

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Komunikasi

2.1.1.1 Pengertian

Komunikasi kerja adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas – tugas kerja dengan sebaik-baiknya (Zendrato & Gurusinga, 2022). Proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Komunikasi adalah tahapan pengiriman informasi lewat perantara kepada pihak yang menerimanya secara langsung maupun tidak langsung, dalam memperbaiki serta membangun suatu hubungan yang baik serta menghindari kesalahpahaman serta pelanggaran pelanggaran antara sesama karyawan maupun individu (Tamba *et al.*, 2022). Komunikasi ialah proses suatu tindakan agar dapat mengetahui sesuatu hal yang ingin disampaikan oleh individu yang satu kepada individu lainnya. Komunikasi adalah hasil yang dilakukan berdasarkan dari satu orang atau lebih sehingga memiliki tujuan manfaat yang tersampaikan (Nazmi *et al.*, 2022). Komunikasi dapat menghubungkan pesan langsung maupun tidak langsung untuk dapat mengetahui maksud dan tujuannya.

Komunikasi dikenal sebagai suatu cara yang digunakan untuk menyampaikan ide individu yang berupa informasi dan perintah serta petunjuk dari atasan perusahaan kepada karyawannya dengan niat membantu perusahaan mencapai apa yang diinginkannya (Utarindasari & Widianingsih, 2022). Komunikasi dikenal sebagai aksi yang dijalankan untuk menyampaikan informasi kepada pihak penerima dengan maksud dapat menjalankan hubungan dengan pihak terkait. Komunikasi menjadi hal yang berperan bagi organisasi dapat berjalan baik.

Komunikasi adalah sebuah proses menyampaikan informasi dari dua pihak atau lebih yang berlangsung aksi tersebut memiliki maksud untuk saling menukarkan informasi yang dimiliki. Informasi yang disampaikan bisa menggunakan sarana perantara seperti media komunikasi. Media komunikasi ini dapat berupa pesan yang bisa diterima oleh pihak terkait (Jahri & Jatmika, 2021).

2.1.1.2 Fungsi Komunikasi Dalam Organasasi

Fungsi komunikasi pada penelitian, yaitu (Mas & Haris, 2020: 32):

1. Fungsi Informatif

Perusahaan adalah sebuah tempat yang membutuhkan informasi. Semua anggota yang ada di perusahaan perlu menjalankan komunikasi agar informasi perusahaan dapat bertukar secara terus menerus.

2. Fungsi Regulatif

Fungsi tata kelola ini terkait dengan peraturan yang berlaku pada organisasi. Ada dua hal yang mempengaruhi fungsi pengawasan, pertama, orang-orang di atas atau di manajemen, yaitu mereka memiliki hak untuk

mengontrol semua informasi yang disampaikan. Kedua, mengenai berita pada dasarnya berorientasi pada pekerjaan

3. Fungsi Persuasif

Ketika mengelola sebuah organisasi, kekuasaan dan wewenang tidak selalu mengarah pada hasil yang diinginkan. Mengingat fakta ini, banyak pemimpin lebih suka membujuk bawahan daripada memberi perintah

4. Fungsi Integratif

Setiap organisasi berusaha menyediakan saluran yang memungkinkan karyawan dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik.

2.1.1.3 Indikator Komunikasi

Indikator komunikasi pada penelitian ini dikutipkan dari panduan (Wasiman, 2018), yaitu:

1. Pemahaman
2. Kesenangan
3. Pengaruh pada sikap
4. Hubungan yang makin baik
5. Tindakan

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Motivasi merupakan serangkaian nilai-nilai dan sikap yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang tidak dapat dirasakan yang memberikan suatu kekuatan

untuk mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan. (Wasiman, 2018). Motivasi dikenal sebagai kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku (Suhardi, 2019).

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan untuk motivasi atau semangat kerja. Motivasi menggerakkan orang untuk menampilkan perilaku menuju pencapaian tujuan tertentu (Sulila, 2019). Yang tampak dari luar hanyalah perilaku manusia, yang dapat dilandasi oleh berbagai motivasi di dalamnya. Peran motivasi kerja dalam menggerakkan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah untuk membuat orang berperilaku atau bertindak dengan cara-cara untuk memindahkan arah tertentu kepada tenaga kerja ke tujuan yang ditentukan. Kekuatan motivasi yang ada pada manusia dapat dibangkitkan oleh suatu dorongan yang ada pada dirinya dan lingkungan sedangkan aspek yang lainnya adalah terpeliharanya nilai-nilai dan budaya yang ada dalam suatu organisasi sehingga dapat mendorong prestasi kerja yang tinggi.

Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Prasetiyo *et al.*, 2021). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh seseorang untuk menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas. Motivasi merupakan bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu keterpaduan, perangsang yang paling mendasar dalam perwujudan, upaya yang kompleks dan berkesinambungan

untuk meningkatkan potensi yang melekat pada dirinya. Motivasi kerja adalah proses untuk menopang dan mengarahkan suatu kinerja (Sitopu *et al.*, 2021). Motivasi dapat mendorong karyawan secara internal untuk membantu mereka mencapai tujuan dan juga tugas yang sudah diberikan kepada karyawan.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menimbulkan kegairahan kerja seseorang, sehingga mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja (Sunarsi *et al.*, 2021). Motivasi adalah suatu potensi emosional yang dapat diarahkan dengan efisien dan dikembangkan dengan bertujuan untuk mendapatkan dampak yang baik (Nazmi *et al.*, 2022). Motivasi merupakan suatu kekuatan dorongan atau kemampuan gerak yang ada pada diri seseorang yang mendorong dan mengarahkan orang tersebut untuk berperilaku atau berbuat sesuatu untuk mencapai tujuannya secara pribadi dan tujuan perusahaan (Tamba *et al.*, 2022).

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu (Agustini, 2019: 45):

1. Faktor didalam diri individu (*intern*), yaitu kematangan pribadi, usia, keinginan dan harapan pribadi, tingkat pendidikan, kelelahan, kebutuhan, dan kepuasan kerja serta kebosana..
2. Faktor di luar diri individu (*ekstern*), yaitu: lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab, peraturan yang berlaku dan budaya organisasi.

2.1.2.3 Indikator Motivasi

Terdapat beberapa indikator dalam pengukuran motivasi, yaitu (Prasetyo *et al.*, 2021):

1. Kebutuhan fisik

Memberikan bonus, gaji, jaminan transportasi, jaminan dana untuk makan dan fasilitas tempat tinggal serta lainnya.

2. Kebutuhan sosial

Melakukan interaksi bersama individu lainnya yang ada diantara kelompok tersebut agar terciptanya penerimaan dalam proses mencintai dan dicintai.

3. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Terdapat penjaminan yang bersifat social berupa jaminan pension, asuransi baik kecelakaan dan kesehatan serta kebutuhan dalam pencapaian keselamatan kerja.

4. Kebutuhan dorongan dalam mencapai tujuan

Ditujukan pada kebutuhan untuk mendorong untuk menyerahkan semua kepandaian, kemampuan, potensi dan keterampilan yang dimiliki. Proses memenuhi bermaksud agar bisa diselenggarakan dalam perusahaan dalam penyelenggaraan pelatihan.

5. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan yang dikenal dengan *value* yang didasarkan dalam kemampuan yang dimiliki seperti kebutuhan dalam menghargai dan menghormati rekan kerja dan pemimpin terhadap kinerjanya.

2.1.3 Disiplin kerja

2.1.3.1 Pengertian

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilaku dan upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua peraturan kelembagaan dan norma sosial yang berlaku (Prasetyo *et al.*, 2021). Disiplin adalah bentuk ketaatan terhadap aturan tertulis dan tidak tertulis yang telah ditetapkan. Untuk meningkatkan ketertiban dan efisiensi, disiplin harus ditumbuhkan.

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, memiliki minat merupakan kunci untuk mencapai tujuan, karena sulit untuk mencapai tujuan yang maksimal tanpa disiplin yang baik. Tanpa kedisiplinan, segala aktivitas yang dilakukan karyawan akan memberikan hasil yang kurang maksimal. Pendapat tersebut menegaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kedisiplinan karyawan, dimana fungsi manajemen dan operasional suatu perusahaan memegang peranan penting dalam kedisiplinan karyawan (Leppa *et al.*, 2021).

Disiplin Kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah perilaku dan sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk mentaati segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Misalnya, beberapa karyawan terbiasa terlambat bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, mengabaikan detail pekerjaan yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, berperilaku kasar kepada pelanggan, atau melakukan tindakan yang tidak pantas. Disiplin pegawai

membutuhkan alat komunikasi, terutama pada peringatan-peringatan yang khusus bagi pegawai yang tidak ingin mengubah sifat dan perilakunya (Sulila, 2019).

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk taat seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mengikuti semua aturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Sitopu *et al.*, 2021). Disiplin kerja dikenal sebagai suatu kekuatan yang berkembang dalam tubuh pegawai dan dapat menyebabkan pegawai secara sukarela menyesuaikan diri dengan keputusan peraturan dan nilai kerja dan perilaku yang tinggi. Disiplin juga merupakan kemampuan untuk mengendalikan diri berupa tidak melakukan tindakan yang tidak pantas dan mendukung sesuatu yang telah diciptakan. Beberapa ahli berpendapat bahwa pengertian disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi.

Disiplin adalah perilaku seseorang sesuai dengan aturan yang ada, tata cara kerja atau sikap dan perilaku serta tindakan yang sesuai dengan aturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. aturan organisasi, mematuhi aturan perilaku dalam bekerja, mematuhi peraturan lain (Sunarsi *et al.*, 2021), Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Agustriani *et al.*, 2022).

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu (Agustini, 2019: 97):

1. Besar/kecilnya Pemberian kompensasi

Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila karyawan merasa bahwa kerja keras yang dilakukannya akan mendapatkan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah diberikan pada organisasi/perusahaan.

2. Ada/tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, semua pegawai/karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana karyawan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada/tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi/perusahaan, bila tidak ada peraturan yang tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada/tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi/perusahaan, perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar organisasi/perusahaan.

6. Ada/tidaknya perhatian pemimpin kepada para karyawan

Pegawai adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Sebagai manusia, karyawan tidak hanya membutuhkan penghargaan dengan pemberian kompensasi yang tinggi, tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpin.

7. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga karyawan akan turut bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan yang berhubungan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.1.3.3 Indikator Disiplin kerja

Disiplin kerja memiliki lima indikator dalam pengukurannya. Indikator yang ada dapat berupa (Prasetyo *et al.*, 2021), yaitu:

1. Ketepatan waktu

Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

2. Pemanfaatan sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

3. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

2.1.4 Kinerja karyawan

2.1.4.1 Pengertian

Kinerja karyawan merupakan evaluasi kerja secara individu maupun kelompok didalam perusahaan agar dapat melaksanakan tugas utama yang berlaku didalam organisasi (Shinta & Siagian, 2020). Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka bila dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sulila, 2019). Kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan tingkat kemampuan tertentu. Kesiapan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk melakukan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dilakukan dan bagaimana hal itu dilakukan.

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan fungsinya di dalam sebuah perusahaan (Prasetyo *et al.*, 2021). Kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak atau besarnya kontribusi yang diberikan ke organisasi atau perusahaan tersebut. Perusahaan dapat mengambil peran dalam peningkatan kinerja tenaga kerja dengan cara melakukan evaluasi dan serangkaian perbaikan yang dapat memperbaiki kualitas dari karyawan sehingga perusahaan tumbuh, berkembang dan unggul dalam persaingan dunia usaha.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan hal yang penting bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Kurniawan dan Wijayanti (2021) Menekankan pencapaian kinerja karyawan dapat dianggap sebagai faktor bagi perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan suatu organisasi. Semakin tinggi atau baik kinerja pegawai maka akan semakin mudah untuk

mencapai tujuan organisasi, sebaliknya jika kinerja pegawai rendah maka organisasi akan menurun.

Kinerja adalah penampilan atau perilaku aktual yang diperlihatkan oleh karyawan sesuai dengan deskripsi pekerjaannya masing-masing. Kinerja karyawan erat kaitannya dengan tujuan atau prestasi yang ingin dicapai suatu perusahaan (Utarindasari & Widianingsih, 2022). Karyawan berusaha untuk mencapai tujuan tersebut dengan memberikan yang terbaik, menggunakan segala cara yang sah, dan tidak melanggar hukum dan peraturan yang berlaku.

2.1.4.2 Karakteristik Kinerja karyawan

Menurut (Silaen *et al.*, 2021: 6) mengatakan bahwa orang yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Mempunyai komitmen yang tinggi.
2. Risiko yang dihadapi berani diambil dan ditanggung.
3. Tujuan yang realistis dimiliki.
4. Memperjuangkan tujuan untuk direalisasikan dan rencana kerja yang menyeluruh dimiliki.
5. Umpan balik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukan dapat dimanfaatkan.
6. Rencana yang telah diprogramkan dapat direalisasikan.

2.1.4.3 Indikator Kinerja karyawan

Menurut (Silaen *et al.*, 2021: 6), ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

2. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

3. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.

4. Efektifitas

Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

5. Komitmen

Tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian dijalankan oleh Utarindasari dan Widianingsih (2022) bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di RS Mary Cileungsi Hijau. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan regresi linear sederhana antara variabel independen dan variabel dependen. Penelitian menggunakan 10 karyawan yang ada di

perusahaan. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap komunikasi yang efektif terhadap kinerja karyawan RS Mary Cileungsi Hijau.

Penelitian dijalankan oleh Simanullang dan Purba (2020) bertujuan untuk analisa pengaruh Komunikasi, Motivasi, serta pengawasan kerja dalam Disiplin kerja di PT.Musim Mas KIM II Medan. Jenis kepenelitian tersebut yakni deskriptif eksplanatori. Populasi dipenelitian tersebut yakni karyawan yang berjumlah 130 orang, serta sampel sebanyak 98 responden. Teknik pengumpulan data digunakan yakni wawancara studi dokumentasi juga kuesioner. Data yang digunakan yakni data primer juga data sekunder selanjutnya keterangan tersebut diolah memakai aplikasi IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwasanya Komunikasi Motivasi serta Pengawasan kerja dalam simultan memiliki pengaruh baik serta signifikan.

Penelitian dijalankan oleh Agustriani *et al.* (2022) bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Populasi penelitian ini berjumlah 160 orang karyawan, dengan pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga mendapatkan responden berjumlah 114 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard.

Penelitian dijalankan oleh Ratnawati *et al.* (2022) bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Simetri Putra Perkasa (SPP) Tangerang. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang ada di divisi metal pada PT. Simetri Putra Perkasa yang berjumlah 101 orang, teknik sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan rumus slovin menjadi 50 Orang, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket/kuisisioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dijalankan oleh Nazmi *et al.* (2022) bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Rashid Hussein Bank Sekuritas Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan regresi linear berganda. Penelitian menggunakan 99 karyawan yang ada di perusahaan. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tujuan penelitian dijalankan oleh Leppa *et al.* (2021) untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada welcome cafe and resto Tomohon. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian sebanyak 20 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan komunikasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Welcome Cafe and Resto Tomohon.

Penelitian dijalankan oleh Sitopu *et al.* (2021) bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja anggota tim baik secara parsial maupun simultan menggunakan metode kuantitatif dengan regresi. Penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Jernih Suksesindo. Jumlah sampel yang diteliti berjumlah 130 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang peneliti peroleh langsung dari sumbernya. Penelitian ini menyatakan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tujuan penelitian dijalankan oleh Shinta dan Siagian (2020) untuk mengidentifikasi pengaruh variable komunikasi, disiplin kerja dan insentif dalam kinerja karyawan di PT Citra Mandiri Distribusindo. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, Analisis data menggunakan program software SPSS versi 21 Teknik pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 112 responden. Hasil menunjukkan baik secara parsial maupun simultan variabel komunikasi, disiplin kerja dan insentif berpengaruh terhadap

kinerja karyawan PT. Citra Mandiri Distribusindo. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Citra Mandiri Distribusindo.

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja karyawan

Komunikasi adalah tahapan pengiriman informasi lewat perantara kepada pihak yang menerimanya secara langsung maupun tidak langsung, dalam memperbaiki serta membangun suatu hubungan yang baik serta menghindari kesalahpahaman serta pelanggaran pelanggaran antara sesama karyawan maupun individu (Tamba *et al.*, 2022). Komunikasi suatu proses dalam tindakan untuk dapat mengetahui suatu hal yang ingin disampaikan oleh seseorang kepada seseorang lainnya. Komunikasi merupakan suatu hasil yang dilakukan berdasarkan dari satu orang atau lebih sehingga memiliki tujuan manfaat yang tersampaikan (Nazmi *et al.*, 2022). Komunikasi dapat menghubungkan pesan langsung maupun tidak langsung untuk dapat mengetahui maksud dan tujuannya. Penelitian sejalan dengan penelitian (Zendrato & Gurusinga, 2022), (Utarindasari & Widianingsih, 2022) dan (Jahri & Jatmika, 2021) dengan hasil menyatakan komunikasi membawa pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan

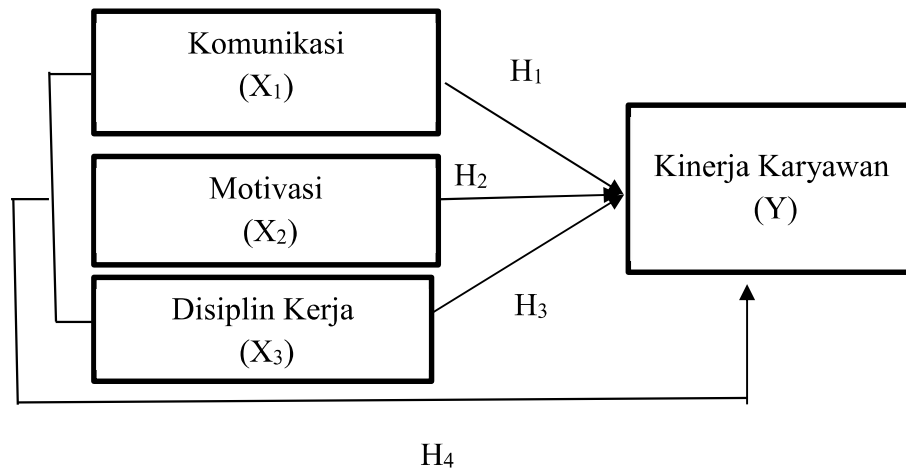
Motivasi merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh seseorang untuk menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas. Motivasi merupakan bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu keterpaduan, perangsang yang paling mendasar dalam perwujudan, upaya yang kompleks dan berkesinambungan

untuk meningkatkan potensi yang melekat pada dirinya. Motivasi kerja adalah proses yang mengarahkan dan menopang kinerja (Sitopu *et al.*, 2021). Motivasi mendorong karyawan secara internal untuk membantu mereka mencapai tujuan atau tugas tertentu yang diberikan kepada karyawan. Penelitian sejalan dengan penelitian (Suhardi, 2019), (Sulila, 2019), (Prasetyo *et al.*, 2021) dan (Tamba *et al.*, 2022) dengan hasil menyatakan motivasi membawa pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

2.3.3 Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk taat seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mengikuti semua aturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Sitopu *et al.*, 2021). Disiplin kerja dikenal sebagai suatu kekuatan yang berkembang dalam tubuh pegawai dan dapat menyebabkan pegawai secara sukarela menyesuaikan diri dengan keputusan peraturan dan nilai kerja dan perilaku yang tinggi. Disiplin juga merupakan kemampuan untuk mengendalikan diri berupa tidak melakukan tindakan yang tidak pantas dan mendukung sesuatu yang telah diciptakan. Beberapa ahli berpendapat bahwa pengertian disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi. Penelitian sejalan dengan penelitian (Prasetyo *et al.*, 2021), (Leppa *et al.*, 2021), (Sulila, 2019), (Sitopu *et al.*, 2021) dan (Agustriani *et al.*, 2022) dengan hasil menyatakan disiplin kerja membawa pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Beberapa hubungan yang dijelaskan maka kerangka yang ada dapat dipaparkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis Penelitian

Kerangka berpikir yang ada di atas dapat dihipoteskan menjadi empat, yaitu:

- H₁: Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi dan kinerja karyawan pada PT Nusa Jaya Indofast.
- H₂: Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan pada PT Nusa Jaya Indofast.
- H₃: Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan antara kualitas pelayan dan kinerja karyawan pada PT Nusa Jaya Indofast.
- H₄: Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara komunikasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Jaya Indofast.