

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Komunikasi

2.1.1.1 Definisi Komunikasi

Menurut Fachrezi & Khair, (2020) mengatakan komunikasi ialah menginterpretasikan tujuan yang dimaksud kepada orang lain dengan harapan orang lain dapat melalui proses informasi, ide dan pengertian yang dipindahkan. Menurut (Astuti et al., 2021) gambaran pandangan atau informasi dari satu orang ke orang lain diproses terdahulu melalui pemindahan dalam bentuk gagasan atau informasi.

Dalam suatu komunikasi diperusahaan yang digunakan sangat kompleks dibandingkan dengan komunikasi dalam sehari – hari. Komunikasi yang digunakan diperusahaan tentunya menggunakan komunikasi secara internal dengan verbal maupun non verbal.

2.1.1.2 Fungsi Komunikasi

Menurut Sopiah dalam Wandu 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.

2.1.1.3 Faktor – Factor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2018) terdapat dua factor yang mempengaruhi komunikasi :

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

2.1.1.4 Indikator – Indikator komunikasi

Adapun Indikator komunikasi pada penelitian ini yaitu teori dari yang dikemukakan oleh (Nisa et al, 2019) indikator-indikator komunikasi sebagai berikut :

1. Penangkapan,
Adalah seorang mampu memberikan pesan yang ditangkap dengan akurat dan cermat sebelum memberikan pada penerima pesan.
2. Kesenangan,
Proses komunikasi berjalan dengan baik dalam memberikan berita, bisa menyenangkan bagi kedua belah pihak.
3. Dampak pada sikap,
Sikap disini sebagai perasaan atau emosi setiap orang yang terpengaruhi apabila komunikasi dijalankan.
4. Relasi yang baik,
Semakin banyak kita berkomunikasi dengan orang atau mampu menuntaskan kesalahpahaman menggunakan komunikasi yang efektif maka, korelasi yang tercipta antara sesama karyawan akan tercipta dengan baik.
5. Tindakan,
Adanya tindakan selesainya berkomunikasi antara kedua belah pihak maka, komunikasi akan dikatakan efektif

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Definisi Disiplin Kerja

Menurut Kilvin & Siagian, (2020) disiplin kerja didefinisikan menjadi sikap yang sinkron menggunakan serta mematuhi seluruh aturan tertulis serta lisan dan bisa menyampaikan sanksi dan tidak menghindarinya ketika tidak dapat memenuhi tugas dan tanggung jawab aturan dan peraturan yang ada untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Tamba, et al (2018) ialah sikap yang ditunjukkan oleh individu untuk melaksanakan aturan yang telah ditentukan supaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja juga dimaksudkan sebagai penghargaan dalam mengikuti aturan yang telah ditentukan supaya terhindar dari hukuman (Bentar, et al 2018).

2.1.2.2 Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Handoko (2019) berpendapat bahwa ada dua jenis disiplin:

1. Disiplin Preventif, aktifitas untuk mendorong karyawan mematuhi semua prinsip dan peraturan, menggunakan tujuan supaya pelanggaran bisa dicegah. Tujuan utamanya ialah buat memberdayakan pengendalian diri bukan sebab adanya paksaan dari manajemen, manajemen mempunyai kewajiban buat menghasilkan disiplin preventif dimana panduan yang tidak sama diketahui serta dipahami. Saat karyawan tidak tahu akan standar yang wajib dicapai, mereka lebih cenderung salah tujuan atau persepsi.

2. Disiplin Korektif, tindakan mengatasi pelanggaran menggunakan peraturan yang terdapat, serta upaya menghindari pelanggaran lainnya.

2.1.2.3 Faktor – Factor Disiplin Kerja

Sesuai penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2020) menyimpulkan beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai sebagai berikut.

1. Ukuran pada pemberian kompensasi
2. Kurangnya pemimpin yang mampu dijadikan model keteladanan.
3. Tidak terdapat prinsip spesifik yang bisa digunakan menjadi pedoman.
4. Adanya kemauan setiap atasan pada pengambilan keputusan.
5. Tidak terdapat divisi buat melakukan pengawasan.
6. Pemimpin kurang dalam memperhatikan para bawahannya.
7. Adanya Tindakan atau norma yang menengakkan kedisiplinan.

2.1.2.4 Indikator – Indikator Disiplin Kerja

Menurut Syafrina (2017) terdapat beberapa tingkat indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Tujuan Dan Kemampuan
Kedisiplinan karyawan ditentukan oleh tujuan dan kemampuan karyawan. Tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan harus kentara serta realtif

menantang bagi karyawan, hal ini mempunyai arti bahwa tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan wajib sinkron dengan kemampuan karyawan tersebut supaya karyawan bisa menguasai serta bekerja dengan baik dan sungguh – sungguh sehingga kedisiplinan dalam bekerja terlaksana.

2. Keteladanan Pimpinan

Disiplin karyawan dipengaruhi oleh keteladanan pimpinan ditimbulkan pimpinan ialah panutan para karyawan. Para pimpinan wajib menyampaikan model yang baik, berdisiplin baik, amanah, adil serta antara istilah serta perbuatan sama baiknya. Bila pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik begitupun kebalikannya.

3. Balas Jasa

Kedisiplinan karyawan ditentukan oleh balas jasa karena balas jasa akan menyampaikan kepuasan serta kecintaannya terhadap pekerjaan yang dipertanggungjawabkan. Bila karyawan sangat menyukai serta menyayangi pekerjaannya, maka mereka akan menumbuhkan kedisiplinan yang baik.

4. Keadilan

Kedisiplinan karyawan diwujudkan oleh keadilan yang berlaku sebab intinya sifat manusia ingin selalu diperlakukan sama dengan orang lain. Keadilan dijadikan dasar kebijaksanaan dalam menyampaikan jasa ataupun hukuman yang mengakibatkan seorang karyawan memiliki kedisiplinan yang baik dalam bekerja.

5. Sanksi Hukum

Sanksi hukum mempunyai peranan yang sangat penting terhadap pelaksanaan kedisiplinan. Dengan sanksi hukum yang berat, karyawan sangat berhati – hati dalam melakukan suatu perbuatan. Oleh karena itu, sanksi hukuman bisa merugikan ketidaksiplinan karyawan dalam bekerja.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Definisi Motivasi Kerja

Menurut Tanjung (2020) motivasi adalah dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia menggunakan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Motivasi yang rendah menghasilkan individu yang berkualitas menjadi tidak produktif sama sekali serta sebaliknya, motivasi yang tinggi bisa membantu individu yang biasa akan memiliki prestasi yang menjubkan.

Menurut Wibowo (2019) salah satu pengertian motivasi adalah hasil dari deretan kekuatan internal serta eksternal yang mengakibatkan pekerja menentukan jalan bertindak yang sinkron serta memakai sikap eksklusif. Motivasi suatu bentuk dorongan pada diri atau pun luar yang dapat menularkan orang sekitar untuk beranjak dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditentukan, serta mengajak orang disekitar untuk bersemangat dalam menuntaskan tanggung jawab dalam mencapai tujuan.

2.1.3.2 Jenis – Jenis Motivasi Kerja

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

1. Motivasi Positif, termotivasi oleh imbalan berupa pemberian atau lainnya. Menggunkan hal-hal positif yang seperti itu, akan ada rasa percaya diri para karyawan buat jauh lebih baik dalam menaikkan kinerja mereka, sebab secara umum orang lebih menyukai hal yang positif atau yang membawa manfaat.
2. Motivasi Negatif, motivasi ini berupa hukuman yang akan diberikan oleh pemimpin atau yang berhak pada karyawan yang prestasinya kurang baik atau Bila karyawan tadi sudah melakukan kesalahan. dengan adanya motivasi ini akan membuat para karyawan akan mematuhi peraturan buat menghindari hukuman tadi. tetapi cara ini menyebabkan pengaruh negative bagi para pekerja.

2.1.3.3 Faktor – factor Motivasi Kerja

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

1. Faktor Internal yang mempengaruhi motivasi seseorang yaitu:
 - a. Memiliki rasa buatbertahan hidup
 - b. Memperoleh apresiasi dari orang lain.
 - c. Adanya harapan untuk berkuasa
 - d. Hasrat dapat memiliki

- e. Impian 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 jawab dan status
 - e. Jaminan pekerjaan
 - f. Peraturan-peraturan yang dapat disesuaikan dengan kondisi si pekerja.

2.1.3.4 Indikator – Indikator Motivasi Kerja

Menurut Ardiansyah et al., (2021) terdapat beberapa indikator motivasi kerja, sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisik

Ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lainnya.
2. Kebutuhan keamanan & keselamatan

Ditunjukkan menggunakan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan social tenaga kerja, dana pension,

tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan lainnya.

3. Kebutuhan sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang antara lain dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencapai dan dicintai.

4. Kebutuhan penghargaan

Ditunjukkan menggunakan pengakuan kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan sesuai kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

5. kebutuhan aktualisasi diri

ditunjukkan menggunakan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensinya.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Definisi Kinerja Karyawan

Hutami (2020) mengungkapkan bahwan kinerja ialah tingkat kontribusi yang diberikan karyawan terhadap tujuan pekerjaan atau unit pekerjaannya sebagai hasil perilaku dari ketrampilan, kemampuan dan pengetahuannya.

Menurut (Hartono & Siagian, 2020) kinerja karyawan ialah arti lain dari performance yang dimaksud hasil kerja karyawan dibuktikan secara konkrit dengan menyuluruh didalam suatu perusahaan dan bisa menjadi penilaian. Menurut (Astuti et al., 2021) kinerja merupakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan telah sesuai dengan perannya dalam instansi dari perilaku nyata yang telah ditampilkan. Dalam upaya mencapai tujuan visi dan misi perusahaan, kinerja karyawan adalah suatu hal yang sangat penting.

2.1.4.2 Jenis – Jenis Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2021) jenis kriteria kinerja karyawan dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Kinerja sesuai Sifat Kriteria kinerja karyawan ini berpusat pada ciri seseorang pekerja. yang menunjuk ke sifat asal setiap pekerja pada merampungkan sebuah pekerjaan. Keterampilan, kemampuan dan pengetahuannya dalam mengerjakan sebuah tanggung jawab maka bisa dilihat dari hasil pekerjaan yang dilakukan. Instrumen yang telah dibuat untuk mengukur kinerja

karyawan yang bekerjasama menggunakan kepribadian pekerja, tak menunjuk pada tujuan kinerja. korelasi antara karakter pekerja serta kinerja sering kali semakin tinggi serta kadang pula menurun drastis.

2. Kinerja sesuai sikap Kriteria ini mengungkapkan perihal suatu pekerjaan diselesaikan dengan baik. contohnya, bagaimana karyawan toko bisa membuat pelanggan merasa suka . Maka krusial adanya sebuah patokan bagi karyawan buat dilakukan.
3. Kinerja sesuai akibat kriteria semacam ini berkaitan menggunakan tujuan pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Pekerjaan diperkirakan dengan tepat. perkiraan dirancang dengan hasil yang sudah ditentukan sebelumnya, Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan, bukan pekerjaan yang tak mereka lakukan.

2.1.4.3 Faktor – Factor kinerja Karyawan

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

1. Pribadi, meliputi : pengetahuan serta 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 – Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Elmanda & Nurdin (2020) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat 6 indikator kinerja karyawan, yaitu :

1. Tujuan

Tujuan ialah keadaan yang tidak sama secara tidak selaras yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi. Tujuan ialah suatu keadaan yang lebih baik dicapai dimasa yang akan datang.

2. Standar

Standar mempunyai arti yang sangat penting sebab mengungkapkan suatu tujuan bisa dicapai dalam waktu tertentu. Dengan adanya standar, suatu ukuran yang diinginkan bisa dicapai sebagai akibatnya bisa diketahui ketika penyelesaian dan pencapaiannya.

3. Umpan balik

Antara tujuan, standar dan umpan balik mempunyai keterkaitan atau korelasi yang erat. Umpan balik akan mengungkapkan kemajuan baik dari kualitas juga kuantitas dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

4. Alat dan sarana

Alat atau sarana ialah sumber daya yang bisa digunakan untuk membantu mencapai tujuan sebab alat atau sarana adalah factor penunjang dalam pencapaian tujuan.

5. Kompetensi

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menjalankan pekerjaan atau tugas dengan baik adalah kompetensi. Kompetensi sangat diperlukan sebagai salah satu persyaratan dalam kinerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang sudah peneliti ambil dari jurnal baik internasional maupun nasional serta menjadi dasar yang mengarahkan penelitian ini yaitu diantaranya sebagai berikut:

Tabel 2.1 penelitian terdahulu

No	Pengarang	Topik	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Dessy Shinta dan Mauli Siagian (2020) ISSN : ISSN Cetak : 2337-3997 ISSN Online : 2613-9774 Sinta 5	Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo	Analisis Regresi Berganda	Hasil menunjukkan baik secara parsial maupun simultan variabel komunikasi, disiplin kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2.	Jufrizen dan Fadilla Puspita Hadi (2021)	Pengaruh Sarana Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kemampuan Karyawan	Partial Least Square (SmartPLS)	pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

	ISSN : P-ISSN 2622-0377	Melalui Motivasi Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan		karyawan positif dan signifikan, pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan, pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan, motivasi kerja sebagai variabel mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja sebagai mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3.	Lily Setyawati Kristianti, Azhar Affandi, Nurjaya, Denok Sunarsi, dan Achmad Rozi (2021)	Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta	Analisis regresi berganda	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
4.	Meliani dan Mauli Siagian (2022) p-ISSN 2622-4291 e-ISSN 2622-4305 Sinta 5	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk	Analisis kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Supriandi dan Jontro Simanjuntak	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja	Analisis regresi berganda	Menurut penelitian yang diteliti oleh hasil yang diperoleh juga memiliki dampak positif dan signifikan

	ISSN 2303-1174	Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Homasindo Sukses Abadi		terhadap kinerja karyawan antara motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja
6.	Rizki Rahmawani & Hery Syahril (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas meda	teknik analisis regresi linear berganda	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan
7.	Herianto Tamba, Melita M. Sitanggang, Hema Paskalia Silalahi, Patar Rotua Simanullang, Melkyory Andronicus (2022)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Pengawasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Musim Mas Kim Ii Medan	Analisis deskriptif eksplanatori.	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwasanya Komunikasi Motivasi serta Pengawasan kerja dalam simultan memiliki pengaruh baik serta signifikan.
8.	Kilvin, dan Mauli Siagian (2020) ISSN 2356-3966 E-ISSN: 2621-2331.	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sintera Di Kota Batam	Regresi linear berganda	disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 25,2%, kompensasi berpengaruh kinerja karyawan sebesar 20,1% dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 19,9%.

Sumber : Peneliti,2022

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi bisa dipahami berupa rangkaian pemindahan gagasan yang menggabungkan satu bagian menggunakan bagian lainnya, secara lisan juga tulisan buat mencapai tujuan tertentu. Komunikasi adalah suatu metode buat memberikan suatu pesan pada bentuk struktur atau teknik penyampaian yang bisa diatur sedemikian rupa supaya bisa diperoleh makna dari pesan itu sendiri, sesudah itu terjadi pertukaran pesan secara verbal dan nonverbal. Komunikasi ini memungkinkan buat mengganti sikap individu (buat diri sendiri atau orang lain), (Lawasi & Triatmanto, 2017).

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan standar yangl ditetapkan oleh organisasi yang tergantung di konsistensi ketika menjalankan pekerjaan sesuai dengan situasi serta konsisi. Kedisiplinan ialah faktor krusial pada organisasi. karena ini ialah faktor penting, maka mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin disiplin karyawan, semakin meningkat kemampuan buat melakukan pekerjaan. sebagai aturan, disiplin tinggi Bila karyawan masuk serta kembali sesuai jadwal, bisa melakukan pekerjaan dengan benar serta menerapkan seluruh aturan serta standar organisasi yang berlaku (Arda, 2017).

2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah sekumpulan kekuatan baik dari internal maupaun eksternal pada diri seseorang yang mendorongnya buat memulai tindakan menggunakan intensitas serta durasi eksklusif (Astria, 2018).

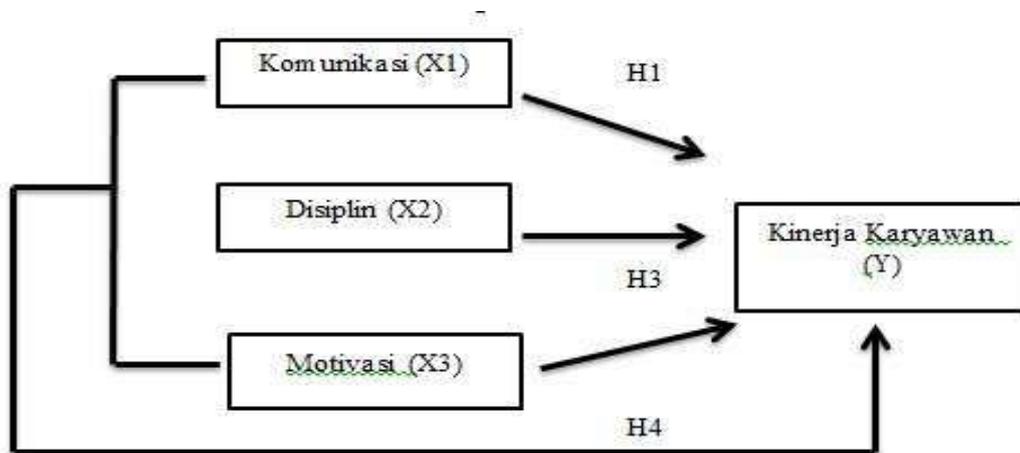
2.3.4 Pengaruh Komunikasi, Displin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah akibat lanjutan dari perbandingan kerja karyawan dengan tetap berpegang pada panduan kerja yang sudah ditetapkan oleh organisasi sebagaimana dikemukakan oleh Indriyanti (2017).

2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran merupakan representasi menyeluruh dari variable yang sedang diteliti buat mendapatkan tujuan yang diperlukan suatu perusahaan pada riset ini merupakan imbas motivasi juga ketaatan pada performa pegawai (Sri & Heryenzus, 2020). sesuai landasan teori yang sudah dikemukakan maka diharapkan kerangka berfikir untuk memetakan focus penelitian.

Berikut kerangka pemikiran dapat digambarkan seperti sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kharisma Karya Kartika .

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kharisma Karya Kartika.

H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kharisma Karya Kartika

H4 : Komunikasi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kharisma Karya Kartika.