

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Komunikasi

2.1.1.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi yaitu suatu tindakan kirim terima pesan antara dua orang atau lebih (Haryadi et al., 2022). Komunikasi yaitu munculnya ide atau sumber dari satu atau lebih dengan arti bisa bertukar pengertian mereka (Leppa et al., 2021). Komunikasi juga di artikan sebagai proses pertukaran informasi antar individu dengan symbol, sinyal dan Tindakan (Suryani, 2019). Bisa diartikan komunikasi disebut tukar pesan dari satu orang ke lainnya dan bisa melalui berbagai media seperti pesan tertulis dan juga secara langsung.

2.1.1.2 Faktor yang mempengaruhi Komunikasi

Adanya faktor pengaruh komunikasi dari Kesrianti et al., (2018) :

- a. Persepsi
- b. Nilai
- c. Emosi
- d. Latar belakang
- e. Peran

f. Pengetahuan

g. Hubungan

2.1.1.3 Indikator Komunikasi

Terdapat indikator komunikasi dari Shinta & Siagian (2020) :

a. Persepsi

Membantu dalam memahami dan mengetahui apa yang ingin disampaikan, dan persepsi adalah inti dari komunikasi.

b. Ketepatan

Informasi atau pesan yang disampaikan dari pengirim ke penerima, jika kurang tepat adanya perbedaan arti maka dinamakan gangguan distorsi.

c. Kredibilitas

Sebuah tingkatan komunikasi, apakah informasi yang disampaikan sesuai dan bisa di percaya atau tidak

d. Pengendalian

Mengendalikan agar tidak terjadinya penyimpangan dalam komunikasi, dan tetap sesuai dari tujuan yang sudah direncanakan

e. Keharmonisan

Terbentuknya suatu hubungan positif dan membangun

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yaitu kemampuan seseorang dalam menaati aturan yang dibuat dan tidak melanggarnya (Loy & Khoiri, 2022). Disiplin yaitu sikap seorang karyawan dalam perusahaan untuk selalu mematuhi, menghormati dan menghargai peraturan yang berlaku (Kosasih, 2021). Bertanggung jawab dengan tugas yang diperoleh termasuk dalam disiplin, maka bisa menjadi pendorong seseorang dalam semangat bekerja dan juga tercapainya tujuan perusahaan (Adhary et al., 2018). Bisa disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah aturan yang dibuat harus di taati, dan jika melanggar harus menerima sanksi sesuai aturan.

2.1.2.2 Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Adanya pengaruh disiplin dari Pranitasari & Khotimah (2021) :

- a. Besar kecil komisi atau kompensasi
- b. Adanya keteladanan dari pemimpin perusahaan
- c. Adanya peraturan yang sudah ditetapkan sebagai pegangan
- d. Dibuatkan pengawasan dalam perusahaan
- e. Sikap perhatian kepada karyawan
- f. Menciptakan kebiasaan baik

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Adanya indikator disiplin kerja dari Kosasih (2021) :

a. Taat tepat waktu

Dapat dilihat dari jam pulang datang kerja dan waktu rehat apakah sudah mengikuti aturan yang ditetapkan.

b. Taat pada aturan

Dapat dilihat dari dasar seperti segi pakaian, dan juga mematuhi peraturan yang sudah di tetapkan

c. Taat dalam tingkah laku kerja

Dapat dilihat dari pekerjaannya, bertanggung jawab dan membangun hubungan saling kerja sama

d. Taat dalam peraturan lain

Dapat dilihat dari boleh dan tidak dilakukan di perusahaan

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi yaitu keinginan muncul untuk mengerjakan tugas, dengan adanya motivasi maka akan semakin aktif dan kreatif dalam bekerja (Situmorang & Siagian, 2022). Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan membangkitkan dan mengarahkan seseorang untuk mau mulai melakukan dan melaksanakan (Leppa et al., 2021). Motivasi juga diartikan sebagai dorongan dalam bekerja, seperti gaji yang tinggi, atasan yang mengayomi, lingkungan baik, fasilitas tercukupi dan teman kerja nyaman

(Loy & Khoiri, 2022). Bisa disimpulkan motivasi disebut dukungan dari diri sendiri untuk membuat sesuatu menjadi berhasil. Dalam motivasi bisa dilakukan dari atasan ke bawahannya untuk menyemangati, bisa juga dari bonus dan tunjangan agar meningkatnya kinerja sehingga akan termotivasi untuk bekerja. Bentuk motivasi bisa dari dalam juga dari luar diri, contoh dari dalam seperti adanya kepuasan kerja, prestasi kerja, kebutuhan dan keinginan. Sedangkan contoh dari luar seperti Lingkungan kerja, gaji, tunjangan, dan hubungan pekerjaan.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Adanya pengaruh motivasi kerja dari Saputra & Rotua Turnip (2018) :

a. Promosi

Perkembangan karyawan dalam melakukan pekerjaan, seperti tanggung jawab tinggi, tingkat jabatan, kemampuan berkualitas dan hasil yang lebih tinggi

b. Prestasi kerja

Karyawan melakukan pekerjaan yang diberikan dengan sangat baik dan memuaskan sehingga mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi di masa mendatang

c. Penghargaan

Karyawan menjalankan hasil pekerjaan dengan baik, akan diberikan penghargaan seperti bonus untuk meningkatkan kinerja

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab yang dimiliki karyawan saat melakukan tugas yang diberi dari atasan berdasarkan keahliannya.

e. Pengakuan

Atas keahlian kerja yang terus meningkat, perusahaan harus memberikan kompensasi atas pekerjaan yang dikerjakan dengan baik

f. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan juga dapat memotivasi karyawan, karena memiliki rasa bangga telah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Beberapa indikator motivasi kerja dari Loy & Khoiri (2022) :

a. Keperluan fisik

Adanya kebutuhan yang ingin dicapai untuk kelangsungan hidup, seperti makanan, air, oksigen.

b. Keamanan

Kebutuhan akan rasa aman, adanya perlindungan pekerjaan dan terlindung dari ancaman

c. Sosial

Adanya membentuk suatu hubungan antar satu sama lain menjalin interaksi dan persahabatan yang harmonis

d. Penghargaan

Adanya suatu pencapaian hasil atau prestasi yang telah dicapai, sehingga mendapatkan pengakuan dan apresiasi.

e. Aktualisasi diri

Adanya keinginan untuk semakin menambah keahlian agar pengalaman dan potensi bertambah.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja yaitu berupa kualitas dan kuantitas (Suryani, 2019). Kinerja yaitu hal yang dilakukan oleh perorang atau kelompok, berdasarkan tanggung jawab dan aturan yang diberi dalam capai tujuan menggunakan keahlian, kemampuan, ketekunan (Kosasih, 2021). Kinerja disebut manusia mengerjakan tugas yang diberi berdasarkan kemampuan, pengalaman, kecakapan, kesungguhan dan waktu (Pranata & Purbasari, 2021). Bisa diartikan kinerja karyawan yaitu bentuk pekerjaan seseorang yang sudah dilakukan sesuai tanggung jawab dan kewajiban yang dipercayakan.

2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adanya pengaruh kinerja karyawan dari Loy & Khoiri (2022) :

a. Faktor keahlian

Terdapat keahlian karyawan, maka akan lebih baik jika karyawan di tetapkan sesuai keahlian supaya hasil kerjanya bisa meningkat dan efisien.

b. Faktor motivasi

Terdiri perilaku seseorang saat bekerja, dengan adanya motivasi maka dapat mengerakkan karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk tercapai.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Adanya indikator kinerja karyawan dari Adhary et al., (2018) :

a. Kuantitas

Hasil dan pencapaian kerja seorang karyawan yang dilakukan dengan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab

b. Kualitas

Ketaatan karyawan dalam mematuhi aturan seperti disiplin

c. Keandalan

Keahlian karyawan dalam mengerjakan pekerjaan dalam pelayanan dan ketepatan sesuai yang telah diberikan

d. Kehadiran

Karyawan selalu masuk tiap hari dan tepat waktu

e. Kemampuan bekerja sama

Saling membangun hubungan dan kerja sama antar rekan kerja dalam menyelesaikan tugas

2.2 Penelitian Terdahulu

Adanya variabel yang berhubungan sesuai peneliti ini :

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Alat Analisa	Hasil dan Peneliti
1	(Manikotama et al., 2019)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Visi Edukasi	<i>Structural Equation Model</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi pengaruh positif dan signifikasi pada kinerja karyawan Pt Satu Visi Edukasi 2. Lingkungan kerja pengaruh negatif dan signifikasi pada motivasi PT Satu Visi Edukasi 3. Kepemimpinan pengaruh positif dan tidak signifikasi pada motivasi PT Satu Visi Edukasi
2	(Suryani, 2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama di Jakarta	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja non fisik pengaruh positif dan signifikasi pada kinerja karyawan PT. Bangkit Maju Bersama 2. Komunikasi pengaruh positif dan signifikasi pada kinerja karyawan PT. Bangkit Maju Bersama 3. Lingkungan kerja non fisik dan komunikasi pengaruh positif dan signifikasi pada kinerja karyawan PT. Bangkit Maju Bersama
3	(Syafitri & Wasiman, 2020)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Djitoe Mesindo di Kota Batam	Analisis regresi linear dan Koefisien determinasi (R ²)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin pengaruh positif dan signifikasi pada kinerja karyawan PT Djitoe Mesindo 2. Motivasi kerja pengaruh positif dan signifikasi pada kinerja karyawan PT DJitoe Mesindo 3. Disiplin dan Motivasi kerja pengaruh bersama secara signifikasi pada kinerja karyawan PT Djitoe Mesindo
4	(Leppa et al., 2021)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada <i>Welcome Café</i>	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi pengaruh positif dan signifikasi pada kinerja karyawan <i>Welcome Café And Resto Tomohon</i> 2. Disiplin kerja pengaruh positif dan signifikasi pada kinerja karyawan <i>Welcome Café And Resto Tomohon</i>

		<i>And Resto Tomohon</i>		3. Komunikasi kerja pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan Welcome Café And Resto Tomohon
5	(Pranata & Purbasari, 2021)	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X di Jakarta	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. X 2. Kompensasi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. X 3. Disiplin kerja pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. X 4. Motivasi tidak signifikan pada kinerja karyawan PT. X
6	(Kosasih, 2021)	Analisis Pengaruh antara Disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja Karyawan Pada PT Sejati Karya Perkasa Medan	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Sejati Karya Perkasa Medan 2. Kompensasi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Sejati Karya Perkasa Medan 3. Budaya organisasi positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Sejati Karya Perkasa Medan
7	(Loy & Khoiri, 2022)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan di PT Dirga Satria Pratama	Analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi (R ²)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Dirga Satria Pratama 2. Motivasi kerja pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Dirga Satria Pratama 3. Disiplin dan Motivasi kerja pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Dirga Satria Pratama
8	(Haryadi et al., 2022)	Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengaruh signifikan antar komunikasi dan motivasi pada kepuasan kerja karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi

9	(Sadat et al., 2020)	Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja pengaruh positif pada kinerja karyawan PT Gas Negara kantor cabang Palembang 2. Motivasi pengaruh positif pada kinerja karyawan PT Gas Negara Kantor cabang Palembang
---	----------------------	-------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber : Peneliti,2023

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Peneliti terdahulu diteliti pada Leppa et al., (2021), dalam peneliti menunjukkan Komunikasi kerja signifikansi dan positif dengan kinerja karyawan Welcome Café And Resto Tomohon. Semakin baik ikatan dan komunikasi yang dilakukan atasan dan bawahan, kinerja karyawan juga terus meningkat.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

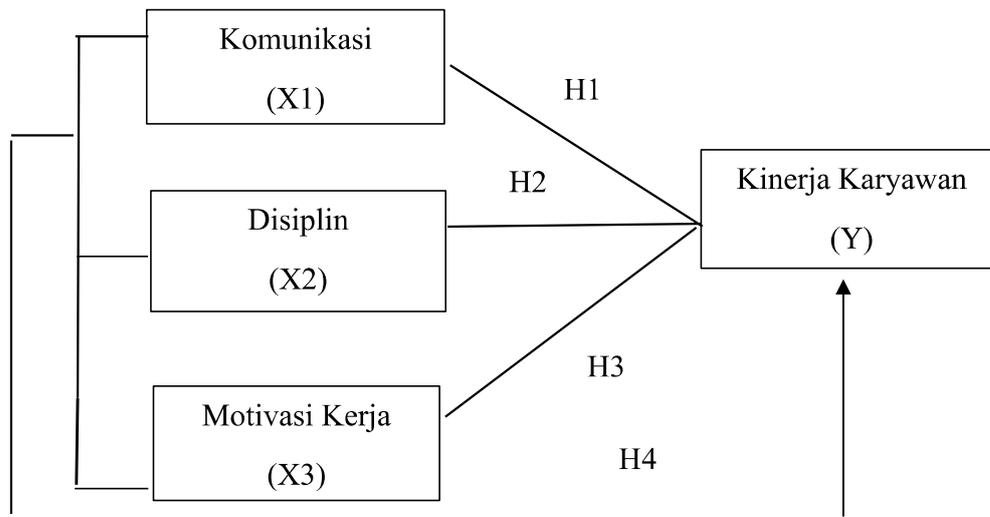
Peneliti terdahulu dilakukan pada Kosasih (2021), dalam penelitian menunjukkan Disiplin pengaruh signifikansi dan positif kinerja karyawan PT Sejati Karya Perkasa Medan. Jika bisa menjalankan disiplin dengan menaati peraturan perusahaan, pastinya semua akan menjadi lebih lancar, teratur, dan baik, sehingga kinerja juga akan naik.

2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Peneliti terdahulu diteliti oleh Syafitri & Wasiman (2020), dalam peneliti menunjukkan Motivasi kerja dampak positif dengan kinerja karyawan PT Djitoe Mesindo Batam. Karyawan terdapat tekanan akan mempunyai tanggung jawab yang

besar dalam meningkatkan kinerja, selain itu karyawan juga ingin menampilkan keahlian dan kemampuannya untuk mencapai hasil yang memuaskan.

2.4 Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis

Ada beberapa hipotesis yang diajukan, yaitu :

H1 : Diduga komunikasi mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan pada kinerja karyawan PT Graha Auto Plus.

H2 : Diduga disiplin mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan pada kinerja karyawan PT Graha Auto Plus.

H3 : Diduga motivasi mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan pada kinerja karyawan PT Graha Auto Plus.

H4 : Diduga komunikasi, disiplin, dan motivasi mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan pada kinerja karyawan PT Graha Auto Plus.