandingkan harus mengerjakan secara individu.(Wijaya et al., 2022). Karyawan juga lebih sering bermusyawarah kepada pimpinan atau pegawai lainnya agar dapat menambah wawasan, pengetahuan, ataupun ide yang dapat menambah kualitas dan kinerjanya tersebut. Selain itu, karyawan melakukan pekerjaan dengan santai, namun, para karyawan diminta harus teliti dalam menjalani sebuah pekerjaan tersebut, agar tidak terjadi kesalahan dalam mengerjakannya walau dalam pressure atasan.

Tim adalah kelompok individu yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan secara kolektif. Dalam konteks organisasi, tim seringkali terdiri dari anggota yang memiliki keahlian, latar belakang, atau peran yang berbeda, yang saling melengkapi untuk mencapai hasil yang diinginkan.(Fathurrahman et al., 2019). Tim juga merupakan unit yang terdiri dari dua orang atau lebih yang berinteraksi dan berkoordinasi dan saling membutuhkan untuk meningkatkan kinerja mereka atau mencapai tujuan tertentu..(Wijaya et al., 2022). Dalam uraian di atas dijelaskan bahwa kerjasama atau teamwork adalah perilaku kerja sama antar individu dalam suatu organisasi kerja melalui pertukaran informasi dan pengetahuan, yang dilakukan secara bersama-sama dan berkoordinasi dengan manajer dan tim untuk saling membantu mencapai tujuan organisasi. organisasi untuk menyelesaikan atau tujuan bersama.(Fathurrahman et al., 2019)

Karyawan juga lebih cenderung suka bertatap muka secara langsung saat melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan karena menurut mereka bertatap muka secara langsung lebih efektif dibandingkan dengan media WhatsApp, Zoom ataupun surat elektronik lainnya, tatap muka secara langsung dapat mengetahui karakteristik masing – masing pegawai dengan melihat gerak tubuh, senyuman, atau bahasa tubuh lainnya. Komunikasi ialah suatu interaksi sesama makhluk tuhan baik dengan symbol, sinyal, ataupun perilaku dan Tindakan. Komunikasi 2 (dua) arah juga tidak hanya membuat pekerjaan lebih cepat tetapi juga meningkatkan silaturahmi antar pegawai.(Syah, 2020).

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan bahwa hasil penelitian di lapangan menunjukan bahwa Gaya Komunikasi Karyawan PT. NSP memiliki Gaya komunikasi The Relinguishing Style, yang dapat dilihat dari budaya kerja mereka yang lebih sering bekerja secara team dari pada bekerja secara individu dimana mereka dapat bertukar pendapat, ide, pemikiran, dan pengetahuan serta menerima berbagai masukan dari sesama saat bekerja dalam suatu team untuk menyelesaikan tugas. Mufakat adalah hasil dari negosiasi. Itu juga disebut sebagai produk dari proses musyawarah. Untuk menghindari kesalahan komunikasi antar anggota atau kelompok, musyawarah dalam sebuah organisasi sangatlah penting. Data lapangan menunjukkan bahwa karyawan lebih cenderung bermusyawarah saat membuat keputusan. Hasil menunjukkan bahwa karyawan lebih suka bekerja sama dalam tim. Hal ini akan menjadi pengaruh yang baik dan efektif untuk membangun sebuah lingkungan kerja yang nyaman dan positif.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya bahwa komunikasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, maka karyawan PT. NSP harus meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan maupun antar sesama karyawan. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka karyawan PT. NSP harus meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam ketelitian penyelesaian tugas agar selesai tepat waktu. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka karyawan PT. NSP harus meningkatkan gaya kepemimpinan agar pemimpin memiliki hubungan dan komunikasi yang lebih baik lagi agar kinerja karyawan semakin meningkat. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan maka karyawan PT. NSP harus meningkatkan lingkungan kerja dengan menjaga fasilitas yang sudah ada, memperbaiki atau mengganti fasilitas yang sudah kurang layak pakai agar nyaman ketika bekerja, jika ruangan baik, fasilitas bisa digunakan dengan baik dan nyaman maka karyawan akan lebih efisien dalam mengerjakan tugas dan akan meningkatkan kinerja. Penulis berharap PT. NSP akan menjadi perusahaan yang semakin bergerak maju mengikuti perkembangan zaman yang semakin cepat dengan teknologi modern sebagai penunjangnya. Manajemen yang semakin berkembang, dan tetap menjunjung tinggi rasa solidaritas dan kekeluargaan sehingga mampu memperkuat sinergi kerja para anggotanya.

REFERENSI

Adyawanty, T. (2022). Gaya Komunikasi Dalam Kepemimpinan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ilmu Sosial Dan Politik [JIMSIPOL]* , *Vol 2 Nomo*(September), 21–28.

Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, *21*(1), 33–54. https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075

Fathurrahman, A., Yusuf, A. E., & Harijanto, S. (2019). the Enhancement of Learning Effectiveness Through the Increase of Pedagogical Competence and Teamwork. *Journal of Educational Management*, *7*(2), 843–850.

Fattahulhidayat, W., Manafe, L. A., & Rahayu, S. (n.d.). *Millennial Generation Communication Style of State Civil Apparatus ; Performance Improvement and Work Quality*. *02*(04), 362–373.

Fauzan Ahmad Siregar, & Lailatul Usriyah. (2021). Peranan Komunikasi Organisasi dalam Manajemen Konflik. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, *5*(2), 163–174. https://doi.org/10.47766/idarah.v5i2.147

Fauziah, R., & Kurniawan, R. R. (2022). Relevansi Ayat-Ayat Al-Quran Tentang Musyawarah. *Ulumul Qur'an: Jurnal Kajian Ilmu Al-Qur'an Dan Tafsir*, *2*(1), 40–48. https://doi.org/10.58404/uq.v2i1.92

Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, *5*(1), 1–131. http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf

Ghoni, M. R., & Pujiyono, P. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Anak yang Berhadapan dengan Hukum Melalui Implementasi Diversi di Indonesia. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, *2*(3), 331–342. https://doi.org/10.14710/jphi.v2i3.331-342

Helmi, fadila, A. (2016). Disiplin Kerja. *Bultin Kerja*, *4*, 32–42.

Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, *7*(1), 35–54.

https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277
Kurniati, M. (2023). *Analisis Gaya Komunikasi Pegawai Negeri Sipil Generasi Milenial di Badan Kepegawaian Negara*. *16*(2), 56–76.
Manurung, K. (2021). *Mencermati penggunaan metode kualitatif di lingkungan sekolah tinggi teologi*. *1*(1), 285–300.
Muqorrobin, F. (2010). Intrumen Penelitian. *Metodelogi Penelitian*, 15–20.
Pohan, D. D., & Fitria, U. S. (2021). Jenis Jenis Komunikasi. *Journal Educational Research and Social Studies*, *2*, hal. 31.
Rivaldo, Y. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan. *Eureka Media Aksara*, 1–90.
Silaen, N. R., Syamsuriansyah, & Chaerunnisah, R. (2020). Kinjerja Karyawan. In *Suparyanto dan Rosad (2015* (Vol. 5, Issue 3).
Syah, J. (2020). Iklim Komunikasi Organisasi Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Wara Kota Palopo. *Jurnal Ilmu Komunikasi PROGRESSIO*, *1*(2), 103–112. http://ejournal.unsa.ac.id/index.php/progressio/article/view/471
Wijaya, I. A., Shahirah, R. A., & Yuliana, M. E. (2022). Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Citizen : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, *2*(3), 393–402. https://doi.org/10.53866/jimi.v2i3.109
Zhahira, J. (2022). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Educational Research*, *1*(1), 85–100. https://doi.org/10.56436/jer.v1i1.16
“Received : June 13.” 2023. (September).
(Issn et al. 2021; Received : June 13 2023)Issn, P, Optimalisasi Penyerapan, Zakat Melalui, and Konsep Islamic. 2021. “Improvement : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Improvement : Jurnal Manajemen Dan Bisnis.” 1(2): 136–42.