

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Komunikasi

2.1.1.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi menjadi hal yang penting bagi seseorang dalam melakukan pertukaran informasi ataupun suatu pesan. Menurut Krisnandi & Saputra (2020) komunikasi dapat diartikan sebagai hubungan secara kontak antara kelompok maupun individu. Hal ini menunjukkan bahwa setiap urusan antara masing-masing individu maupun antara kelompok dapat dihubungkan dengan adanya suatu komunikasi. Selain itu, (Palupi, 2020) mengatakan bahwa komunikasi adalah aktivitas untuk menghubungkan usaha yang mereka lakukan. Menurut Anggraini (2021) mengatakan bahwa komunikasi adalah penyampaian suatu pesan atau informasi kepada orang yang berperan sebagai penerima informasi.

Menurut Erwantiningsih (2019) komunikasi adalah suatu hal yang sangat penting untuk memuluskan hubungan dari bawahan dan atasan. Adapun menurut Katidjan et al. (2017) komunikasi sangat berguna untuk menyatukan anggota didalam satuan yang berbeda. Menurut Lawasi & Triatmanto (2017) bahwa komunikasi adalah suatu penyampaian pesan dalam bentuk penyampaian yang dapat disesuaikan sehingga pesan yang diutarakan dapat tersampaikan dengan baik secara nonverbal ataupun verbal.

Berdasarkan pengertian dan pendapat dari para peneliti yang telah dirangkum diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan suatu cara pertukaran ataupun penyampaian pesan pada individu maupun kelompok.

2.1.1.2 Bentuk Komunikasi

Melalui hasil penelitiannya, Lawasi & Triatmanto (2017) mengatakan bahwa komunikasi terbagi atas 2 bentuk yaitu:

a. Komunikasi verbal

Komunikasi verbal merupakan suatu cara penyampaian pesan dengan menggunakan tulisan ataupun lisan yang dapat dilakukan oleh pelaku komunikasi.

b. Komunikasi non-verbal

Komunikasi non-verbal adalah suatu kegiatan penyampaian pesan yang dilakukan dengan cara menggunakan simbol-simbol ataupun gerakan badan yang dapat dimengerti oleh orang-orang tertentu.

2.1.1.3 Indikator Komunikasi

Dari penelitian yang telah dilakukan, terdapat indikator menurut Palupi (2020) yang ada didalam penelitiannya:

a. Aktivitas

Aktivitas adalah kondisi dimana seseorang melakukan sesuatu yang menggerakkan tubuhnya dan mampu mempengaruhi orang lain disekitarnya. Hal ini lah yang membuat aktivitas merupakan bagian dari komunikasi didalam suatu perusahaan ataupun organisasi.

b. Saling berhubungan

Kegiatan komunikasi merupakan suatu interaksi yang dilakukan dua ataupun beberapa orang yang saling bertukar informasi. Dengan adanya

komunikasi, orang-orang akan dapat saling berhubungan untuk saling menerima apa yang disampaikan oleh pemberi informasi.

c. Keahlian

Komunikasi merupakan hal yang sangat penting untuk mampu bertukar informasi dengan baik. Tidak semua orang bisa memiliki komunikasi yang baik dalam menyampaikan sebuah informasi. Keahlian merupakan sesuatu yang sangat dikuasai, termasuk dalam keahlian komunikasi menjadi salah satunya.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja menjadi hal yang sangat menonjol bagi seorang karyawan dalam melakukan kegiatan suatu perusahaan ataupun organisasi. Menurut Arisanti et al. (2019) disiplin kerja adalah tingkah laku, sikap, dan perbuatan yang sejalan dengan peraturan yang ada dan memiliki sanksi didalamnya apabila dilanggar. Menurut Nugrahaningsih & Julaela (2017) disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang terhadap suatu peraturan dalam suatu kelompok. Sedangkan menurut Farisi et al. (2020) bahwa disiplin kerja berarti suatu rasa hormat yang ada pada diri seorang pekerja terhadap ketetapan perusahaan.

Menurut Fitriano et al. (2020) bahwa disiplin kerja adalah bentuk pengendalian diri karyawan yang teratur untuk kesungguhan tim kerja dalam organisasi. Menurut Safrina (2017) disiplin adalah suatu cara untuk mencapai tujuan dari perusahaan yang ditetapkan secara merata. Menurut Ekhsan (2019)

bahwa disiplin kerja adalah batasan agar karyawan tidak melanggar aturan ataupun norma yang berlaku, dan menurut Yantika et al. (2018) bahwa disiplin kerja adalah cerminan dari besarnya tanggung jawab yang dimiliki seseorang dan telah diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian disiplin kerja yang telah disampaikan oleh para peneliti sebelumnya, maka dapat diartikan bahwa disiplin kerja adalah suatu batasan untuk pengendalian anggota organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan dari perusahaan secara bersama-sama.

2.1.2.2 Bentuk Disiplin Kerja

Dalam penelitiannya, menurut Mankunegara dalam Farisi et al. (2020) menunjukkan beberapa bentuk dari disiplin kerja sebagai berikut:

1. Disiplin Prefentif

Suatu cara untuk mendorong karyawan untuk mampu menjalankan aturan maupun ketetapan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Suatu cara yang dilakukan dengan cara menyatukan peraturan yang ada sehingga tetap berada pada peraturan perusahaan yang telah ada sebelumnya.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Yantika et al. (2018), terdapat beberapa indikator disiplin kerja yaitu:

1. Tanggung jawab

Penerapan disiplin kerja yang baik didalam suatu perusahaan merupakan suatu keharusan. Sikap tanggung jawab merupakan suatu perwujudan bagaimana kita melakukan keharusan kita dalam bekerja yang memiliki konsekuensi didalamnya.

2. Tujuan organisasi

Karyawan dengan berbagai macam bentuk gaya bekerja merupakan suatu hal yang sangat sulit untuk disatukan. Dengan adanya tujuan organisasi yang menjadi tujuan utama, maka secara tidak langsung disiplin kerja menjadi hal yang akan menyatukan perbedaan tersebut.

3. Dorongan

Dorongan dalam bekerja tentunya adalah suatu keharusan yang berguna untuk meningkatkan kinerja dari karyawan. Disiplin kerja yang baik tentunya akan didorong oleh beberapa hal yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada saat bekerja.

2.1.3 Kinerja karyawan

2.1.3.1 Pengertian kinerja karyawan

Kinerja karyawan menjadi suatu hal yang sangat penting guna mengukur seberapa bagusnya suatu perusahaan dalam kegiatan sehari-harinya. Menurut Ekhsan (2019) kinerja karyawan adalah prestasi yang sesungguhnya dari seseorang. Menurut Erwantiningsih (2019) kinerja karyawan adalah hasil yang jelas teramati melalui prestasi yang didapatkan sesuai dengan mutu atau jumlah yang telah

ditetapkan. Menurut Yuliantini & Suryatiningsih (2021) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang berdasarkan besarnya tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Darmasaputra & Sudibya (2019) kinerja adalah hasil dari pekerjaan dari standar perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Rofianti & Dewi (2021) kinerja karyawan adalah besaran dari kontribusi yang di berikan karyawan kepada perusahaan yang meliputi jumlah output yang diberikan. Menurut Suryani (2019) kinerja karyawan adalah poin penting guna melihat perkembangan dari perusahaan, semakin tinggi hasil yang diberikan maka perusahaan tersebut semakin berkembang. Menurut Sitoresmi & M. Khoiri (2022) bahwa kinerja karyawan merupakan suatu perbandingan dari hasil kerja secara nyata dengan prestasi dari karyawan yang diharapkan dan telah ditentukan.

Berdasarkan pengertian dari para peneliti terdahulu mengenai kinerja karyawan, maka peneliti menarik kesimpulan dari pengertian mengenai kinerja karyawan. Pengertian kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan atau kegiatan seorang karyawan didalam suatu perusahaan yang berhubungan dengan kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Dari pengertian yang telah dijelaskan, terdapat beberapa indikator dalam kinerja karyawan ini. Menurut Yuliantini & Suryatiningsih (2021) berikut adalah indikator-indikatornya:

1. Pencapaian

Kinerja karyawan memiliki indikator sebagai suatu pencapaian yang telah diterima saat melakukan suatu pekerjaan. Karyawan dengan pencapaian yang tinggi tentunya akan memiliki kinerja yang sangat baik terhadap pekerjaan yang dilakukan.

2. Ukuran

Dalam melakukan suatu pekerjaan pasti selalu akan ada batasan jumlah atau ukuran yang dapat dilihat. Kinerja yang baik dari seorang karyawan tentunya akan mampu memenuhi ukuran dari ketetapan suatu perusahaan dalam menjalankan pekerjaan yang sudah ada.

3. Hasil

Kinerja yang baik tentunya akan menunjukkan hasil atau penilaian yang positif secara kuantitas maupun kualitas. Karyawan hasil kerja yang cukup baik tentunya menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik pula.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti ini merupakan langkah untuk mengembangkan teori yang telah dikemukakan oleh peneliti terdahulu. Untuk teori-teori yang digunakan berasal dari peneliti terdahulu, dimana peneliti tersebut telah melakukan penelitian dengan variabel yang sama. Berikut merupakan beberapa penelitian yang menjadi referensi atau dasar penggunaan teori pada penelitian ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	(Farisi et al., 2020)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis data dengan regresi linear berganda dan menggunakan bantuan SPSS	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif
2	(Yantika et al., 2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)	Uji dilakukan dengan teknik analisis regresi linear berganda (uji f, uji t, uji hipotesisi dan koefisien determinasi)	Lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan
3	(Nugrahaningsih & Julaela, 2017)	Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Tempuran mas	Uji dilakukan dengan teknik analisis regresi linear berganda (uji f, uji t, uji hipotesisi dan koefisien determinasi)	Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan
4	(Ekhsan, 2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis statistik dalam bentuk analisis regresi linear berganda	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
5	(Safrina, 2017)	Pengaruh Disiplin, Kompensasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen	Analisis yang digunakan adalah SEM dengan alat bantu <i>software</i> AMOS	Disiplin kerja, kompensasi, dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

Lanjutan Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

6	(Fitriano et al., 2020)	Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. National Super	Analisis yang digunakan analisis berganda	Stres kerja, disiplin kerja, dan komunikasi kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan
7	(Yuliantini & Suryatiningsih, 2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT ISS Indonesia)	Analisis yang digunakan menggunakan SPSS dan PLS	Disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
8	(Krisnandi & Saputra, 2020)	Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Menggunakan teknik analisis regresi linear berganda	Kompetensi, komunikasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
9	(Arisanti et al., 2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk	Analisis regresi berganda dan penelitian secara kuantitatif	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
10	(Palupi, 2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis data menggunakan regresi linear berganda, dengan menggunakan SPSS 16.0	Kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

Lanjutan Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu

11	(Erwantiningsih, 2019)	Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Teknik analisis regresi linear berganda	Motivasi dan budaya berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan komunikasi tidak berpengaruh
12	(Anggraini, 2021)	Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pati Sari Medan	Menggunakan analisis data koefisien determinasi dan regresi linear berganda	Komunikasi berpengaruh secara kuat terhadap kinerja karyawan
13	(Katidjan et al., 2017)	Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS	kompensasi, pengembangan karir, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
14	(Darmasaputra & Sudibya, 2019)	Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Budaya, Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis data menggunakan regresi linear berganda	Kepemimpinan transaksional, budaya, organisasi, dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
15	(Rofianti & Dewi, 2021)	Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mak Beng Cabang Ubud	Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda	Komunikasi, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

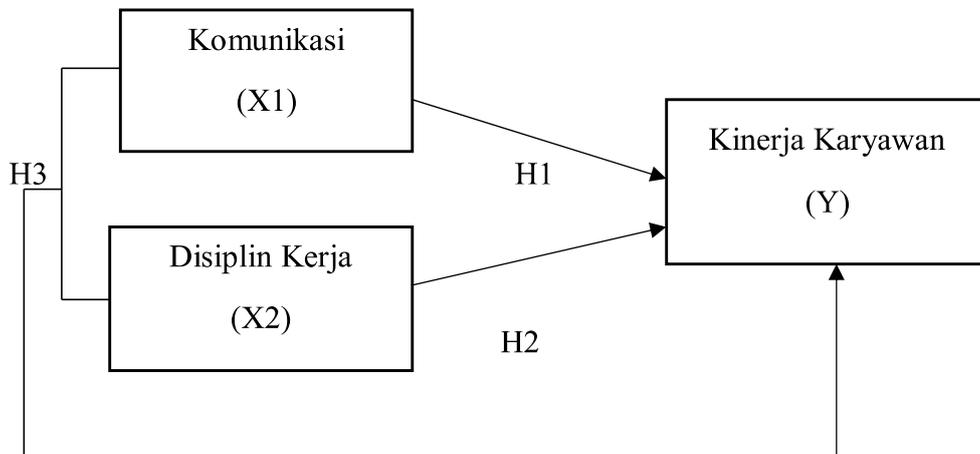
Lanjutan Tabel 2.4 Penelitian Terdahulu

16	(Suryani, 2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama di Jakarta	Teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis verifikatif	Terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kinerja karyawan
17	(Lawasi & Triatmanto, 2017)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan	Teknik analisis regresi linear berganda	Komunikasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan kerjasama tidak
18	(Dewi & Panuju, 2018)	Pengaruh Iklim Komunikasi dan Gaya Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di SMA Dwijendra Denpasar	Analisis data dengan pengujian instrumen penelitian	Iklim komunikasi dan gaya komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
19	(Sitoresmi & M. Khoiri, 2022)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Garuda Electric Power	analisis regresi linear berganda	disiplin dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Data diolah 2023

2.3 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini akan memakai variabel bebas dan variabel terikat didalamnya. Adapun untuk variabel bebas adalah komunikasi dan disiplin kerja, sedangkan untuk variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Adapun kerangka pemikiran yang dibuat peneliti adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Berdasarkan bagan untuk kerangka pemikiran yang telah dibuat oleh peneliti, berikut adalah hipotesis yang dirumuskan oleh peneliti:

- H1 : Diduga komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Active Marine Industries Batam
- H2 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Active Marine Industries Batam
- H3 : Diduga Komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Active Marine Industries Batam