

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2001) dalam Adamy (2016) kinerja karyawan merupakan aktivitas karyawan dengan dipengaruhi beberapa hal seperti kemampuan, dukungan, motivasi, kondisi pekerjaan dan hubungannya dengan karyawan lain. Menurut Trimulyo & Wahyuni (2022) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya.. Menurut Adamy (2016) kinerja karyawan adalah seberapa besar kontribusi karyawan terhadap organisasi, yang meliputi kuantitas produksi, kualitas produksi, masa produksi, kehadiran kerja, dan sikap kooperatif. Sedangkan menurut Sinambela (2018) kinerja karyawan adalah seperti kemampuan seorang karyawan untuk melakukan sesuatu keahlian yang spesifik..

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pelaku kerja dalam mengerjakan tugas atau kewajibanya sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan/organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Adamy (2016) menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Jumlah pekerjaan, pekerjaan yang dihasilkan setiap individu atau kelompok sebagai syarat yang menjadi standar pekerjaan.
- 2) Kualitas pekerjaan, setiap individu pribadi seorang karyawan dalam sebuah perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- 3) Ketepatan waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- 4) Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
- 5) Kemampuan kerja sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kolaborasi antar karyawan sangat dibutuhkan.

c. Teori Kinerja

Menurut Wexley dan Yukl (1997) dalam Sinambela (2018) kinerja adalah implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal

jika dia menerima manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*responseble*). Teori keseimbangan diatas menunjukkan bahwa kinerja yang optimal akan bisa dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan oleh karyawan.

Kinerja karyawan menjadi penting, karena kinerja memberikan wawasan tentang kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Sinambela (2018) karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka akan tercipta kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja, perlu ada setandar yang jelas yang dapat diacu oleh semua karyawan.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robins (2008) dalam Wijaya et al (2021)terdapat enam kriteria untuk mengukur kinerja pegawai:

1). Kualitas

Kualitas merupakan ukuran baik atau buruknya sesuatu. Jika dikaitkan dengan kinerja pegawai, maka kualitas merupakan ukuran baik buruknya hasil yang dicapai oleh pegawai.

2). Kuantitas

Merupakan semua bentuk satuan ukur yang berhubungan dengan besaran kerja dan dihasilkan berbentuk angka atau dapat dihubungkan dengan angka.

3). Ketepatan waktu

Merupakan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

4). Efektivitas

Efektivitas diukur dengan berhasil tidaknya upaya memaksimalkan tingkat penerapan sumber daya organisasi contohnya seperti (tenaga pegawai, uang, teknologi)

5). Kemandirian

Yaitu sikap yang memungkinkan seseorang untuk bertindak bebas, untuk melakukan hal-hal atas kehendak mereka sendiri dan untuk kebutuhan sendiri tanpa bantuan orang lain.

6). Komitmen kerja

Yaitu tingkat dimana karyawan sepenuhnya percaya pada tujuan perusahaan, menerimanya dan tetap tinggal bersama di perusahaan untuk waktu yang lama tanpa ingin pergi.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin kerja

Disiplin dapat diartikan sebagai kemauan individu yang timbul dengan hati nuraninya sendiri untuk mematuhi aturan-aturan yang ada dalam suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2017) dalam Priansa (2019) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2016) menyatakan bahwa disiplin

karyawan adalah perilaku seseorang pada peraturan, tata kerja atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan tindakan yang sesuai dengan aturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan uraian para ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan atau kesadaran seorang karyawan untuk taat pada peraturan organisasi dan memiliki rasa tanggung jawab pada tugasnya.

b. Teori Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2012) dalam Ichsan et al. (2020) Pendekatan tungku panas terfokus pada perilaku masa lalu, pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas :

- 1). Membakar dengan segera
- 2). Harus dilaksanakan segera
- 3). Memberi peringatan
- 4). Memberikan hukuman yang konsisten
- 5). Membakar tanpa membeda-bedakan

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2005) Sinambela (2018) menyatakan indikator kedisiplinan sebagai berikut :

- 1) Frekuensi Kehadiran

Salah satu acuan untuk menentukan tingkat kedisiplinan seorang karyawan ialah dengan semakin tinggi frekuensi kehadiran maka

karyawan tersebut sudah memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi.

2) **Tingkat Kewaspadaan**

Seorang karyawan yang melakukan pekerjaannya selalu teliti dan penuh perhitungan mempunyai tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap pekerjaannya maupun dirinya sendiri.

3) **Ketaatan Pada Standar Kerja**

Saat bekerja karyawan diwajibkan untuk mentaati semua standar kerja yang telah diberlakukan sesuai dengan peraturan dan pedoman kerja bertujuan untuk meminimalisir adanya kecelakaan kerja.

4) **Ketaatan Pada Peraturan Kerja**

Diartikan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5) **Etika Kerja**

Hal ini sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai saat bekerja untuk menjadikan suasana perusahaan menjadi harmonis, saling menghargai satu sama lain antar karyawan.

d. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Priansa (2019) tujuan disiplin kerja yakni sebagai berikut :

- 1) Mentaati peraturan, keputusan, maupun norma yang diberlakukan didalam perusahaan. Bertujuan agar seluruh karyawan yang ada diperusahaan dapat berperilaku dan bersikap

bijaksana ditempat kerja dengan mentaati berbagai peraturan, keputusan, maupun norma yang berlaku diperusahaan.

- 2) Menjaga nilai-nilai budaya organisasi perusahaan. Nilai-nilai budaya organisasi yang telah disusun oleh *Founding Father* perusahaan akan terjaga dengan adanya disiplin kerja karena karyawan akan merasa bertanggung jawab untuk menjaganya.
- 3) Menyesuaikan tujuan individu pegawai dengan tujuan perusahaan. Disiplin kerja berain menjamin adanya kesesuaian antara tujuan setiap orang karyawan dan tujuan perusahaan sehingga tujuan keduanya mampu bersaing dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.
- 4) Menciptakan situasi yang kondusif, dengan tujuan mencapai tujuan perusahaan bersama sehingga kinerja pegawai maupun perusahaan akan meningkat.
- 5) Menghasilkan kinerja dan produktifitas yang tinggi sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun panjang.
- 6) Membangun dan memelihara hormat serta saling percaya, kedisiplinan dapat membangun serta memelihara rasa hormat dan saling percaya antara pegawai dengan organisasi ataupun antara pegawai dengan level jabatan lebih rendah dengan pemimpin.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Widnyani & Suartina (2021) terdapat beberapa indikator mengenai disiplin kerja antara lain :

- 1). Kehadiran
- 2). Rekan Kerja
- 3). Tata Cara Berpakaian
- 4). Absensi
- 5). Pemanfaatan jam kerja

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan gejala psikologis berupa dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan memiliki tujuan tertentu. Menurut Wibowo (2018) motivasi merupakan salah satu unsur penting yang kadang tidak diperhatikan oleh pihak manajemen suatu perusahaan. Menurut Sutanjar & Saryono (2019) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan sumber kekuatan sumber daya yang mengendalikan perilaku manusia, motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi terhadap kinerja seseorang tergantung dari *intensitas* motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada *intensitas* motivasi diberikan. Motivasi kerja adalah suatu rangsangan keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja

seseorang Hasibuan, (2017). Setiap motif memiliki tujuan tersendiri yang hendak dicapai. Menurut Robbin & Judge, (2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan.

Berdasarkan beberapa uraian para ahli diatas tentang motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan dari diri seseorang yang dapat membangkitkan kemauan/keinginan kerja karyawan.

b. Teori Motivasi

Variabel ini didukung oleh teori kebutuhan Abraham Maslow (1943) dalam Dermawan et al (2022) yang berpendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologikal, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri.

c. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Motivasi diartikan sebagai proses internal atau sebuah proses psikologi didalam diri seseorang. Menurut Sutrisno (2016) ada 2 faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yaitu :

- 1) Faktor Internal

Faktor internal ini adalah faktor yang mampu mempengaruhi motivasi pada diri seseorang yang berkeinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk berkuasa, keinginan untuk diakui.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal ini juga termasuk yang penting karena mampu melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor eksternal merupakan kondisi kerja, gaji yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab peraturan yang fleksibel.

d. Fungsi Motivasi Kerja

Fungsi motivasi menurut Sutrisno (2016) dalam adalah sebagai berikut :

- 1) Mendorong timbulnya sikap atau suatu perbuatan. Tanpa adanya motivasi tidak akan timbul sesuatu tindakan atau perbuatan.
- 2) Motivasi memiliki fungsi sebagai pengaruh maksudnya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- 3) Motivasi berfungsi juga sebagai penggerak. Besar kecilnya akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

e. Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2009) dalam Prastyo & Santoso (2021) terdapat 5 indikator motivasi kerja, yakni sebagai berikut :

1) Tanggung jawab

Mempunyai tanggung jawab individu yang loal atas pekerjaannya.

2) Prestasi kerja

Melaksanakan suatu pekerjaan dengan maksimal.

3) Peluang untuk maju

Harapan agar mendapatkan upah yang setara sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.

4) Pengakuan atas kinerja

Harapan agar mendapatkan gaji lebih tinggi dari yang lalu.

5) Pekerjaan yang menantang

Harapan untuk berusaha mengerti pekerjaan dibidangnya.

4. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) dalam Wulandari, (2021) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, disekitarnya dimana seseorang bekerja, metode bekerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perorangan maupun kelompok. Menurut Nitisemito (2016) lingkungan kerja adalah segala seusatu yang ada disekitar pekertja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Rivai (2008) dalam Wulandari,

(2021) lingkungan kerja ialah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan tempat kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan.

Menurut Sedarmayanti (2009) dalam Wulandari (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat yang memiliki sejumlah kelompok yang didalamnya memiliki beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi misi yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara dalam Wulandari (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan seluruh aspek fisik kerja, psikologis kerja, serta pengaturan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Berdasarkan beberapa uraian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi atau keadaan yang dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) dalam Wulandari (2021), menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi lingkungan kerja, yakni sebagai berikut :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) semua keadaan beberbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya sebagai berikut :

a). Pencahayaan

Salah satu hal yang penting saat melakukan pekerjaan yakni pencahayaan yang ada di dalam ruangan. Ruangan kerja tanpa adanya pencahayaan yang baik akan menjadi penyebab utama kualitas dan efisiensi kerja yang buruk.

b). Suhu Udara

Suhu udara mendapatkan peran penting dalam lingkungan tempat kerja, terutama bagaimana tubuh manusia mencoba untuk mempertahankan suhu yang normal. Temperatur udara harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi suhu tubuh dari karyawan yang sedang bekerja.

c). Kelembaban

Berdasarkan peraturan menteri kesehatan No. 1077/Menkes/PER/V/2011, tingkatan kelembaban yang dibutuhkan dalam suatu ruangan adalah sebesar 40%-60% Rh. Kelembaban merupakan jumlah air yang

terkadung dalam udara dan ditunjukkan dalam bentuk presentase.

d). Sirkulasi Udara

Sebagian besar waktu karyawan dihabiskan para karyawan didalam ruangan kerja, jadi pertukaran udara sangat menentukan kesebagaran fisik karyawan. Dalam ruangan kerja sangat diperlukan suatu pertukaran udara yang cukup, apabila didalam ruangan kerja tidak memiliki keseimbangan antara luas ruangan kerja dengan karyawan yang ada didalam ruangan kerja maka ruangan kerja akan terasa sempit dan pengap.

e). Tingkat Kebisingan

Cara untuk mengurangi adanya kebisingan suara yakni dengan meredam, menyekat, memindahkan, pemeliharaan, penanaman pohon, membuat bukit buatan, dan sebagainya. Menurut keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1045/MENKES/SK/2002 kebisingan adalah terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu atau membahayakan kesehatan.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

a) Struktur Tugas

Struktur tugas memberikan gambaran kedudukan, fungsi, hak dan kewajiban dari masing-masing jabatan yang ada dalam lingkup perusahaan. Bertujuan agar setiap bagian dari perusahaan dapat berfungsi secara optimal, serta perusahaan dapat senantiasa bergerak dengan efektif dan efisien.

b) Desain Pekerjaan

Hal ini berhubungan dengan mengatur sebuah pekerjaan, tugas, serta tanggung jawab didalam suatu komponen kerja yang produktif yang melibatkan isi dari pekerjaan serta pengaruhnya terhadap karyawan.

c) Pola Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dan anggotanya dapat memberikan pengaruh bagi para karyawannya dalam melakukan aktivitasnya sikap yang saling menghormati, bersahabat, dan menghargai sangat diperlukan dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan pemimpin akan menjadikan karyawan lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan.

d) Pola Kerjasama

Hubungan kerja setiap karyawan diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan, akan penting bagi karyawan yang bekerja secara kelompok. Terjalinya hubungan baik antar karyawan akan meningkatkan semangat kerja bagi para karyawan, dimana mereka saling membantu dan bekerja sama untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Jika terjadi pertikaian maka akan memperkeruh suasana kerja dan menurunkan semangat kerja karyawan.

e) Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan bentuk kepercayaan dan sikap bersama yang dianut dan berkembang dalam suatu organisasi untuk membimbing perilaku para anggotanya.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Wijaya et al. (2021) indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

1) Penerangan di tempat kerja

Penerangan memiliki peranan penting bagi para karyawan guna memperlancar kinerja karyawan. Dengan adanya hal tersebut penerangan dalam tempat kerja perlu diperhatikan dengan adanya penerangan tetapi tidak menyilaukan. Jika terdapat ruangan kerja yang memiliki penerangan yang

kurang jelas akan memperlambat pekerjaan, banyak karyawan mengalami kesalahan, dan akhirnya mengakibatkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit untuk dicapai.

2) *Temperature* ditempat kerja

Setiap manusia dalam keadaan tubuh normal akan memiliki suhu tubuh yang berbeda. tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan sistem tubuh yang baik sehingga bisa menyesuaikan diri dengan dan perubahan suhu yang terjadi diluar tubuh.

3) Kelembaban udara ditempat kerja

Kelembaban dalam keadaan nyaman akan memudahkan penguapan keringat saat bekerja, penguapan keringat akan mengambil panas dari tubuh, sehingga suhu tubuh dapat dijaga tetap pada suhu badan normal.

4) Sirkulasi udara ditempat kerja

Untuk menjaga kelangsungan hidup manusia membutuhkan adanya gas yang sering disebut oksigen. Udara dikatakan kotor jika kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh manusia.

5) Kebersihan ditempat kerja

Organisasi atau perusahaan hendaknya selalu menjaga keberishan lingkungan tempat kerja. Dengan lingkungan tempat kerja yang bersih karyawan pasti akan merasa nyaman sehingga kinerja seorang karyawan akan meningkat. Karena lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan sekitarnya menjadi lebih sehat.

6) Tata warna ditempat kerja

Dalam penataan warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal tersebut dapat ditoleransi karena warna memiliki pengaruh yang besar terhadap perasaan. Pegaaruh warna kadang dapat menimbulkan dasa senang, sedih, dan lain lain karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Maka dari itu menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan baik.

7) Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi tempat kerja memiliki hubungan dengan penataan warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, warna, perlengkapan untuk bekerja.

8) Kebisingan ditempat kerja

Kebisingan ditempat kerja dapat mengganggu pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika tingkat kebisingan ditempat kerja sesuai dengan peraturan ambang batas yang ada maka karyawan dapat bekerja dengan tenang, mudah berkonsentrasi, mudah dalam berfikir jernih tanpa diganggu oleh pengeluaran tenaga yang ekstra untuk mengatasi kebisingan.

9) Keamanan ditempat kerja

Kemanan tempat kerja merupakan sebuah usaha untuk melindungi karyawan dan fasilitas atau aset yang dimiliki oleh perusahaan.

5. Komunikasi

a. Definisi Komunikasi

Komunikasi yakni suatu proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik secara langsung secara tatap muka maupun secara tidak langsung menggunakan media, bertujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku Afandi (2018). Menurut pendapat ahli Everett M. Rogers (1981) dalam Cholifah & Nisak (2018) komunikasi merupakan proses dimana suatu ide dialihkan dari

sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka. Menurut Raymond S. Ross (1986) dalam Cholifah & Nisak, (2018) komunikasi ialah sebuah proses menyortir, memilih dan mengirimkan simbol-simbol sedemikian rupa sehingga membantu pendengar membangkitkan makna atau respons dari pikirannya yang serupa dengan yang dimaksudkan komunikator. Sedangkan menurut Prof. Dr. Alo Liliweri dalam Cholifah & Nisak, (2018) komunikasi adalah pengalihan suatu pesan dari satu sumber kepada penerima agar dapat dipahami.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan rantai pertukaran pesan atau informasi antar pengirim dan penerima untuk mencapai pemahaman bersama dan dapat mencapai tujuan bersama.

b. Teori Komunikasi

Teori interaksi simbolik dilakukan oleh George Herber Mead (1962), yang menekankan penggunaan bahasa sebagai sistem simbol-simbol untuk memaknai berbagai hal. Dengan kata lain, simbol merupakan *representasi* dari pesan yang dikomunikasikan pada publik. dalam *terminology* George Herber Mead, setiap isyarat non verbal dan pesan verbal yang dimaknai berdasarkan kesepakatan bersama oleh semua pihak yang terlibat dalam suatu interaksi merupakan salah satu bentuk simbol yang mempunyai arti

penting. perilaku seseorang dipengaruhi oleh simbol yang diberikan oleh orang lain, dan sebaliknya. Melalui pemberian isyarat berupa simbol, maka kita dapat mengutarakan perasaan, pikiran, maksud, dan sebagainya dengan cara membaca simbol yang ditampilkan orang lain (Rohayati, 2017).

c. Fungsi-fungsi Komunikasi

Menurut Cholifah & Nisak, (2018) fungsi komunikasi sebagai berikut :

1). Informasi

Penyimpanan, pengumpulan, penyebaran berita, pemrosesan, data, fakta gambar pesan, komentar dan opini yang dibutuhkan untuk dapat berinteraksi dengan jelas terhadap keadaan lingkungan sekitar serta orang lain diharapkan bisa melakukan pengambilan keputusan secara tepat.

2). Sosialisasi

Suatu pesan yang akan disampaikan dapat diberikan dan disebar kepada khalayak umum maupun masyarakat luas. Komunikasi massa baik langsung maupun tidak langsung (melalui media) merupakan salah satu fungsi sosialisasi yang efektif

3). Motivasi

Suatu proses komunikasi dimana pesan yang akan disampaikan *argumentative* dan *persuasive* dan dapat berfungsi sebagai pendorong dan penggerak semangat, bagi seseorang agar melakukan suatu hal yang diharapkan oleh pemberi informasi atau sumber.

4). Perdebatan dan diskusi

Suatu hal baik itu polemik maupun permasalahan yang kontroversial dimasyarakat maupun kelompok dapat diselesaikan dengan suatu proses komunikasi yang baik dalam bentuk diskusi ataupun dalam bentuk perdebatan..

5). Pendidikan

Proses komunikasi dimana pesan yang disampaikan adalah ilmu pengetahuan dan teknologi untuk mendorong, pembentukan watak, perkembangan intelektual serta membantuk kemahiran dan keterampilan.

6). Memajukan kehidupan

Memajukan kehidupan dalam sebuah komunikasi yaitu menyebarkan seni dan budaya untuk melestarikan warisan masa lalu, membantuk booklet, leaflet atau sejenisnya yang didalamnya mengandung pesan hidup sehat, cara menumbuhkan imajinasi serta mengembangkan kreatifitas dan estetika dan lain-lain.

7). Hiburan

Lawakan, drama, menyanyi, seni, sastra, dan lain-lain merupakan produk komunikasi yang muncul dari dunia entertainment atau dunia hiburan.

8). Integrasi

Terdapat kesempatan agar mendapatkan berbagai pesan dan informasi yang dibutuhkan dapat berpengaruh terhadap seseorang pdalam berperilaku, bersikap, dan berpikir juga sebagai cara untuk memahami dan menghargai pandangan orang lain dapat diperoleh dari komunikasi yang dilakukan.

d. Indikator Komunikasi

Menurut Shabrina (2020) indikator komunikasi ialah sebagai berikut :

1). Keterbukaan

Untuk menunjukkan kualitas keterbukaan dari komunikasi antar individu. Dengan tujuan untuk terbuka dimaksudkan suapa setiap individu masing-masing tidak tertutup dalam menerima informasi dan berkeinginan untuk menyampaikan informasi dari dirinya bahkan juga informasi mengenai dirinya kalau dipandang relevan dalam rangka pembicaraan antar pribadi dengan lawan bicaranya.

2). Empati

Dengan empati diartikan untuk merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, suatu perasaan bersama perasaan orang lain yakni, mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain.

3). Dukungan

Dengan dukungan ini akan tercapai komunikasi antar pribadi yang efektif. Dukungan adakalanya diucapkan dan tidak diucapkan. Dukungan yang tidak diucapkan tidaklah mempunyai nilai yang negatif, melainkan dapat merupakan aspek positif dari komunikasi. Sedangkan dalam keterbukaan empati komunikasi antar pribadi tidak bisa hidup dalam suasana yang penuh ancaman.

4). Rasa positif

Komunikasi akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang. Komunikasi akan terpelihara baik jika suatu perasaan positif terhadap orang lain itu dikomunikasikan. Suatu perasaan positif dalam suatu komunikasi umum, sangat bermanfaat untuk mengefektifkan kerja sama.

5). Pengetahuan

Komunikasi dapat berjalan dengan lancar apabila komunikator memiliki pengetahuan akan pesan yang

disampaikan. Sehingga hal ini kan membuat komunikasi dapat tersampaikan dengan tepat sasaran.

6). Keterampilan

Keterampilan digunakan untuk menyampaikan informasi agar pesan dapat diterima dengan jelas. Keterampilan dalam berkominikasi sangat penting karena bertujuan agar tidak terjadi adanya *misscommunication*.

7). Sikap

Sikap dalam berkomunikasi dapat mendukung pesan diterima dengan baik.

B. Tabel Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan hubungan antara disiplin kerja, motivasi, lingkungan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. berikut ini tabel penelitian terdahulu :

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

NO	IDENTITAS JURNAL	VARIABEL	HASIL
1.	Agustriani, dkk. 2022. Vol. 6 No. 1. E-ISSN: 2597-7423 P-ISSN: 2597-7431	X1 : Disiplin Kerja X2 : Komunikasi X3 : Motivasi X3 : lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan	- Disiplin, komunikasi, motivasi, dan lingkungan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.	Umar, dkk. 2022. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 1, Januari E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259.	X1 : Motivasi X2 : Komitmen Organisasi Y : Kinerja Karyawan	- Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, - Motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi - Pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja.
3.	Warongan, dkk. (2022) Jurnal EMBA Vol.10 No.1 Januari 2022, Hal.963-.972 ISSN 23031174	X1 : Lingkungan Kerja X2 : Stres Kerja Y : Kinerja Karyawan	- Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. - Variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Nurjaya, dkk. 2021. AKSELERASI : Jurnal Ilmiah Nasional Vol. 3 No. 1 tahun 2021, E-ISSN : 2774-230X	X1 : Disiplin Kerja X2 : Lingkungan Kerja X3 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan	- Disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Kristianti, dkk. 2021. Jurnal Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia PERKUSI. Vol 1, No 1, Januari 2021, E-ISSN : 2776-1568	X1 : Motivasi X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Pegawai	- Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai - Disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai
6.	Kustini, dkk. 2021 Jurnal PERKUSISI Pemasaran, kauangan, & Sumber Daya Manusia. Vol 1, No 3, Juli 2021 E-ISSN : 2776-1568	X1 : Keterampilan Kerja X2 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawam	- Keterampilan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan - Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

7.	Morsen, 2020. JENIUS Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Vol 3 No. 2, P-ISSN : 2581-2769 E-ISSN : 2598-9502	X1 : Komunikasi Y : Kinerja Karyawan	- Komunikasi memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.
8.	Tulim, 2020. Journal of Management, Accounting, Economic and bussines. Vol .1 No. 1. E-ISSN : 26222167	X1 : Disiplin Kerja X2 : Motivasi X3 : Lingkungan kerja Y : Kinerja Karyawan	- Disiplin Kerja, Motivasi, dan lingkungan kerja dinyatakan memiliki pengaruh simultan pada penelitian ini
9.	Hustia, 2020. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 10 Page 81-91. E-ISSN 2623-2081. P-ISSN 2089-8177.	X1 : Motivasi X2 : Lingkungan Kerja X3 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	- Motivasi, Lingkungan, disiplin kerja memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan
10.	Putri, 2020. Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis. Vol. 1 No. 1 Hal 26-39, E-ISSN : 2723-424X	X1 : Disiplin Kerja X2 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan	- Disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.
11.	Leppa, 2021. Jurnal EMBA Vol.9 No.2 April 2021, Hal. 1325 – 1334, ISSN 2303-1174	X1 : Motivasi X2 : Disiplin X3 : Komunikasi Y : Kinerja Karyawan	- Motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.. - Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
12.	Daspar, 2021. EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis6E -ISSN 2716 - 0238 Volume 01 Issue 02 – Jul. E- ISSN 2716-0238	X1 : Lingkungan Kerja X2 : Motivasi X3 : Disiplin Y : Kinerja Karyawan	- Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. - Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

13.	Panggabean, dkk. 2022. Jurnal Ilmiah MEA. Vol 6 No. 2 P-ISSN;2541-5255 E-ISSN:2621-5306	X1 : Komunikasi X2 : Motivasi X3 : Disiplin Kerja X4 : Pengembangan Karir X5 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan	- Komunikasi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
14.	Siregar, 2021. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 5 No 2, P-ISSN; 2541-5255 E-ISSN: 2621-5306	X1 : Komunikasi X2 : Motivasi X3 : Lingkungan Y : Kinerja Karyawan	- Komunikasi, motivasi, dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
15.	Trimulyo, 2022. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol 11 No. 5 E-ISSN: 2461-0593	X1 : Disiplin kerja X2 : Motivasi X3 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja karyawan	- Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. - Motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
16.	Zendrato, 2022. Jurnal Ekonomi Syariah Vol. 5 No. 1 Januari. E-ISSN : 2599 -3410 P-ISSN : 2614-3259	X1 : Komunikasi X2 : Motivasi X3 : Lingkungan kerja Y : Kinerja Karyawan.	- Komunikasi, motivasi, dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
17.	Hendriawan, 2022. Vol.1 No.1 . hal 64-6, E-ISSN : 2829-5307	X1 : Komunikasi X2 : Disiplin Kerja X3 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan	- Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. - Disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

18.	Agustriani, 2022. Vol. 6 No. 1. E-ISSN: 2597-7423 P-ISSN: 2597-7431	X1 : Disiplin Kerja X2 : Komunikasi X3 : Motivasi X3 : lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan	- Disiplin, komunikasi, motivasi, dan lingkungan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
19.	Laksono, 2021. BAJ (Behavioral Accounting Journal) Vol 4. No. 1 E-ISSN 2615-7004	X1 : Lingkungan Kerja X2 : Komunikasi X3 : Motivasi Y : Kinerja Karyawan	- Lingkungan kerja, komunikasi, motivasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
20.	Sari, 2021. JIMMBA Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Vol 3 No. 2 ISSN 2721-2777	X1 : Komunikasi X2 : Motivasi Y : Kinerja Karyawan	- Komunikasi dan motivasi sama-sama berpengaruh positif signifikan .
21.	Dermawan, dkk 2022. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 12 hal 47-56. E-ISSN : 2623-2081 P-ISSN : 208-8177	X1 : Motivasi X2 : Pelatihan Kerja X3 : Pengembangan Karir X4 : Self Efficacy Y : Kinerja Karyawan	- Motivasi dan Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Pelatihan kerja dan pengembangan karir tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
22.	Endratno, 2020. Jurnal Manajemen. Vol. 14 No. 1. ISSN 2477-300X	X1 : Komunikasi X2 : Lingkungan Kerja X3 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	- Komunikasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Berbagai artikel jurnal, 2022

C. Kerangka Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) kerangka pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti membuat kerangka pemikiran yang bisa menjelaskan sistematika kerja dalam penelitian ini.

Kerangka pemikiran yang ada dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) dan Komunikasi (X4) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini merupakan gambaran kerangka berfikir dalam penelitian ini.

1. Pengaruh Secara Simultan Disiplin Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wexly dan Yukl (1997) dalam Sinambela (2018) kinerja adalah implementasi dari teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori keseimbangan diatas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agustriani et al. (2022). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan

komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Sutrisno (2016) disiplin merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin kerja adalah cerminan karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan di setiap perusahaan atau organisasi. Menurut Handoko dalam Sinambela (2018) disiplin merupakan kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Jadi dengan menaati peraturan kerja, karyawan menjadi disiplin dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karena dengan adanya tingkat kedisiplinan yang tinggi di dalam diri karyawan maka kinerja karyawan juga akan baik, tetapi sebaliknya jika tingkat disiplin karyawan rendah maka kinerja karyawan juga akan rendah.

Terdapat beberapa peneliti yang meneliti variabel disiplin kerja yakni Nurjaya (2021) pada PT Hazara Cipta Pesona, Putri (2020) pada The Madeline Hotel Bengkulu, Panggabean (2022) pada PT Pegadaian Persero Area 1, Hustia (2020) pada Perusahaan WFO Pada Masa Pandemi, Agustriani et al (2022) pada PT Bahtera Bahari *Shipyards*, menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Hasibuan (2017) motivasi adalah pemberian daya penggerak menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja ialah suatu dorongan dalam diri manusia agar melakukan pekerjaan dengan hasil yang baik serta terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Menurut Judge (2016) Motivasi merupakan suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan. Motivasi berperan penting bagi kinerja seorang karyawan, jika tidak adanya motivasi pada karyawan, maka akan semakin menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Sebaliknya, jika perusahaan memiliki motivasi tinggi dari perusahaan pada karyawan maka akan mendorong kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Terdapat beberapa peneliti yang meneliti variabel motivasi yakni, Hustia (2020) pada Perusahaan *WFO* Pada Masa Pandemi, Zendrato & Gurusinga (2022) PT Nutrifood Medan, Panggabean (2022) pada PT Pegadaian Persero Area 1, Agustriani et al (2022) pada PT Bahtera Bahari *Shipyards*, Laksono (2021) pada PT Samco, menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan kerja ialah tempat yang secara langsung selalu dihadapi oleh setiap individu karyawan dalam melakukan pekerjaannya, maka seharusnya lingkungan kerja diciptakan dengan nyaman sehingga para karyawan dapat bekerja dengan keadaan yang baik. Jika lingkungan kerja disekitarnya memberikan kenyamanan, karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tidak menutup kemungkinan untuk menuai hasil kinerja karyawan yang berkualitas dan selesai tepat waktu.

Hal ini sejalan dengan penelitian milik Zendrato & Gurusinga (2022) pada PT Nutrifood Medan, Zinni et al. (2020) pada PTPN III Kebun Rambutan, Laksono (2021) pada PT Samco, Mufida et al (2022) pada Guru Man Jombang, Hustia (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

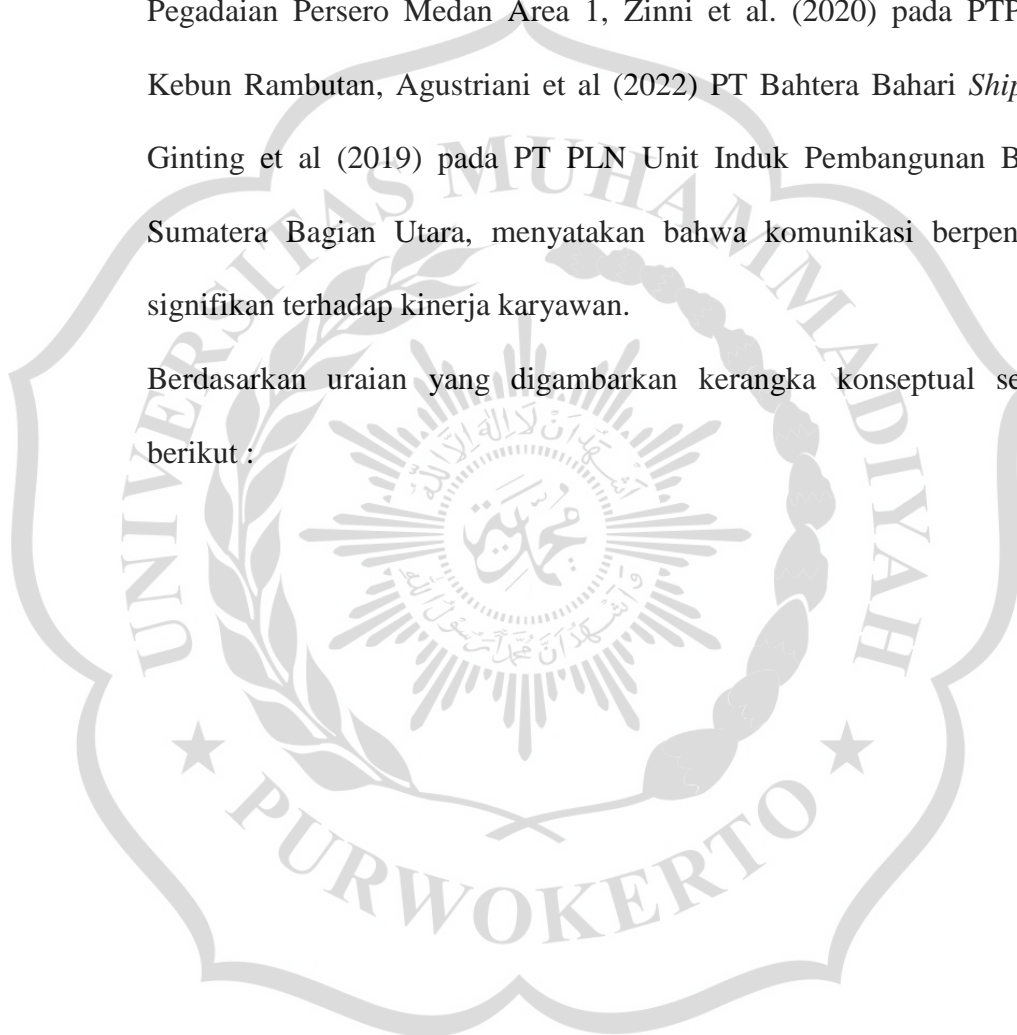
5. Pengaruh Komunikasi (X4) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Komunikasi merupakan kunci pembuka dapat terjadinya hubungan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan dan antar karyawan itu sendiri Ardana & dkk (2012). Bahkan hampir setiap individu setuju bahwa komunikasi diantara individu satu dengan yang lain dengan lingkungan merupakan sumber kehidupan dan kedinamisan suatu organisasi. Menurut Handoko (2011) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2013) komunikasi adalah pertukaran informasi antara sender dan *receiver* dan menarik kesimpulan sebagai persepsi tentang makna sesuatu

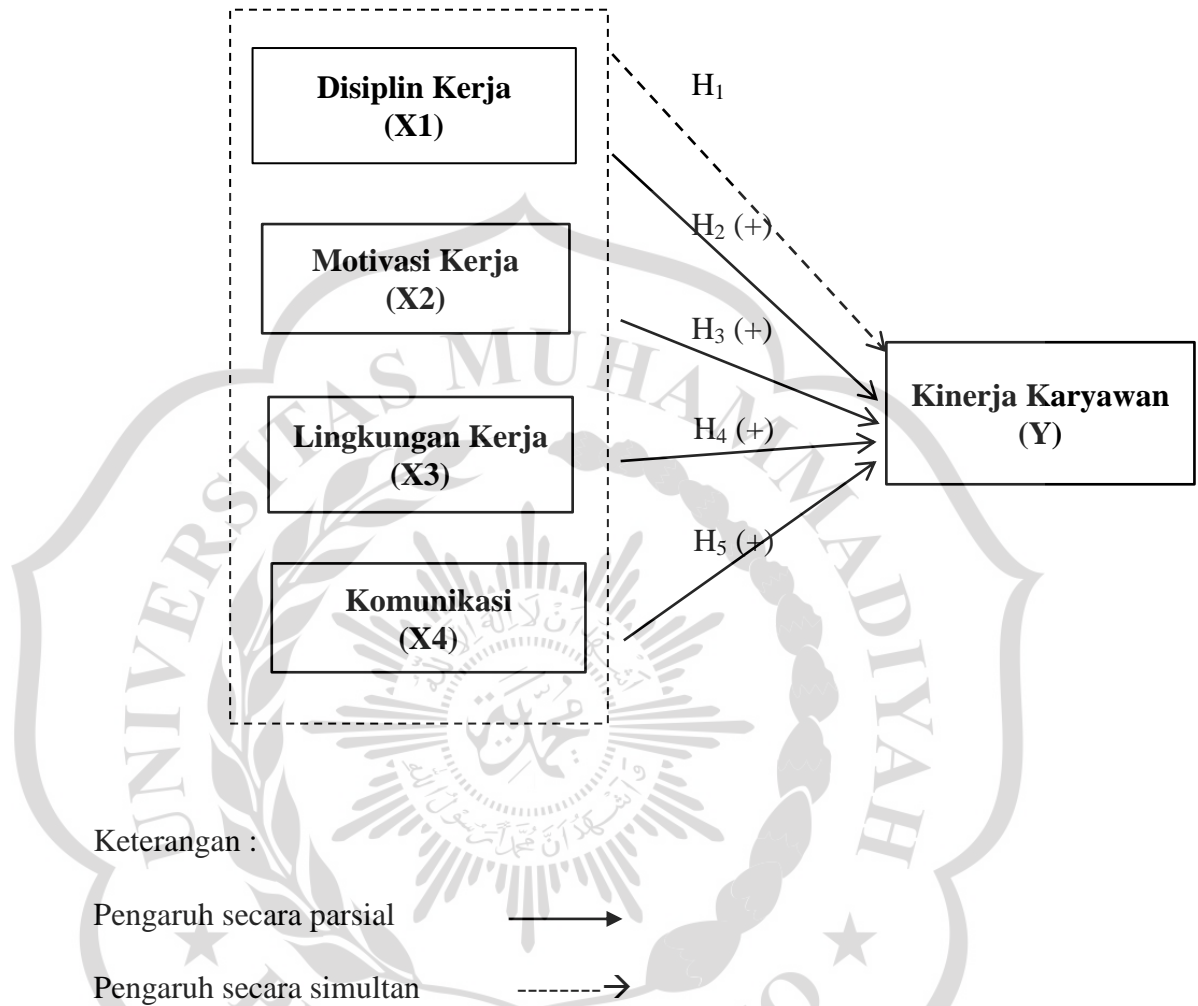
antara individual yang terlibat, juga dikatakan sebagai pertukaran interpersonal dari informasi dengan pengertian.

Hal ini sejalan dengan penelitian milik Leppa et al (2021) pada Welcome Cafe and Resto Tomohon, Panggabean (2022) pada PT Pegadaian Persero Medan Area 1, Zinni et al. (2020) pada PTPN III Kebun Rambutan, Agustriani et al (2022) PT Bahtera Bahari *Shipyards*, Ginting et al (2019) pada PT PLN Unit Induk Pembangunan Bagian Sumatera Bagian Utara, menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Keterangan :

Pengaruh secara parsial →

Pengaruh secara simultan - - - - ->

D. Hipotesis

H1 : Disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5 : Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

