

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Definisi Disiplin Kerja

Disiplin karyawan didefinisikan sebagai karakter individu yang mematuhi prosedur ataupun peraturan yang sudah dibuat ataupun disiplin adalah perilaku penyesuaian peraturan tertulis ataupun tidak tertulis Aromega, et al, (2019). Dinyatakan jika karyawan sadar meningkatkan pikiran dan tenaga untuk mencapai misi perusahaan. Perilaku seseorang yang ingin terus menambah wawasan dengan bersungguh-sungguh, tunduk pada peraturan perusahaan serta bekerja sesuai porsi masing-masing yang telah ditentukan dengan tidak melanggar kebijakan dari perusahaan, merupakan definisi dari disiplin menurut (Nurrahmi et al., 2019).

Disiplin mempunyai pengertian yakni kepatuhan (ketaatan) terhadap tata tertib (aturan) yang dibuat oleh perusahaan (Aini & Simanjuntak, 2020). Adanya disiplin kerja yang tertib maka bisa membantu karyawan dalam mengoptimalkan tugasnya, mendorong semangat kerja serta kepuasan kerja dalam menjalankan tugas yang dilimpahkan.

Dari penjelasan tersebut, dapat dirumuskan disiplin kerja yaitu penekanan kaidah kepada karyawan untuk memperbaiki moral dan perilaku, yang menempel pada diri karyawan ketika melaksanakan tugasnya.

2.1.1.2 Bentuk Disiplin

Disiplin kerja pada perusahaan terbagi atas berbagai bentuk (Saputra & Turnip, 2018), yakni antara lain:

1. Disiplin preventif, yaitu langkah dimana karyawan diinstruksikan guna mengikuti peraturan perusahaan, dengan tujuan untuk mendorong kedisiplinan karyawan.
2. Disiplin Korektif, yaitu proses menetapkan standar aturan serta menuntun karyawan guna mentaati aturan. Karyawan yang tidak patuh pada peraturan akan dikenakan sanksi, adapun tujuan dikenakan sanksi untuk memperingatkan karyawan yang melanggar peraturan.

2.1.1.3 Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Jufrizen, (2018) menjelaskan bahwasanya berbagai faktor yang memengaruhi disiplin kerja, yakni:

1. Sikap pimpinan yang teladan

Pimpinan yang ideal yaitu yang mampu memberi contoh yang baik untuk seluruh karyawannya, sebab tiap pegawai cenderung memerhatikan perilaku pemimpin melalui sikap, tindakan dan perkataan pemimpin.

2. Besaran kompensasi
Besaran pemberian kompensasi mempengaruhi kedisiplinan. Jika perusahaan membayar sesuai layanan yang sudah diberikan karyawan maka setiap karyawan juga akan menghargai dan mentaati aturan yang berlaku.
3. Menghasilkan kebiasaan yang dapat mengangkat tegaknya disiplin.
4. Perhatian dengan karyawan
Pemimpin harus memperhatikan setiap karyawannya serta memaksimalkan disiplin kerja.
5. Pengawasan dari pemimpin
Waskat diartikan sebagai sebuah pengawasan yang ditentukan langsung yang dilakukan pimpinan. Pimpinan diharuskan mengawasi seluruh tugas atau tindakan yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan sesuai yang diharapkan oleh pemimpin.
6. Adanya pegangan terkait aturan yang pasti
Aturan yang stabil serta konsisten bisa menjadi sarana yang digunakan perusahaan untuk menegakkan disiplin.
7. Pemimpin berani mengambil suatu tindakan
Ketika seorang karyawan melanggar kode etik perusahaan, pemimpin mesti berani guna menetapkan keputusan.

2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Abdul & Hardi, (2018) menjelaskan bahwasanya tingkat disiplin kerja, dipengaruhi oleh berbagai indikator, yakni:

1. Kehadiran

Kehadiran merupakan indikator penting dari disiplin, karyawan dengan disiplin yang minim cenderung melupakan kehadiran masuk kerja.

2. Kepatuhan ukuran kerja

Ukuran tanggungjawab merupakan kepercayaan kepada dirinya dan dampak kepada pelanggan bahwa pelanggan menerima produk sesuai dengan standar yang diinginkannya.

3. Pengukuran kehati-hatian tinggi

Mempertahankan tingkatan kehati-hatian yang tinggi pada hal yang sedang dijalankan serta hasil yang diberikan sesuai. Karyawan yang berhati-hati akan tugas yang diberikan memiliki tingkat kesalahan yang lebih rendah.

4. Kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja

Karyawan yang menjalankan seluruh kegiatan perusahaan sesuai standar operasional dan prosedur perusahaan.

5. Bekerja etis

Ketika karyawan berperilaku tidak menyenangkan terhadap rekan kerja, pelanggan atau pemasok. Perilaku tersebut adalah contoh yang kurang disiplin akan bekerja etis.

2.1.2 Komunikasi

2.1.2.1 Definisi Komunikasi

Komunikasi memiliki arti proses dimana kelompok ataupun seseorang dalam menciptakan atau mengandalkan berbagai informasi agar saling

berhubungan dengan sesama. Dalam arti luas, komunikasi dapat dijalankan secara verbal serta mampu dipahami oleh semua pihak yang saling berhubungan. Komunikasi juga memiliki arti lain yaitu proses percobaan dalam membangun saling memahami antar karyawan, sehingga memiliki keselarasan dalam memahami suatu hal, dengan adanya komunikasi yang lancar diharapkan dapat menunjang segala aktivitas yang ada agar dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan, Menurut Jenis dan ahli.

Menurut (Elmanda & Nurdin, 2020) “komunikasi merupakan suatu tahapan dimana seorang komunikator memberikan stimulus yang bertujuan untuk membentuk serta merubah perilaku khalayak” dan komunikasi ialah “sebuah tahap dimana kaya akan makna”. ini disebabkan komunikasi bisa dipetakan dengan meletakkan komunikasi menjadi proses sosial yang ada dalam konteks ilmu sosial. Komunikasi memungkinkan pertukaran tatap muka, menurut (Desani et al.,2019) “komunikasi merupakan suatu proses antara komunikator menyampaikan pesan yang bermaksud agar lawan bicara tersebut dapat menjalankan arahan sesuai dengan tujuan yang diinginkan si komunikator.” Sedangkan menurut (Mogi, 2020) komunikasi merupakan pertemuan antara komunikasi serta lawan bicara yang dapat mendorong adanya suatu percakapan.” Para ahli melaksanakan riset menggunakan pendekatan komunikasi yang secara umum yang berpusat kepada satu titik, yakni aktivitas manusia beserta keikutsertaan pesan hingga action yang dilakukan.

Komunikasi bukan sekedar tahapan yang mana hanya sebagai perantara informasi yang kodenya dapat dilihat, didengar, serta dipahami, tetapi sebagai

tahapan dimana sebagai perantara informasi secara keseluruhan. Umumnya seorang tanggap akan informasi saja dan setelah itu dilupakan.

Menurut (Nugroho, 2020) komunikasi memiliki tujuan yaitu “membangun pemahaman bersama ataupun merubah perilaku dan persepsi”. Sehingga komunikasi memiliki peran terpenting dalam menetapkan betapa efektifnya semua individu yang menjalin kerja sama serta mengkoordinasikan berbagai upaya guna memenuhi tujuannya. Tujuan komunikasi secara umum menurut (Widjaja, 2020), yakni 1) “supaya gagasan bisa di terima orang lain, komunikator berupaya supaya bisa di terima oleh orang lain menggunakan pendekatan persuasif, dan tiak memaksa kehendaknya. 2) Mengerti orang lain, komunikator diharuskan memahami benar persepsi masyarakat terkait apa yang diharapkannya. 3) Supaya yang kita sampaikan bisa dipahami, selaku komunikator kita diharuskan mendeskripsikan kepada komunikasi dengan tuntas dan sebaik-baiknya, dengan demikian mereka bisa mengakui dan memahami apa yang kita maksud. 4) Menggerakan orang lain guna melaksanakan suatu hal, menggerakan suatu hal tersebut bisa beragam, kemungkinan meliputi aktivitas”.

Macam-macam komunikasi adalah sebagai berikut: 1) Komunikasi berdasar aliran informasi. 2) Komunikasi berdasar ruang lingkungnya dibedakan atas, yakni komunikasi eksternal dan internal. 3) Komunikasi menurut maksudnya. Misalnya wawancara, memberi ceramah, memberi perintah, pemberian trik atau saran, dan komunikasi pidato. 4) Komunikasi menurut cara penyampaian terbagi atas yakni komunikasi tertulis dan komunikasi verbal. Menurut (Uchjana, 2019), komunikasi bisa diukur dengan berbagai indikator, yakni: 1) Koordinasi antara sesama

karyawan. 2) Koordinasi pimpinan dan karyawan. 3) Komunikasi antara sesama kepala bagian. 4) Komunikasi dengan karyawan bagian lain. 5) Komunikasi sesama karyawan.

2.1.2.2 Jenis Komunikasi

Komunikasi berdasar penyampaiannya. Semua individu biasanya bisa berkomunikasi dengan orang lain tak cuma sesama makhluk individu namun makhluk sosial juga yang senantiasa punya keperluan akan komunikasi dengan sesama. Tetapi tidak seluruh individu memiliki keterampilan dalam berkomunikasi, maka dari itu diperlukan berbagai cara dalam menyajikan informasi.

Menurut cara memberikan informasi terbagi atas komunikasi verbal atau non verbal, sedangkan menurut perilakunya terbagi atas komunikasi informal, komunikasi formal, serta komunikasi non formal, dengan penjelasan di bawah ini:

1. Komunikasi Berdasarkan Penyampaian

Semua individu biasanya bisa berkomunikasi dengan orang lain tak cuma sesama makhluk individu namun makhluk sosial juga yang senantiasa memiliki kebutuhan akan komunikasi dengan sesama. Tetapi tidak seluruh individu memiliki keterampilan dalam berkomunikasi, maka dari itu diperlukan berbagai cara dalam memberikan informasi. Penyampaian informasi menurut caranya terbagi atas :

a. Komunikasi non verbal (Tertulis)

Naskah, yang umumnya dipergunakan dalam memberi kabar yang sifatnya kompleks. Contohnya foto dan gambar akibat tidak dapat dilukis dengan kalimat ataupun kata-kata.

b. Komunikasi verbal (Lisan)

Komunikasi langsung serta tidak diberikan batasan jarak, dimana keduanya bisa melakukan komunikasi secara bertatap muka. Misalnya berkomunikasi melalui telepon.

2. Komunikasi Berdasarkan Ruang Lingkup

Komunikasi terbagi berdasarkan ruang lingkupnya terbagi atas yaitu:

a. Komunikasi Eksternal

Komunikasi yang muncul diantara perusahaan ataupun organisasi dengan pihak rakyat yang berada diluar perusahaan ataupun organisasi itu sendiri.

Berikut beberapa macam komunikasi menurut peran seseorang individu, meliputi :

- i. Komunikasi antara orang bersama orang lainnya.
- ii. Komunikasi antara orang bersama dua maupun lebih kelompok.
- iii. Komunikasi menurut jaringan kerja.

b. Komunikasi Internal

Komunikasi internal terbagi atas berbagai jenis, yakni:

- i. Komunikasi vertikal yang muncul berbentuk komunikasi dari pemimpin kepada anggotanya.
- ii. Komunikasi horizontal yang terjalin antar sesama rekan kerja.

- iii. Komunikasi diagonal yang terjalin dalam suatu organisasi yang memiliki pangkat berbeda tetapi tidak sejajar vertical.
- 3. Komunikasi Berdasarkan Perilaku
Komunikasi berdasarkan perilaku terbagi atas yaitu :
 - a. Komunikasi Informal, diartikan sebagai komunikasi yang muncul dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi yang tak ditetapkan di struktur organisasi serta tak memperoleh kesaksian resmi yang kemungkinan tak memberikan pengaruh pada kepentingan perusahaan atau organisasi. Contohnya desasdesus, kabar burung, serta lainnya.
 - b. Komunikasi Fomal, yakni komunikasi yang muncul diantara perusahaan atau organsiasi yang mempunyai tata cara yang sudah termuat pada struktur organisasi. Seperti seminar.
 - c. Komunikasi Non formal, yakni komunikasi yang muncul diantara komunikasi yang sifatnya informal dan formal, yakni komunikasi yang berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan perusahaan atau organisasi bersama aktivitas yang sifatnya pribadi anggota perusahaan atau organisasi itu sendiri. Contohnya rapat terkait ulang tahun perusahaan.
- 4. Komunikasi berdasarkan ajaran informasi terbagi atas :
 - 1. Komunikasi kesamping.
 - 2. Komunikasi ke bawah.
 - 3. Komunikasi ke atas.
 - 4. Komunikasi dua arah.
 - 5. Komunikasi satu arah.

2.1.2.3 Faktor Komunikasi

Yang termasuk dalam faktor komunikasi yaitu:

1. Komunikator
2. Komunikan

2.1.2.4 Indikator Komunikasi

Komunikasi memiliki berbagai indikator (Lawasi dan Triatmanto, 2018:52) yang meliputi:

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

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Definisi Beban Kerja

Beban kerja memiliki makna dalam kelompok terdapat beberapa kegiatan dalam unit suatu organisasi harus menyelesaikan pekerjaan terkait dengan jangka waktu yang sudah ditetapkans, menurut (Tina 2021).

(Ahmad, et al, 2019) beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang mesti disiapkan oleh divisi tertentu atau pemangku jabatan tersebut dalam waktu yang sudah ditetapkan. (Wiryang, et al, 2019:991) menjelaskan bahwasanya beban kerja ialah frekuensi aktivitas yang umumnya dari setiap tugas pada periode waktu tertentu.

Dari pernyataan para ahli tersebut, data dinyatakan bahwa beban kerja ialah kegiatan yang harusnya diselesaikan dengan jangka waktu yang telah ditetapkan.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Tina, (2021) mengungkapkan bahwasanya adapun berbagai faktor yakni faktor internal dan eksternal yang dapat memengaruhi beban kerja, adalah:

1. Faktor Internal

Faktor ini yakni faktor yang memengaruhi beban kerja seorang karyawan yakni:

Tanggapan terhadap beban kerja oleh eksternal yang memiliki potensi menimbulkan stress seperti: faktor fisik (kesehatan, kondisi fisik, status gizi, ukuran tubuh, jenis kelamin, dll) dan juga faktor psikologis (kepuasan, keinginan, kepercayaan, persepsi, motivasi, dll)

2. Faktor Eksternal

Faktor ini yakni faktor yang memengaruhi beban kerja seorang karyawan yakni:

- a. Kewajiban, Kewajiban bersifat fisik layaknya, layout tempat kerja, pembatsn ruang kerja, pembatasan lingkungan kerja, attitude, hingga beban kerja yang sedang dijalankan. Sedangkann kewajiban yang bersifat mental layaknya, tanggung jawab, kerumitan dalam bekerja, emosi dll.
- b. Organisasi kerja, yakni waktu yang diperlukan dalam melakukan pekerjaan, waktu istirahat, penggantian waktu kerja, pengordinasian kerja, dll.
- c. Lingkungan kerja faktor eksternal mengenai lingkungan kerja yakni, lingkungan kerja psikologis, biologis, kimiawi, serta fisik.

2.1.3.3 Dampak Mengenai Beban Kerja

Adapun beberapa dampak negative yang dapat memengaruhi beban kerja karyawan (Heryenzus & Laia, 2018), yakni:

1. Kualitas kerja mengalami penurunan diakibatkan oleh beban kerja yang tidak seimbang dengan kelebihan beban dengan kapasitas tenaga kerja, kualitas yang dihasilkan oleh pekerja menurun karena kelelahan fisik, konsentrasi menurun, pengendalian diri, kerja presisi serta kerja tidak sesuai dengan standar yang ada.
2. Keluhan customer adapun keluhan yang disampaikan berupa telah mengantri dengan waktu yang cukup lama, layanan yang kurang memuaskan, hal ini dikeluhkan oleh pelanggan karena kualitas pelayanan yang diinginkan tidak sesuai dengan kenyataannya.
3. Melonjaknya tingkat absensi ini merupakan salah satu dampak yang dihasilkan ketika beban kerja yang diberikan cukup banyak sehingga mengakibatkan si karyawan merasa kecapean hingga jatuh sakit. Hal ini sangat berdampak pada operasional pada perusahaan tersebut.

2.1.3.4 Indikator Beban Kerja

Nurhasanah, et al, (2022) menjelaskan bahwasanya beban kerja dipengaruhi oleh berbagai indikator, yakni:

1. Beban tekanan psikologis
2. Beban usaha mental
3. Beban waktu

4. Kondisi pekerjaan
5. Standar pekerjaan
6. Target yang mesti dicapai

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja memiliki definisi yaitu mengukur kontribusi karyawan yang telah mengorbankan tenaga serta waktunya guna memenuhi tujuan yang ditentukan oleh manajemen Mora, et al, (2019). Menurut (Nadila & David, 2022) kinerja adalah rencana strategis perusahaan untuk menjamin kesinambungan kebijakan guna memenuhi visi, misi, beserta tujuan organisasi. (Siregar, 2019) menjelaskan bahwasanya kinerja yaitu pencapaian pekerja meliputi prestasi kerja sesuai dengan peranannya di perusahaan itu sendiri. Kinerja karyawan terjadi ketika perusahaan dan staffnya diselaraskan demi mencapai visi organisasi serta disorong dengan disiplin yang tinggi pula (Wijaya & Johanes, 2019). (Heryenzus & Laia, 2018) menjelaskan bahwasanya kinerja karyawan mengacu pada hubungan antara kinerja serta keputusan yang dibuat perusahaan untuk mencapai misi perusahaan. Menurut (Siregar, 2019), karyawan ialah aset paling berharga bagi perusahaan sebab bisa memberi kontribusi kepada perusahaan.

Dari penjelasan para ahli tersebut, bisa dibuat kesimpulan bahwasanya kinerja karyawan adalah factor yang memengaruhi kesuksesan perusahaan pada pencapaian kerja pegawai untuk mencapai misi melalui ketetapan sasaran.

2.1.4.2 Penilaian Kinerja

Adapun yang mengungkapkan bahwasanya berbagai hambatan ketika melakukan evaluasi kinerja karyawan (Heryenzus & Laia, 2018), yaitu:

1. Perbedaan dalam *stereotype* tertentu

Untuk mengabaikan kepatuhan pada pedoman tertulis beserta hasil penelitian prestasi juga perlu dilaksanakan tertulis supaya bisa dipertanggungjawabkan.

2. Perbedaan sifat manajer

Manajer memiliki sifat berbeda, dimana manajer mengevaluasi sesuai terhadap kinerja yang disebabkan oleh karakteristik manajer itu sendiri dan mereka mesti berperilaku adil.

3. Perubahan standar

Fluktuasi dan perubahan dinamis dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

2.1.4.3 Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Berikut yang mengungkapkan bahwasanya berbagai aspek yang memberi dampak kinerja karyawan (Heryenzus & Laia, 2018), yakni:

1. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor ini adalah hal terpenting demi memperoleh prestasi kerja dengan tantangan kerja, ketersediaan fasilitas kerja, lingkungan kerja yang mendukung, berhubungan baik dengan rekan kerja, serta berbicara yang benar.

2. Faktor Individu

Biasanya seseorang yang memiliki kesehatan mental dan fisik yang baik, integritas yang tinggi dalam mewujudkan potensi dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari demi memenuhi misi organisasi.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Hikmah & Sherlie, (2020) menjelaskan bahwasanya kinerja karyawan bisa dipertimbangkan dengan berbagai indikator yaitu:

1. Ketepatan waktu, penilaian terkait diselesaikannya sebuah pekerjaan dengan efektif.
2. Kemandirian, persepsi pegawai sejalan dengan tanggungjawab pada fungsi kerjanya.
3. Efektifitas, penyelesaian tugas yang dibebankan perusahaan.
4. Kuantitas, penilaian kerja pegawai terkait apakah mencapai target ataupun tidak.
5. Kualitas, penilaian terkait kesistematiskan dan kecermatan kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Ini ialah berbagai studi terdahulunya yang punya variable yang serupa untuk memperkuat landasan teori:

No	Nama Penelitian	Judul Studi	Alat Analisis	Hasil serta Studi
1	(Rialmi & Morsen, 2020) (e-ISSN: 2598-9502) (p-ISSN: 2581-2769)	Pengaruh Komunikasi Pada Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi	Analisis koefisien determinasi , analisis koefisien korelasi, Analisis regresi	1. Pengaruh komuniaksi terhadap kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

	(SCOPUS)			
2	(Nining, 2018) (e-ISSN: 2477 - 0655) (DOAJ)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar	Analisis regresi linear berganda	1. Ada pengaruh diantara disiplin kerja dengan kinerja karyawan
3	(Heryenzus & Laia, 2018) (ISSN: 2303-1174) (Google Scholar)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan PT FIF Group Manado	Analisis Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ada dampak positif signifikan diantara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. 2. Tidak ada dampak positif signifikan diantara beban kerja dengan kinerja karyawan secara parsial. 3. Tidak terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial diantara stress kerja dengan kinerja karyawan. 4. Secara parsial ada dampak positif signifikan diantara lingkungan kerja, beban kerja, dan stress kerja ada kinerja karyawan.
4	(Wijaya & Johanes, 2019) (ISSN <i>online</i> : 2685-984x) (Google Scholar)	Pengaruh Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan PT Berlian Transtar Abadi Medan	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat dampak positif signifikan diantara kompetensi kerja dengan kinerja karyawan. 2. Secara parsial ada dampak positif signifikan diantara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. 3. Ada efek positif signifikan disiplin kerja dan kompetensi kerja

				dengan kinerja karyawan.
5	(Tina, 2021) (JIM UPB)	Pengaruh beban serta motivasi kerja pada kinerja karyawan PT Citra Beton di Kota Batam	Analisis deskriptif, koefisin determinasi , regresi linier berganda	1. Terdapat dampak signifikan diantara motivasi serta beban kerja dengan kinerja karyawan secara stimulant. 2. Adanya dampak positif signifikan diantara motivasi dengan kinerja karyawan. 3. Adanya dampak positif signifikan diantara beban kerja dengan kinerja karyawan.
6	(Nurhasanah, et al, 2022) (p-ISSN: 2614-3259) (e-ISSN: 2599-3410) (Sinta)	Pengaruh Beban Kerja, Budaya Kerja, Etika Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	PLS-SEM	1. Secara langsung ada pengaruh positif signifikan etika kerjadengan kinerja karyawan. 2. Terdapat dampak positif signifikan diantara beban kerja dengan kinerja karyawan. 3. Terdapat dampak positif signifikan diantara budaya organisasi dengan kinerja.
7	(Desani, et al., 2019) (E-ISSN:2654-3915) (Sinta, Google scholar)	Pengaruh Komuniaksi dan Komitmen Pada Kinerja Karyawan PT Garuda Mesin Agri	Metode regresi linier berganda	1. Pengujian secara individual memperlihatkan adanya dampak positif signifikan dianatra komunikasi dengan kinerja karyawan. 2. Secara stimulant memperlihatkan terdapat pengaruh signifikan diantara komitmen dan

				komunikasi dengan kinerja karyawan secara bersama-sama.
8	(Khongida, et al., 2018) (e-ISSN:2621-2374) (Sinta)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Denov Putra Brilian Tulungagung	analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diperoleh dampak positif signifikan diantara komunikasi dengan kinerja karyawan. 2. Diperoleh dampak positif signifikan diantara motivasi dan kinerja karyawan. 3. Diperoleh dampak positif signifikan diantara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. 4. Diperoleh pengaruh positif signifikan diantara komunikasi, motivasi, serta disiplin kerja dengan kinerja karyawan secara stimulant.
9	(Mogi,2020) (E-ISSN:2622-3686) (Sinta,Google scholar)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa, TBK	analisis regresi berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diperoleh dampak positif signifikan diantara komunikasi dengan kinerja karyawan. 2. Diperoleh dampak positif signifikan diantaranya disiplin kerja dan komunikasi dengan kinerja karyawan.
10	(Kumeang, et al., 2019) ISSN: (2303-1174) (Google Scholar)	Pengaruh Sikap, Komunikasi, Pengalaman Kerja Pada kinerja Karyawan Rumah Makan Padang Di Manado	Analisis regresi berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diperoleh dampak positif signifikan diantara komunikasi dengan kinerja karyawan. Diperoleh dampak positif diantara sikap serta pengalaman kerja dengan parsial namun tak signifikan pada kinerja karyawan.

				<p>2. Diperoleh dampak positif signifikan diantara komunikasi dengan kinerja karyawan.</p> <p>3. Diperoleh dampak positif signifikan diantara pengalaman kerja, komunikasi, serta sikap secara stimulant dengan kinerja karyawan Rumah Makan Padang di Manado.</p>
--	--	--	--	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka Berfikiran adalah pengungkapan sementara pada keterkaitan diantara dependen dan independent yang diuji.

2.3.1 Hubungan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan

Studi ini serupa dengan studi Wijaya & Johanes, (2019) yang mengungkapkan bahwa diperoleh pengaruh positif signifikan diantara disiplin kerja pada kinerja karyawan. Studi (Kurnia & Sitorus, 2022) menjelaskan terdapat pengaruh positif diantara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian (Nurrahmi et al., 2019) menjelaskan bahwasanya secara parsial ada pengaruh diantara disiplin kerja dengan kinerja pegawai PT Hadji Kalla Cabang Palu.

2.3.2 Hubungan Komunikasi Pada Kinerja Karyawan

Studi ini sama dengan Kumeang et al. (2019) yang menjabarkan bahwasanya diperoleh pengaruh positif signifikan diantara komunikasi dengan kinerja karyawan Rumah Makan Padang di Manado secara parsial. Menurut (Mogi, 2020), ada pengaruh signifikan diantara komunikasi dengan kinerja

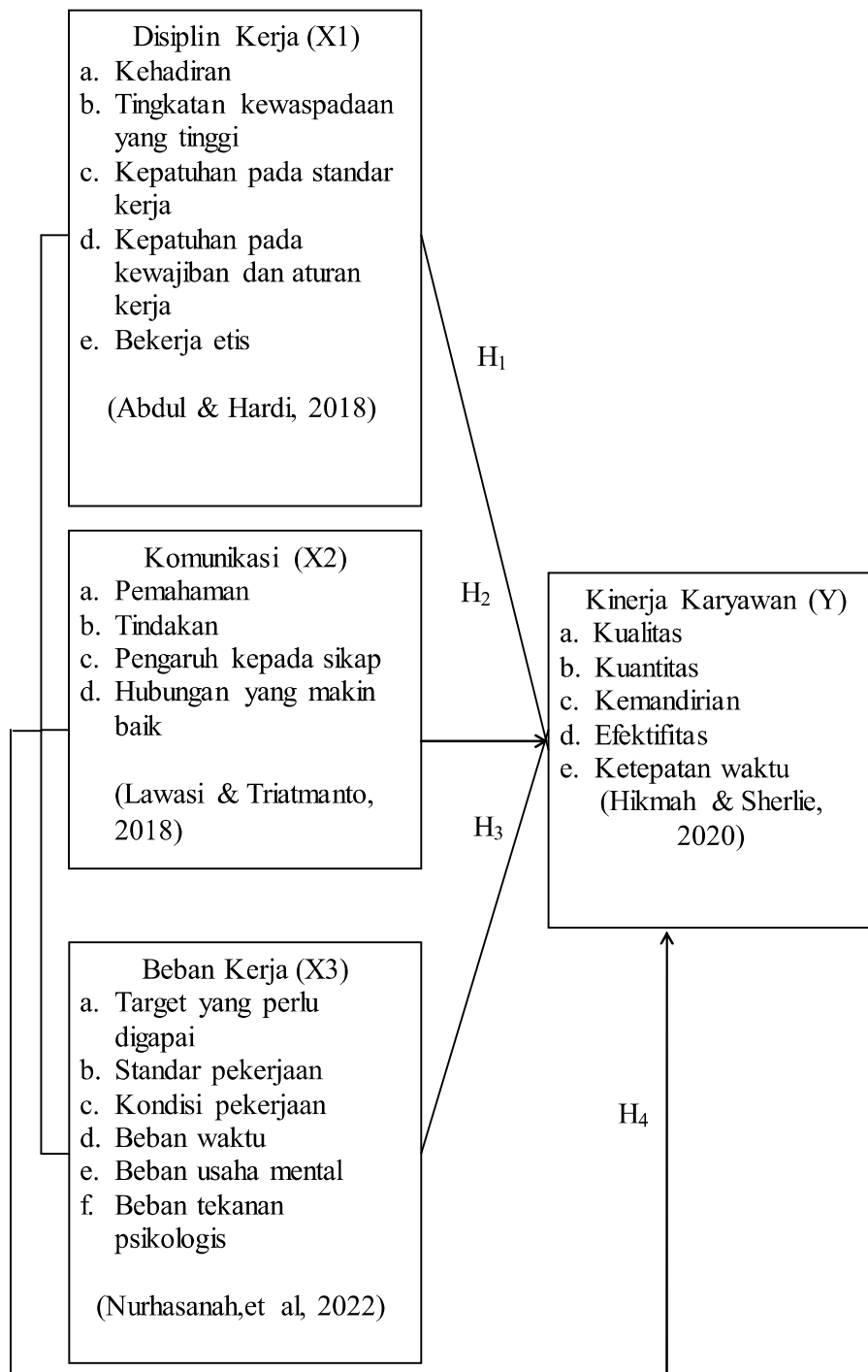
pegawai. Penelitian (Desani et al.,2019) membuktikan bahwasanya diperoleh pengaruh positif signifikan secara parsial diantara komunikasi dengan kinerja karyawan PT. Garuda Mesin Agri.

2.3.3 Hubungan Beban Kerja Pada Kinerja Karyawan

Penelitian Ahmad, et al,(2019) menjelaskan bahwasanya secara simultan diperoleh pengaruh positif signifikan diantara beban kerja bersama kinerja pegawai. (Nurhasanah,et al, 2022) menjelaskan bahwasanya ada pengaruh positif beban kerja dengan kinerja karyawan. (Tina, 2021) menjelaskan bahwasanya terdapat pengaruh positif signifikan diantara beban kerja dengan kinerja pegawai serta secara stimulant terdapat pengaruh signifikan diantara motivasi dan beban kerja dengan kinerja pegawai.

2.3.4 Hubungan Disiplin Kerja, Komunikasi serta Beban Kerja Pada Kinerja Karyawan

“Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil ini menyatakan bahwasanya ada pengaruh positif diantara disiplin kerja, komunikasi, beban kerja dengan kinerja pegawai secara simultan.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti, 2022

2.4 Hipotesis Penelitian

Dari peninjauan pustaka beserta kerangka berfikir yang sudah disajikan di atas, dengan demikian hipotesis yang dibuat, yakni:

- H₁: Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial pada kinerja karyawan BPRDN.
- H₂: Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial pada kinerja karyawan BPRDN.
- H₃: Beban Kerja berpengaruh signifikan secara parsial pada kinerja karyawan BPRDN.
- H₄: Disiplin kerja, komunikasi serta beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan BPRDN.