

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Komunikasi

2.1.1.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan sarana dalam menyampaikan perasaan yang dibentuk menjadi sebuah informasi, gagasan, atau ide dari satu pihak kepada pihak lainnya sebagai pendengar informasi (Ramadhinik Nanda Putri et al., 2023:72). Komunikasi dapat didefinisikan dalam suatu konsep yang multi makna, artinya dapat dibedakan berdasarkan proses komunikasi dan konteks ilmu sosial (Azwa Fauziah & Mulyadi, 2024:245). Komunikasi dapat didefinisikan sebagai proses transfer informasi, ide, pengertian dari satu orang ke orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang diinginkan (Tamara et al., 2021:411).

Komunikasi merupakan aspek penting dalam semua asosiasi karena perlu untuk memahami korespondensi dengan efektif untuk mengetahui tentang ide-ide atau informasi yang disampaikan (Intan Pratiwi, Aslami, & Daim Harahap, 2023:4659). Komunikasi merupakan tahap terjadinya penyampaian dan penerimaan dalam pengolahan pesan yang terjadi dalam diri seseorang kepada orang lain dengan tujuan tertentu (Sari, 2023:151). Berdasarkan pengertian komunikasi berdasarkan beberapa peneliti terdahulu dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan suatu interaksi yang terjadi diantara dua orang atau lebih

dimana ada informasi atau gagasan yang disampaikan kepada pihak penerima pesan dan memberikan respon balik kepada pemberi pesan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Pengaruh Komunikasi

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Intan Pratiwi et al., 2023:4659), menyatakan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi ada 3 hal, yakni :

1. Persepsi

Persepsi disini dijelaskan sebagai asumsi dari komunikator apakah penerima pesan mampu memahami informasi yang disampaikan agar terjadi respon yang sesuai serta menghindari kesalahan dalam korespondensi.

2. Kredibilitas

Sejauh mana sumber informasi atau pesan dianggap dapat dipercaya dan memiliki otoritas oleh penerima pesan. Kredibilitas sangat penting dalam komunikasi karena mempengaruhi bagaimana pesan diterima, dipahami, dan direspon oleh audiens.

3. Ketetapan

Keputusan atau norma yang ditetapkan yang dapat mempengaruhi cara individu berkomunikasi. Hal ini mencakup nilai, sikap, dan keyakinan yang membentuk perilaku komunikasi seseorang dalam berbagai situasi.

4. Keharmonisan

Keadaan di mana interaksi antara individu atau kelompok berlangsung dengan baik, tanpa konflik atau ketegangan, dan di mana pesan disampaikan dan diterima dengan cara yang saling mendukung.

5. Pengendalian

Proses pengaturan dan pengelolaan komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu, baik dalam interaksi interpersonal maupun dalam konteks organisasi. Pengendalian mencakup strategi dan teknik yang digunakan untuk mempengaruhi cara pesan disampaikan, diterima, dan ditanggapi oleh audiens.

2.1.1.3 Indikator Komunikasi

Menurut (Meliani & Siagian, 2022:439), ada lima yang menjadi indikator dari komunikasi, yaitu :

1. Penangkapan informasi, ialah seseorang bisa menyampaikan pesan yang ditangkap dengan seksama dan cermat sebelum menyampaikan kepada penerima pesan.
2. Kesenangan dalam informasi, proses komunikasi berjalan dengan baik dalam menyampaikan informasi, dapat 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 bisa menyelesaikan kesalahpahaman dengan komunikasi yang efektif maka, hubungan yang tercipta antara sesama karyawan akan tercipta dengan baik.
5. Tindakan, adanya tindakan setelah berkomunikasi antara kedua belah pihak maka komunikasi akan dikatakan efektif.

2.1.2 Konflik Kerja

2.1.2.1 Pengertian Konflik Kerja

Konflik kerja merupakan suatu situasi dimana karyawan yang berada di lingkungan kerja mengalami permasalahan (Ramadhinik Nanda Putri et al., 2023:72). Konflik biasanya muncul dalam sebuah organisasi sebagai akibat dari berbagai masalah dalam hal komunikasi, hubungan personal atau karena masalah struktur organisasi (Tamara et al., 2021:211). Konflik kerja merupakan kesalahan yang terjadi diantara beberapa orang yang muncul dikarenakan adanya perbedaan pandangan, status, tujuan dan nilai pandang terhadap penyelesaian suatu pekerjaan (Intan Pratiwi et al., 2023:4660).

Konflik merupakan persaingan yang terjadi secara kurang sehat yang didasari oleh sikap emosional dan ambisi dalam memperoleh kemenangan, hal ini umumnya bermula dari adanya ketidaksenangan antara satu pihak dengan pihak lainnya yang berhubungan dengan pekerjaan (Putra & Sunarsih, 2023:19). Konflik kerja merupakan situasi yang terjadi di dalam lingkungan kerja dimana adanya ketidakcocokan atau keselarasan antar individu atau pekerja di dalam perusahaan (Arifin, Magito, Perkasa, & Febrian, 2023:25).

Berdasarkan pengertian konflik kerja berdasarkan beberapa peneliti terdahulu dapat disimpulkan bahwa suatu pertikaian yang terjadi di lingkungan kerja yang diakibatkan oleh perbedaan keyakinan dan pendapat dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.2.2 Tipe Dasar Konflik Kerja

Menurut dari (Putra & Sunarsih, 2023:20) terdapat dua tipe dasar yang menjadi konflik kerja, yakni :

1. Konflik Tugas (*Task Conflict*)
2. Suatu ketegangan atau perselisihan yang muncul di antara individu maupun kelompok yang berhubungan dengan tanggung jawab atau tugas pekerjaan yang harus diselesaikan, namun konflik terjadi dikarenakan adanya perbedaan pandangan mengenai cara terbaik untuk menyelesaikan tugas atau prioritas pekerjaan.

3. Konflik Hubungan (*Relationship/Interpersonal Conflict*)

Ketegangan atau perselisihan yang timbul diakibatkan oleh adanya perbedaan kepribadian, nilai-nilai keyakinan, masalah interpersonal dan komunikasi yang buruk, konflik jenis ini tidak ada kaitannya dengan pembagian tugas pekerjaan.

2.1.2.3 Indikator Konflik Kerja

Berikut ini adalah indikator dari konflik kerja menurut dari (Intan Pratiwi et al., 2023:4661), sebagai berikut :

1. Terdapat komunikasi yang tidak efektif
Suatu situasi yang terjadi dalam lingkungan kerja dimana proses pertukaran ide, gagasan, perasaan atau informasi diantara individu tidak berjalan dengan baik sehingga menghambat penyelesaian konflik.
2. Terdapat ketegangan di dalam lingkungan kerja

Suasana di tempat kerja yang menjadi tegang atau intens dikarenakan adanya perasaan tidak nyaman yang diakibatkan perselisihan, konflik atau perbedaan pendapat.

3. Terdapat perbedaan pendapat antar individu

Individu satu dengan lainnya tidak memiliki pandangan yang seirama atau memiliki keyakinan yang berbeda mengenai suatu keputusan, tugas dan isu sehingga menimbulkan konflik apabila ketegangan ini tidak dikelola dengan baik.

4. Pengembangan arbitrase yang lebih intensif

Proses yang terjadi dimana meningkatkan metode arbitrase yang digunakan dalam menyelesaikan konflik atau sengketa di tempat kerja, hal ini juga mencakup tentang penetapan prosedur arbitrase yang lebih terstruktur dan formal.

5. Terjadinya penurunan standar moral

Situasi dimana nilai-nilai moral dan etika mengalami penurunan yang terjadi akibat dari konflik yang berkepanjangan, dimana masing-masing individu mulai mengabaikan prinsip moral yang seharusnya dipegang. Hal ini dapat mempengaruhi interaksi dan perilaku di lingkungan kerja.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan untuk dapat menaati aturan yang telah berlaku (Ramadhinik Nanda

Putri et al., 2023:73). Disiplin kerja mencakup kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan serta menunjukkan sikap taat terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya (Azwa Fauziah & Mulyadi, 2024:246). Kedisiplinan merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaannya yang teratur menunjukkan tingkat keseriusan kerja tim dalam suatu organisasi (Tamara et al., 2021:410). Kedisiplinan kerja adalah panduan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan aturan dan norma yang telah ditentukan untuk memaksimalkan kinerja.

Untuk mencapai disiplin yang efektif, penting untuk membagi tugas dengan jelas, sehingga setiap karyawan dapat memahami dan menyadari tanggung jawab, metode kerja, jadwal, serta tenggat waktu yang harus diikuti (Karlina & Siagian, 2024:912). Disiplin kerja sebagai salah satu aspek yang krusial dalam mengelola sumber daya manusia, semakin baik disiplin yang diperlihatkan oleh karyawan maka semakin besar pula pencapaian yang dapat dicapai dalam prestasi kerja (Graicelda & Siagian, 2024:436). Berdasarkan pengertian disiplin berdasarkan beberapa peneliti terdahulu dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan seberapa jauh karyawan dapat mematuhi aturan yang telah diterapkan oleh perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Pengaruh Disiplin Kerja

Menurut (Wellem, Olivia Da Silva, & M.D Lela, 2023:6) faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai adalah:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan

yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengefektifkannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Disinilah letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan sebagai teladan atau panutan bagi bawahannya, pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3. Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap organisasi atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan sebagai dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukum akan merangsang

terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya.

5. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat (waskat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Nawir, Annisa Bachtiar, Rifka Afifah, & Lestari, 2024:309), ada empat indikator dalam disiplin kerja, yakni sebagai berikut :

1. Kehadiran atau absensi

Persentase atau akumulatif dari kehadiran seorang karyawan di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, aspek ini juga mencerminkan komitmen karyawan kepada perusahaan.

2. Patuh terhadap regulasi perusahaan

Seberapa patuh karyawan terhadap regulasi perusahaan yang telah ditetapkan.

3. Patuh pada standar kerja perusahaan

Sejauh mana seorang karyawan mengikuti dan memenuhi kriteria, prosedur, dan ekspektasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

4. Bekerja dengan integritas

Sikap dan perilaku seorang karyawan yang menunjukkan kejujuran, etika, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil yang telah dicapai dalam menyelesaikan pekerjaannya dimana dinilai berdasarkan dari kualitas dan kuantitas pencapaiannya (Ramadhinik Nanda Putri et al., 2023:73). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka. Kinerja mencerminkan upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal dan etis (Azwa Fauziah & Mulyadi, 2024:247). Kinerja karyawan merupakan suatu prestasi atau pencapaian kerja yang telah berhasil dalam mengimplementasikan rencana kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang telah dilaksanakan oleh sumber daya manusia untuk tujuan organisasi (Intan Pratiwi et al., 2023:4657).

Kinerja merupakan suatu performa yang dihasilkan dari prestasi kerja (Aminah Aminah, Andi Irfan, & Claudya Armelia, 2023:125). Kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai hasil yang diperoleh atas pencapaian kerja yang dilaksanakan dalam memenuhi tugas-tugas dari perusahaan dimana mampu diselesaikan berdasarkan pengalaman, kesungguhan dan kecapakan dalam bekerja (Arifin et al., 2023:25). Berdasarkan pengertian kinerja karyawan berdasarkan beberapa peneliti terdahulu dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan

usaha yang telah dikeluarkan oleh karyawan dalam menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan dapat mencapai tujuan dari perusahaan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Pengaruh Kinerja Karyawan

Menurut dari (Ramadhinik Nanda Putri et al., 2023:73), dalam kinerja karyawan ada beberapa faktor yang mempengaruhi, yakni :

1. Kemampuan dan Keahlian

Kapasitas individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu, yang mencakup keterampilan teknis, pengetahuan, dan kompetensi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif.

2. Pengetahuan

Kumpulan informasi, pemahaman, dan wawasan yang dimiliki individu mengenai tugas, proses, dan praktik yang relevan dengan pekerjaan mereka.

3. Rancangan Kerja

Struktur dan pengaturan sistematis dari tugas, tanggung jawab, dan proses yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam suatu organisasi.

4. Kepribadian

Sekumpulan karakteristik psikologis yang membentuk pola perilaku, cara berpikir, dan respons individu terhadap berbagai situasi di tempat kerja

5. Motivasi Kerja

Dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk berusaha mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut dari (Putra & Sunarsih, 2023:22), ada tujuh indikator dalam kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Kewajiban atau tanggung jawab

Peran, kewajiban dan tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam menjalani pekerjaannya, hal ini mencakup keseluruhan aktivitas dan hasil yang diharapkan oleh karyawan sesuai dengan jabatan dan tujuan organisasi.

2. Indenpendensi atau kemandirian

Kemampuan seorang karyawan yang mampu bekerja dengan mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa bergantung dengan bantuan orang lain. Kemandirian seperti ini berdasarkan keputusan, pengelolaan waktu dan penyelesaian masalah secara efektif.

3. Dedikasi Kerja

Bentuk kesungguhan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan di tempat kerja, hal ini mencerminkan seberapa besar karyawan mengimplementasikan dirinya di dalam pekerjaan dengan baik dari segi usaha, waktu dan kualitas hasil kerja.

4. Efektifitas Kerja

Seberapa jauh karyawan dalam mencapai hasil dan tujuan diharapkan dalam mengerjakan pekerjaan dengan cara yang efisien dan tepat.

5. Mutu Kerja

Standar yang dimiliki oleh karyawan dalam menghasilkan kinerja dimana mencakup berbagai aspek seperti keakuratan, konsistensi, ketepatan dan kepuasan terhadap hasil kerja. Karyawan yang memiliki mutu kerja tidak hanya berfokus dalam menyelesaikan pekerjaan namun juga melebihi ekspektasi yang ditetapkan organisasi.

6. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja atau volume kerja diselesaikan oleh karyawan dalam jangka periode tertentu.

7. Kedisiplinan Kerja

Tingkat kepatuhan karyawan terhadap konsistensi dalam menjalankan tugas sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Menurut dari penelitian yang telah dilakukan oleh (Tamara et al., 2021:410) dengan judul *“The Influence of Work Discipline, Communication, and Work Conflict on Employees Performance at PT Pratama Makmur Jaya Medan”* dengan sampel sebanyak 106 karyawan dengan metode random sampling. Dalam penelitian ini disiplin kerja, komunikasi, dan konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pratama Makmur Jaya Medan.

Menurut dari penelitian yang telah dilakukan oleh (Azwa Fauziah & Mulyadi, 2024:242) dengan judul *“Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Esa Garda Pratama Jakarta Selatan”* dengan sampel sebanyak 50 karyawan dengan metode sampling jenuh. Dalam penelitian ini

memberikan hasil yakni komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut dari penelitian yang telah dilakukan oleh (Ramadhinik Nanda Putri et al., 2023:70) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Konflik Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekar Ayu Kediri” dengan sampel sebanyak 35 karyawan dengan metode sampling jenuh. Dalam penelitian ini memberikan hasil yakni komunikasi, konflik kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Sekar Ayu Kediri.

Menurut dari penelitian yang telah dilakukan oleh (Putra & Sunarsih, 2023) dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mackessen Indonesia” dengan sampel sebanyak 61 karyawan dengan metode *purposive* sampling. Dalam penelitian ini memberikan hasil yakni komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia.

Menurut dari penelitian yang telah dilakukan (Intan Pratiwi et al., 2023:4654) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Sumatera Utara” dengan sampel sebanyak 50 pegawai. Dalam penelitian ini memberikan hasil yakni komunikasi dan konflik kerja berpengaruh dengan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD Sumatera Utara.

Menurut dari penelitian yang telah dilakukan (Putra & Sunarsih, 2023:17) dengan judul “Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Banda Aceh” dengan sampel sebanyak 52 pegawai dengan teknis

sensus. Dalam penelitian ini memberikan hasil yakni konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga.

Menurut dari penelitian yang telah dilakukan (Graicelda & Siagian, 2024:435) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Infineon Batam” dengan sampel sebanyak 136 karyawan dengan sampling jenuh. Dalam penelitian ini memberikan hasil yakni Disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Tamara et al., 2021:410) Sinta 2	<i>The Influence of Work Discipline, Communication, and Work Conflict on Employees Performance at PT Pratama Makmur Jaya Medan</i>	Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja, komunikasi, dan konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pratama Makmur Jaya Medan
2.	(Azwa Fauziah & Mulyadi, 2024:242) Sinta 5	Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Esa Garda Pratama Jakarta Selatan	Regresi Linear Berganda	Komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3.	(Ramadhinik Nanda Putri et al., 2023:70) Google Scholar	Pengaruh Komunikasi, Konflik Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekar Ayu Kediri	Regresi Linear Berganda	Komunikasi, konflik kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Sekar Ayu Kediri
4.	(Putra & Sunarsih, 2023)	Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja	Regresi Linear Berganda	Komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh secara

	Sinta 5	terhadap Kinerja Karyawan PT. Mackessen Indonesia		parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia.
5.	(Intan Pratiwi et al., 2023:4654) Sinta 4	Pengaruh Komunikasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Sumatera Utara	Regresi Linear Berganda	Komunikasi dan konflik kerja berpengaruh dengan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD Sumatera Utara
6.	(Putra Sunarsih, 2023:17) Sinta 4	Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Banda Aceh	Regresi Linear Berganda	Konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga.
7.	(Graicelda & Siagian, 2024:435) Sinta 4	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Infineon Batam	Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan

Sumber : Peneliti, 2025

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini, peneliti membedakan antara variabel independen yakni komunikasi, konflik kerja dan disiplin kerja sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Adapun alur dari kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

2.3.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi yang efektif sangat mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara memastikan bahwa informasi, instruksi, dan ekspektasi disampaikan dengan jelas dan tepat waktu, sehingga karyawan dapat memahami tugas dan tanggung

jawabnya secara akurat. Pernyataan tersebut dapat didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Tamara et al., 2021:410), (Azwa Fauziah & Mulyadi, 2024:242), dan (Ramadhinik Nanda Putri et al., 2023:70) bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Konflik kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dengan menciptakan ketegangan, stres, dan suasana kerja yang tidak nyaman, yang pada akhirnya menghambat produktivitas dan konsentrasi dalam menjalankan tugas. Ketika konflik tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat menyebabkan komunikasi yang buruk, menurunnya motivasi, serta kerusakan hubungan antar rekan kerja, sehingga mengganggu kerja sama tim dan proses pengambilan keputusan. Pernyataan tersebut dapat didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Putra & Sunarsih, 2023:17), (Intan Pratiwi et al., 2023:4654), dan (Tamara et al., 2021:410) bahwa konflik kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

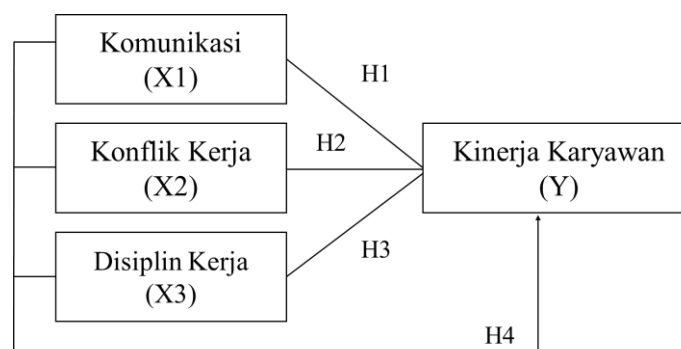
2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena mencerminkan tingkat kepatuhan dan konsistensi dalam menjalankan tugas sesuai dengan aturan, prosedur, dan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Karyawan yang disiplin cenderung hadir tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan dengan efisien, serta mematuhi kebijakan perusahaan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan produktif. Pernyataan tersebut dapat didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Graicelda & Siagian, 2024:435), (Putra & Sunarsih, 2023), dan

(Tamara et al., 2021:410) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.4 Pengaruh Komunikasi, Konflik Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi, konflik kerja, dan disiplin kerja merupakan faktor-faktor krusial yang saling mempengaruhi dan berdampak langsung pada kinerja karyawan, komunikasi yang efektif memastikan pemahaman yang jelas mengenai tugas dan tujuan, sehingga meningkatkan kolaborasi dan motivasi, sementara konflik kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan ketegangan dan menghambat produktivitas, namun jika ditangani secara konstruktif justru dapat memperkuat hubungan kerja; sedangkan disiplin kerja menjaga konsistensi, kepatuhan pada aturan, dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas, yang semuanya bersama-sama menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan berorientasi pada pencapaian hasil optimal. Pernyataan tersebut dapat didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Tamara et al., 2021:410) bahwa komunikasi, konflik kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual
Sumber : Peneliti, 2025

2.4 Hipotesis

- H1 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara komunikasi, konflik kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

