

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Komunikasi**

###### **2.1.1.1 Pengertian Komunikasi**

Di dalam kehidupan tidak terlepas dari kegiatan berkomunikasi, karena berkomunikasi ialah hal penting untuk menyampaikan maksud dan tujuan terhadap suatu hal yang ingin disampaikan atau diketahui. Komunikasi dapat dilihat dari semua aspek kegiatan manusia mulai dari awal pagi sampai malam harinya. Untuk hal itulah dibutuhkan komunikasi baik secara verbal ataupun menggunakan komunikasi nonverbal. Mangkunegara (2018) mengatakan komunikasi merupakan suatu cara pemindahan suatu informasi, pemikiran, pemahaman dari pihak pertama ke pihak lainnya dengan tujuan agar pihak tersebut dapat menginterpretasikan seperti tujuan yang diharapkan.

Menurut Iman dan Siswandi dalam (Ginting, 2018) Komunikasi yang efektif dan cakap memiliki arti penting bagi dewan dalam menyelesaikan kapasitasnya untuk merancang, menyusun, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengelola semua pameran resmi. Dalam Penelitiannya Dewi mengatakan bahwa pada dasarnya komunikasi bisa dilihat secara fundamental dari perspektif yang berbeda, jika dilihat sebagai suatu proses, komunikasi adalah proses mengirim serta menerima informasi yang berjalan sesuai arah. Secara simbolis, komunikasi menggunakan symbol yang berbeda yang dikomunikasikan secara nonverbal (gerak

tubuh, ekspresi dan isyarat) sedangkan secara verbal (lisan atau tulisan), (Ambarita et al., 2018). Dari penjelasan beberapa para ahli tersebut bahwa komunikasi dapat diartikan sebagai siklus dimana individu atau sekelompok membuat dan menggunakannya untuk berbagai informasi agar saling terhubung dengan lingkungan disekelilingnya.

Dalam suatu organisasi komunikasi yang digunakan sangat kompleks dibandingkan komunikasi yang digunakan dalam kehidupan sehari-hari. Komunikasi dalam sebuah perusahaan merupakan komunikasi bisnis yang didalamnya menggunakan komunikasi secara internal dengan verbal maupun nonverbal.

#### **2.1.1.2 Jenis-jenis Komunikasi**

Menurut Irwansyah dalam bukunya (komunikasi bisnis, 2017) jenis-jenis komunikasi ada dua, yaitu:

1. Komunikasi Verbal

Jenis komunikasi ini banyak digunakan dalam kehidupan sehari-hari untuk menyampaikan pesan tertentu kepada berbagai pihak secara tertulis atau lisan.

2. Komunikasi Nonverbal

Jenis komunikasi yang menggunakan bahasa tubuh, gerakan tubuh sebagai alat untuk berkomunikasi.

#### **2.1.1.3 Fungsi Komunikasi**

Menurut Sopiah dalam (Wandi *et al.*, 2019) Dalam sebuah organisasi diperlukan komunikasi, agar tujuan dari organisasi tersebut dapat terwujud. Berikut merupakan fungsi dari komunikasi:

1. Komunikasi berperan penting dalam mengungkapkan emosi.

2. komunikasi berfungsi sebagai pengatur perilaku organisasi.
3. Komunikasi berfungsi untuk menciptakan inspirasi para karyawan.
4. Komunikasi berperan sebagai suatu tinjauan dalam mengambil sebuah kesepakatan bahwa sekelompok orang perlu mencapai keputusan dengan menyajikan data untuk mengevaluasi pilihan lain.

#### **2.1.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi**

Mangkunegara (2018) terdapat dua faktor yang mempengaruhi komunikasi:

1. Faktor dari sender atau komunikator yaitu:
  - a. Kemampuan
  - b. Tingkah laku
  - c. Pengetahuan
  - d. Saluran yang digunakan.
2. Faktor Dari Receiver yaitu:
  - a. Keahlian
  - b. Perilaku
  - c. Pengetahuan
  - d. Media komunikasi.

#### **2.1.1.5 Indikator Komunikasi**

Menurut Purwanto (2019) untuk dapat berkomunikasi secara efektif, maka terdapat indikator yang mempengaruhinya, ialah:

1. Ketepatan
2. Persepsi
3. Pengendalian

4. Kredibilitas
5. Keharmonisan

## **2.1.2 Disiplin Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja tidak hanya mendominasi masalah peraturan dan hukum yang diterapkan oleh perusahaan. Karena pada dasarnya perilaku disiplin kerja akan terbentuk dengan sendirinya saat karyawan dan manajemen perusahaan memiliki rasa kepercayaan yang selaras. Ini akan menegakkan tujuan dari disiplin kerja yang bermaksud untuk membangun tempat kerja yang nyaman dan tetap pada jalur yang sama untuk pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja yang baik akan merimbaskan kepada system kerja yang tersusun rapi sesuai dengan system dan tujuan yang ada.

Disiplin menurut Waridin dan Masrukhin (Arda, 2017) sebagai keadaan yang ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas yang ditunjukkan oleh standar untuk membantupeningkatan kinerja. Siagian dalam (Shinta & Siagian, 2020) mengemukakan disiplin kerja ialah metode yang diterapkan oleh pimpinan agar dapat berinteraksi dengan karyawannya yang dengan demikian dapat mengubah perilaku pekerjanya, dengan maksud adanya peningkatan pengendalian diri untuk bisa mengikuti peraturan yang berlaku pada disuatu organisasi.

Sedangkan menurut Fahmi (2018), kedisiplinan merupakan tingkat konsistensi dan kepatuhan terhadap standar yang sesuai dan telah ditetapkan dalam kedisiplin tersebut. Dari beberapa pendapat sebelumnya, maka kesimpulannya adalah bahwa disiplin kerja merupakan suatu aturan yang berlandaskan pada kepatuhan dan ketaatan yang dibuat oleh pemimpin untuk mendukung pelaksanaan

tugas atau kewajiban agar sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan serta harus dipatuhi oleh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

#### **2.1.2.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja**

Handoko berpendapat bahwa ada dua jenis disiplin:

1. Disiplin Preventif, aktifitas untuk mendorong karyawan mematuhi Seluruh prinsip dan peraturan, dengan tujuan agar pelanggaran dapat dicegah. Tujuan utamanya adalah untuk memberdayakan pengendalian diri bukan karena adanya paksaan dari manajemen, manajemen memiliki kewajiban untuk membuat disiplin preventif dimana pedoman yang berbeda diketahui dan dipahami. Ketika karyawan tidak tahu akan standar yang harus dicapai, mereka lebih cenderung salah tujuan atau persepsi.
2. Disiplin Korektif, tindakan mengatasi pelanggaran dengan peraturan yang ada, dan upaya menghindari pelanggaran lainnya. Tindakan korektif melalui Tindakan disipliner (Mahrani, 2018).

#### **2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Sutrisno (2020):

1. Ukuran dalam pemberian kompensasi
2. Kurangnya pemimpin yang bisa dijadikan contoh keteladanan.
3. Tidak ada prinsip khusus yang dapat digunakan sebagai pedoman.
4. Adanya kemauan setiap atasan dalam mengambil keputusan.
5. Tidak ada divisi untuk melakukan pengawasan.
6. Pemimpin kurang dalam memperhatikan para bawahannya.
7. Adanya Tindakan atau kebiasaan yang menengakkan kedisiplinan.

#### **2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja**

Sinambela (2017), mengatakan ada beberapa tingkat disiplin yang dapat diperkirakan dengan menggunakan indikator berikut ini:

1. Fungsi disiplin, penjelasan tentang arah disiplin yang telah dijalani karyawan.
2. Ketaatan terhadap aturan adalah sejauh mana setiap karyawan mematuhi dan tunduk pada aturan yang ada.
3. Konsisten pelaksanaan adalah sikap yang adil pada saat penerapan peraturan perusahaan sehari-hari untuk semua jenjang pekerjaan.
4. Sanksi adanya disiplin adalah pemberian yang tegas jika ada pelanggaran disiplin.
5. Hasil dari penerapan tindakan disipliner yaitu penilaian akhir dari tingkat kehadiran dan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan.

#### **2.1.3 Motivasi Kerja**

##### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi ialah komponen yang mempengaruhi antusiasme seorang karyawan untuk berperan aktif dalam pekerjaan. Motivasi penting ditanamkan dalam diri karyawan untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja. Moekijat mengemukakan (Lawasi & Triatmanto, 2017) motivasi merupakan pengertian yang berisi instrumen perilaku, alasan atau insentif dalam diri individu untuk memotivasi individu untuk bertindak.

Wibowo (2018) berpendapat bahwa motivasi yaitu mendorong serangkaian proses perilaku manusia dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin termotivasi karyawan, semakin baik kinerja mereka. Dan sebaliknya, jika

motivasi menurun demikian semakin rendah pula kinerjanya. Sementara itu menurut Hasibuan (2019) Motivasi karyawan harusnya mampu menginspirasi seseorang untuk mau bekerja keras, bekerja sama dan menjadi bagian dari segala usahanya untuk mencapai tujuan dan kepuasan.

Dari penjelasan diatas bahwa motivasi ialah suatu bentuk dorongan yang berada di didalam dan di luar diri sendiri yang dapat mensugesti orang disekitar guna dapat bergerak melaksanakan sebuah pekerjaan yg telah ditentukan, serta menyampaikan semangat pada orang lain untuk dapat menyelesaikan tanggung jawab agar dapat mencapai tujuan.

#### **2.1.3.2 Teori-teori Motivasi**

Maslow dalam Robbins (Indriyanti, 2017) hipotesisnya menyatakan bahwa pada setiap manusia terdapat lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:

1. Fisiologis: perlindungan, rasa haus, lapar dan kebutuhan materi lainnya.
2. Keamanan: kesejahteraan dan perlindungan baik kerusakan fisik dan mental.
3. Sosial: kepedulian, penerimaan, dan persahabatan.
4. Apresiasi: terdapat dua faktor. Yang pertama adalah faktor eksternal rasa hormat seperti pengakuan orang lain, perhatian dan yang kedua faktor internal seperti harga diri, pengendalian diri dan prestasi.
5. Aktualisasi diri: kesediaan seseorang untuk menindaklanjuti ambisinya, termasuk pertumbuhan, potensi, dan kepuasannya.

#### **2.1.3.3 Jenis-jenis Motivasi**

Hasibuan (2019) berpendapat terdapat dua jenis motivasi, diantaranya:

1. Motivasi Positif, termotivasi oleh imbalan berupa hadiah atau lainnya. Dengan hal-hal positif yang seperti itu, akan timbul rasa percaya diri para karyawan untuk jauh lebih baik dalam meningkatkan kinerja mereka, karena secara umum orang lebih menyukai hal yang positif atau yang membawa manfaat.
2. Motivasi Negatif, motivasi ini berupa sanksi yang akan diberikan oleh pemimpin atau yang berhak kepada karyawan yang prestasinya kurang baik atau jika karyawan tersebut telah melakukan kesalahan. Dengan adanya motivasi ini akan membuat para karyawan akan mematuhi peraturan untuk menghindari sanksi tersebut. Namun cara ini menimbulkan efek negative bagi para pekerja.

#### **2.1.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Sutrisno (2020), faktor-faktor berikut dapat mempengaruhi motivasi:

1. Faktor Internal yang mempengaruhi motivasi seseorang yaitu:
  - a. Memiliki rasa untuk bertahan hidup
  - b. Memperoleh apresiasi dari orang lain.
  - c. Adanya keinginan untuk berkuasa
  - d. Keinginan dapat memiliki
  - e. Keinginan untuk dapat diakui oleh orang lain.
2. Faktor Eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang yaitu:
  - a. Adanya kompensasi
  - b. Kepemimpinan yang baik
  - c. Keadaan lingkungan kerja.

- d. Tanggung jawan dan status
- e. Jaminan pekerjaan
- f. Peraturan-peraturan yang dapat disesuaikan dengan kondisi si pekerja.

### **2.1.3.5 Indikator Motivasi**

Menurut Sunyoto ada beberapa indikator motivasi yaitu:

#### **1. Penghargaan**

Dalam memberikan motivasi tidak hanya dari dorongan semata, tetapi bisa dalam meberikan berupa apresiasi atas kinernya, pengakuan atas keterampilannya atau hal yang berdampak positif untuk dirinya. Apresiasi atau penghargaan ini merupakan faktor kebutuhan untuk bisa mengatasi sebuah tanggung jawab dimana telah dibebankan kepadanya untuk dapat dihadapi.

#### **2. Prestasi Kerja**

kemajuan karir setiap orang dilihat dari seluruh prestasi dari hasil kerjanya dalam menyelesaikan tuggungjawab. Tidak adanya prestasi yang bagus, sulit untuk seorang karyawan dapat diusulkan untuk dipromosikan.

#### **3. Keberhasilan dalam bekerja**

Prestasi dalam pekerjaan akan membangkitkan semangat pekerja untuk dapat leih giat agar mengerjakan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh atasan. Pencapaian itu, akan membawa perasaan bahagia dan bangga terhadap diri sendiri yang mana dapat mempertanggung jawabkan atas apa yang menjadi kewajibannya. Oleh sebab itu perusahaan akan semakin percaya untuk dapat mempertahankan karyawan tersebut untuk berada dalam lingkungan pekerjaan itu.

#### 4. Promosi

Kemajuan adalah kemauan seorang pekerja untuk tugas yang lebih tinggi, baik sejauh kewajiban yang tinggi juga, kebanggaan atas status yang lebih tinggi, kemampuan yang lebih baik, serta adanya kenaikan upah atau gaji. Waktu, tempat dan syarat yang lainnya merupakan suatu yang dinamakan “pekerjaan yang lebih baik”, saat seorang pekerja dipromosikan jabatannya, mulailah akan mempunyai tanggungjawab yang lebih berat dari pekerjaan yang sebelumnya. Saat promosi tidak sesuai dengan tanggungjawab dan juga kenaikan gaji ini berarti bukan yang dinamakan promosi.

#### 5. Pengakuan

Adanya pengakuan atas kemampuan yang dimiliki seorang karyawan dalam suatu pekerjaan adalah suatu keharusan bagi pemimpin dalam sebuah perusahaan. Adanya pengakuan sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan karena akan mendorong karyawan tersebut agar bekerja lebih baik dan berprestasi dalam bidang pekerjaan.

#### 6. Pekerjaan itu sendiri

Telah ditegaskan bahwa akhirnya kewajiban dalam pengembangan karir seseorang terletak pada karyawan itu sendiri. Semua pihak berupa pimpinan, rekan kerja hanya sebagai memberikan dorongan. Maka semua tergantung karyawan itu sendiri hendak lebih mengembangkan diri sendiri atau tetap berada diposisi tersebut atau jauh lebih menurun (Sembiring, 2020).

## **2.1.4 Kinerja Karyawan**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Seperti yang diungkapkan Mangkunegara (2018), kinerja berupa prestasi kinerja seseorang. kinerja merupakan hasil dari mutu serta kuantitas kerja karyawan dalam memenuhi komitmennya terhadap kewajiban yang diberikan. Kinerja karyawan merupakan dampak lanjutan dari perbandingan kerja karyawan dengan tetap berpegang pada pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi sebagaimana dikemukakan oleh Indriyanti (2017).

Menurut Wibowo (2012) Kinerja berupa hasil kerja yang berkaitan dengan strategi perusahaan, loyalitas konsumen dan kontribusi terhadap perekonomian. Maka disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan konsekuensi dari serangkaian pekerjaan yang dilakukan karyawan, melalui kewajiban dan tugasnya sesuai ketentuan standar perusahaan.

### **2.1.4.2 Jenis-jenis Kinerja Karyawan**

Menurut Bangun (2012) enis kriteria kinerja karyawan dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Kinerja berdasarkan Sifat

Kriteria kinerja karyawan ini berpusat kepada karakteristik seorang pekerja. Yang mengarah ke sifat dari setiap pekerja dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Keterampilan, kemampuan serta pengetahuannya dalam mengerjakan sebuah tanggung jawab maka dapat ditinjau dari hasil pekerjaan yang dilakukan. Instrumen yang sudah dirancang untuk mengukur kinerja karyawan yang berhubungan dengan kepribadian pekerja, tidak mengarah pada

tujuan kinerja. Hubungan antara karakter pekerja dan kinerja sering kali meningkat dan kadang juga menurun drastis.

2. Kinerja berdasarkan perilaku

Kriteria ini menjelaskan tentang suatu pekerjaan diselesaikan dengan baik. Misalnya, bagaimana karyawan toko dapat membuat pelanggan merasa senang. Maka penting adanya sebuah patokan bagi karyawan untuk dilakukan.

3. Kinerja berdasarkan hasil

kriteria semacam ini berkaitan dengan tujuan pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Pekerjaan diperkirakan dengan tepat. Estimasi dibuat dengan hasil yang telah ditentukan sebelumnya, Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan, bukan pekerjaan yang tidak mereka lakukan.

#### **2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Gibson dalam (Kurniasari, 2018) mengemukakan ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:

1. Pribadi, meliputi: pengetahuan dan wawasan tentang pekerjaan, faktor demografi dan tingkat sosial ekonomi
2. Psikologis, terdiri dari: sudut pandang pekerjaan, kepribadian, dan lainnya.
3. Organisasi, meliputi: struktur organisasi, kepemimpinan, desain pekerjaan, sumber daya lainnya.

#### **2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2018) mengatakan erdapat lima indikator yang mempengaruhi kinerja, meliputi:

1. Kemandirian, merupakan suatu tingkatan karyawan yang dapat menjalankan fungsi komitmen kerjanya. Adalah tingkat dimana para pekerja memiliki komitmen akan tanggung jawab kepada perusahaan.
2. Ketepatan Waktu, tingkat aktivitas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, menggunakan hasil dan memaksimalkan waktu untuk aktivitas lainnya.
3. Efektivitas, penggunaan secara maksimal sumber daya organisasi (energi, uang, teknologi, material) dalam rangka meningkatkan hasil untuk setiap devisinya.
4. Kualitas, indikator ini diukur melalui integritas pekerja yakni dengan kualitas pekerjaan yang dilakukan dan kesempurnaan, keterampilan dan kemampuan.
5. Kuantitas, hal ini dinyatakan dengan jumlah siklus kegiatan, jumlah unit, kapasitas total dan sebagainya.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Ningtyas *et al.*, 2018) ,tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Islam Sebagai Variabel Moderasi. Metode digunakan yaitu kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh (Indriyanti, 2017), tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami. Teknik Analisis data menggunakan *stratified proportional random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap pemahaman karyawan tentang etos kerja Islami.

3. Penelitian yang dilakukan oleh (Daulay & Hikmah, 2020), mengenai Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Poetra Jaya Sukses Mandiri Di Kota Batam. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Poetra Jaya Sukses mandiri di Kota Batam.
4. Penelitian yang dilakukan oleh (Lawasi & Triatmanto, 2017), mengenai Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan adalah regresi linier berganda. Yang mana hasil menunjukkan mengenai uji regresi linier berganda, maka diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan ialah variabel komunikasi.
5. Penelitian yang dilakukan oleh (Arda, 2017), tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Penelitian ini menggunakan metode definisi operasional. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.

6. Penelitian yang dilakukan oleh (Supriandi & Simanjuntak, 2020), mengenai Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Homasindo Sukses Abadi. Metode penelitiannya adalah Langkah yang relevan dan terorganisir yang memakai alat analisis berupa SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Homasindo Sukses Abadi.
7. Penelitian yang dilakukan oleh (Sembiring, 2020), terkait Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan.
8. Penelitian ini dilakukan oleh (Wijaya & Johanes, 2019), tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berlian Transtar Abadi Medan. Metode yang digunakan adalah metode pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Berlian Transtar Abadi Medan.
9. Penelitian ini dilakukan oleh (Shinta & Siagian, 2020), mengenai Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Intensif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo. Metode penelitian yang digunakan peneliti ini adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi,

Disiplin kerja, Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo.

## **2.3 Kerangka Pemikiran**

### **2.3.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Komunikasi dapat dipahami berupa rangkaian pemindahan gagasan yang menggabungkan satu bagian dengan bagian lainnya, secara lisan maupun tulisan untuk mencapai tujuan tertentu. Komunikasi ialah suatu metode untuk menyampaikan suatu pesan dalam bentuk struktur atau teknik penyampaian yang dapat diatur sedemikian rupa agar dapat diperoleh makna dari pesan itu sendiri, setelah itu terjadi pertukaran pesan secara verbal dan nonverbal. Komunikasi ini memungkinkan untuk mengubah perilaku individu (untuk diri sendiri atau orang lain), (Lawasi & Triatmanto, 2017).

### **2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja ialah standar yang ditetapkan oleh organisasi yang tergantung pada konsistensi saat menjalankan pekerjaan sesuai dengan situasi dan kondisi. Kedisiplinan merupakan faktor penting di organisasi. Karena ini merupakan faktor penting, maka bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin disiplin karyawan, semakin meningkat kemampuan untuk melakukan pekerjaan. Sebagai aturan, disiplin tinggi jika karyawan masuk dan pulang sesuai jadwal, dapat melakukan pekerjaan dengan benar dan menerapkan semua aturan dan standar organisasi yang berlaku (Arda, 2017).

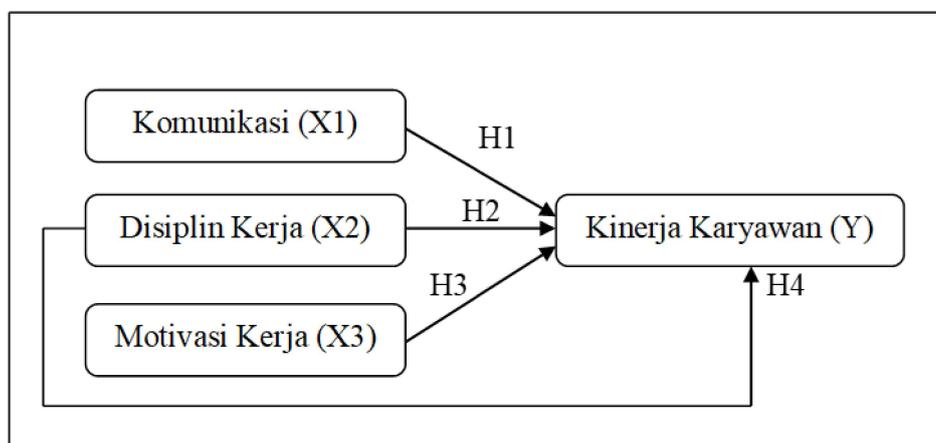
### 2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri untuk memberikan energi positif untuk melakukan pekerjaan guna tercapainya tujuan yang ditentukan. Motivasi ialah sekumpulan kekuatan baik dari internal maupaun eksternal pada diri seseorang yang mendorongnya untuk memulai tindakan dengan intensitas dan durasi tertentu (Astria, 2018).

### 2.3.4 Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan dampak lanjutan dari perbandingan kerja karyawan dengan tetap berpegang pada pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi sebagaimana dikemukakan oleh Indriyanti (2017).

Berikut kerangka pemikiran dalam penelitian ini:



Sumber: (Indriyanti, 2017)

**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis ialah jawaban sementara dan kebenarannya harus diketahui, sehubungan dengan masalah yang diajukan dan pemikiran teoritis di atas, maka hipotesis pada penelitian yaitu:

- H1 : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada RS Awal Bros Batam.
- H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada RS Awal Bros Batam.
- H3 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada RS Awal Bros Batam.
- H4 : Komunikasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada RS Awal Bros Batam.