

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2018:3) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2020:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan pengkoordinasian, pengorganisasian, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan manajemen sumber daya manusia tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumber daya manusia dimaksud adalah sebagai berikut (Afandi, 2018:2).

1. Perencanaan (*planning*) merupakan pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi kebijaksanaan proyek program prosedur metode sistem anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.
2. Pengorganisasian (*organizing*) meliputi penentuan sumber daya sumber daya dan kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, penugasan tanggung jawab tertentu.

3. Penyusunan personalia (*staffing*) adalah penarikan (*recruitment*) latihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.
4. Pengarahan (*leading*) adalah bagaimana membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan
5. Pengawasan (*controlling*) adalah penemuan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2.1.2 Komunikasi

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2020:145) Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

2.1.2.2 Prinsip-Prinsip Komunikasi

Menurut Afandi (2018:54) Beberapa prinsip dasar yang harus diperhatikan dalam berkomunikasi yaitu:

- a. *Respect*, merupakan sikap hormat dan menghargai terhadap lawan bicara. Melalui sikap ini, kita belajar untuk berhenti sejenak agar tidak mementingkan diri kita sendiri akan tetapi lebih mengutamakan kepentingan orang lain.
- b. Empati, yaitu kemampuan kita untuk menempatkan diri kita pada kondisi yang dihadapi orang lain. Dalam hal ini, kita berusaha untuk memahami sikap

seseorang serta ikut dalam kondisi yang sedang dialami oleh orang tersebut sehingga hubungan emosional pun akan lebih mudah terjalin.

- c. *Audible*, yaitu dapat didengarkan atau dimengerti dengan baik.
- d. *Clarity*, yaitu kejelasan dari pesan yang disampaikan. Kejelasan dari pesan dibutuhkan melalui symbol, bahasa yang baik, penegasan kata dan sebagainya.
- e. *Humble*, yaitu sikap rendah hati dimana melalui sikap rendah hati, seseorang akan lebih menghargai orang lain baik sikap, tindakan serta perkataanya.

2.1.2.3 Fungsi Komunikasi Dalam Organisasi

Komunikasi berperan penting dalam organisasi, salah satunya sebagai sarana memadukan tugas-tugas yang telah tersusun dan sistematis. (syamsuriansyah et al., 2021:4) Fungsi komunikasi dibagi menjadi empat fungsi yaitu :

1. Sebagai informasi

Komunikasi membantu proses penyampaian informasi yang diperlukan individu dan atau kelompok untuk mengambil keputusan dengan meneruskan data dan menilai pilihanpilihan alternatif.

2. Sebagai kendali

Komunikasi bertindak untuk mengendalikan perilaku anggota dalam beberapa cara, setiap organisasi mempunyai wewenang dan garis panduan formal yang harus dipatuhi oleh karyawan.

3. Sebagai Motivasi

Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan para karyawan apa yang harus dilakukan bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika itu dibawah standar.

4. Pengungkap emosional

Bagi sebagian komunitas, mereka memerlukan interaksi sosial, komunikasi yang terjadi di dalam komunitas itu merupakan cara anggota untuk menunjukkan kekecewaan dan rasa puas. Oleh karena itu, komunikasi menyiarkan ungkapan emosional dari perasaan dan sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan sosial.

2.1.2.4 Proses Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2020:147) Proses komunikasi termasuk semua perilaku yang dihasilkan dari saling bertukar penegertian. Ada beberapa proses komunikasi yaitu :

1. *Sender* atau (pengirim pesan) merupakan orang yang memprakarsai pesan. *Sender* mengarpakan *receiver* (penerima pesan) dapat mengerti ide-ide dan mengubah perilakunya.
2. *Message* (pesan) merupakan suatu ide yang nyata dalam pikiran pemberi pesan (*sender*). Jika ide itu tidak jelas, hal ini harus dijelaskan sebelum sender mulai menyampaikan idenya kepada orang lain.
3. Dalam mengkomunikasikan ide-ide yang nyata dalam pikiran kita harus menggunakan kode. Kode itu bisa berupa kata-kata tertulis, kata-kata verbal,

atau merupakan angka, nomor. Kode-kode tersebut harus dipilih sesuai dengan orang yang menerimanya.

4. *Encode* merupakan pemrosesan kata-kata kedalam suatu bentuk yang terorganisir.
5. *Transmit* merupakan pengiriman pesan melalui media komunikasi yang digunakan.
6. *Decode* merupakan pesan yang diberikan oleh sender yang dapat dimengerti oleh ricever
7. *Receiver* merupakan orang yang menerima pesan yang disampaikan oleh sender.
8. *Feedback* merupakan umpan balik berupa ide kepada sender dan pengertian bagi receiver.

2.1.2.5 Jaringan Komunikasi

Menurut Afandi (2018:54) Jaringan komunikasi terbagi menjadi dua yaitu,:

1. Jaringan Komunikasi Formal

Pesan yang mengalir melalui jalan resmi dan ditentukan oleh hierarki resmi organisasi atau oleh fungsi pekerjaan maka pesan tersebut merupakan jaringan komunikasi formal.

2. Jaringan Komunikasi Informal

Karyawan yang berkomunikasi dengan yang lainnya tanpa memperhatikan posisi dalam organisasi, maka pengarahannya bersifat pribadi.

Terdapat tiga jenis komunikasi formal dalam organisasi yaitu :

1. Komunikasi Horizontal merupakan bentuk komunikasi secara mendatar dimana terjadi pertukaran pesan secara menyimpang dan dilakukan oleh kedua pihak.
2. Komunikasi Diagonal merupakan komunikasi yang berlangsung dari satu pihak kepada pihak lain dalam posisi yang berbeda, dimana keua pihal tidak berada pada jalur struktur yang sama.
3. Komunikasi Vertikal merupakan komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan dalam organisasi. Pada dasarnya komunikasi vertical memiliki dua pola, yaitu komunikasi ke atas dan komunikasi ke bawah.

2.1.2.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2020:48) ada dua tinjauan yang mempengaruhi komunikasi yaitu:

1. Faktor dari pihak *sender* atau komunikator:
 - a. Keterampilan komunikator sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.
 - b. Sikap pengirim pesan sangat berpengaruh pada penerima pesan. pengirim yang bersikap angkuh terhadap penerima dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi ditolak oleh penerima pesan. Begitu pula sikap pengirim yang ragu-ragu dapat mengakibatkan penerima menjadi tidak percaya terhadap informasi atau pesan yang disampaikan.

- c. Pengetahuan pengirim yang mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikannya kepada penerima pesan se jelas mungkin.
- d. Media saluran yang digunakan *sender* untuk komunikasi sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi atau pesan kepada *receiver*

2. Faktor dari pihak receiver atau penerima informasi

- a. Keterampilan penerima pesan dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberikan oleh pengirim akan dapat dimengerti dengan baik, jika penerima mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.
- b. Sikap *receiver* terhadap *sender* sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Maka dari itu receiver haruslah bersikap positif terhadap sender, sekalipun pendidikan sender lebih rendah daripada dengannya.
- c. Pengetahuan receiver sangat berpengaruh pula dalam komunikasi. Receiver yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih mudah dalam menginterpretasikan ide atau pesan yang diterimanya menjadi kurang jelas atau kurang dapat dimengerti oleh receiver.

2.1.2.7 Indikator Komunikasi

Menurut Karyaningsih (2022:50-51) Terdapat beberapa indikator komunikasi, diantaranya:

1. Pemahaman

Pemahaman yang dimaksud adalah penerimaan yang cermat oleh komunikan (penerima pesan) terhadap kandungan rangsangan yang dimaksudkan oleh komunikator (pengirim pesan). Dalam hal ini, komunikasi dikatakan efektif jika penerima pesan memperoleh pemahaman yang cermat terhadap apa yang disampaikan oleh pengirim pesan.

2. Kesenangan

Komunikasi efektif terjadi jika diantara komunikator dan komunikan terdapat rasa saling senang. komunikator merasa senang menyampaikan informasi kepada komunikan, dan sebaliknya komunikan juga senang menerima informasi dari komunikator.

3. Pengaruh pada sikap

Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari. Dalam berkomunikasi, komunikator berusaha untuk mempengaruhi sikap komunikan, dan berusaha agar komunikan memahami ucapannya. Jika komunikator dapat merubah sikap dan tindakan komunikan, maka dapat dikatakan bahwa komunikasi efektif sudah terjadi.

4. Memperbaiki hubungan

Salah satu hal yang menjadi kegagalan utama dalam berkomunikasi adalah munculnya gangguan akibat dari hubungan yang tidak baik antara komunikator dengan komunikan. Hal ini terjadi karena adanya rasa frustrasi, kemarahan, atau kebingungan diantara keduanya. Oleh sebab itu,

agar komunikasi efektif , maka perlu adanya tindakan memperbaiki hubungan antara komunikator dengan komunikan terlebih dahulu.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:11) Disiplin Kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan,dan ketertiban.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan ,kepatuhan,kesetiaan, keteraturan,dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.1.3.2 Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:14) fungsi disiplin kerja antara lain :

- a. Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik.

b. Membangun dan melatih kepribadian yang baik

Disiplin juga membangun kepribadian seseorang pegawai lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang.

c. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi

Disiplin berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut dengan pemaksaan, pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting.

d. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin

Disiplin yang disertai dengan ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi tanpa ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi kurang.

2.1.3.3 Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:15) untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan sebagai berikut :

- a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi
- b. Pendisiplinan harus bersifat membangun
- c. Pendisiplinan haruslah dilakukn oleh atasan langsung dengan segera
- d. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan

- e. Pimpinan hendaknya tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen.

2.1.3.4 Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:18) ada tiga macam disiplin kerja, yaitu :

1. Disiplin Preventif, adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan mentaati dan mengikuti berbagai standard dan peraturan yang telah ditetapkan.
2. Disiplin Korektif, merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.
3. Disiplin Progresif, merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius.

2.1.3.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:20) Adapun faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Faktor kompensasi.
2. Faktor kepemimpinan
3. Faktor penghargaan
4. Faktor kemampuan

5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan
7. Faktor lingkungan
8. Faktor sanksi hukuman
9. Faktor loyalitas
10. Faktor budaya organisasi

2.1.3.6 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:21) pada dasarnya dimensi dan indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja diantaranya sebagai berikut :

1. Dimensi Ketaatan Waktu
 - a. Masuk Kerja Tepat Waktu

Datang tepat waktu merupakan bentuk ketaatan peraturan yang ada di tempat kerja. Ketaatan atau patuh terhadap aturan kerja, menunjukkan disiplin karyawan terhadap lingkungan kerja dan atasan atau pimpinan. Taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik

- b. Penggunaan Waktu Secara Efektif

Setiap karyawan wajib menerapkan manajemen waktu yang baik. Dalam menjalankan manajemen waktu, perlu penerapan disiplin yang tinggi. Karyawan perlu membiasakan bekerja dengan disiplin waktu, dengan kata lain tidak menunda pekerjaan. Sikap yang tidak disiplin membuat pekerjaan semakin menumpuk dan

tidak terselesaikan. Oleh karena itu, manajemen waktu sangat diperlukan dalam bekerja oleh karyawan.

c. Tidak pernah mangkir atau tidak kerja

Selalu masuk kerja setiap hari serta melaksanakan pekerjaan dengan baik merupakan bentuk disiplin kerja karyawan. Karyawan harus masuk kerja setiap hari, kecuali berhalangan sakit atau keadaan yang tidak memungkinkan untuk masuk kerja. Ketika berhalangan, karyawan harus memberitahu kepada atasan dengan alasan yang baik dan benar.

2. Dimensi Tanggung Jawab

a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan

Peraturan dalam sebuah organisasi, baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis dibuat untuk mencapai tujuan organisasi sehingga sangat dibutuhkan sikap dan perilaku yang setia yang baik oleh setiap karyawan dalam menjalankan komitmen tersebut. Maksud dari setia adalah mematuhi semua perintah dari pimpinan dan regulasi yang ada serta kepatuhan karyawan dalam menggunakan seragam sesuai yang telah disepakati atau yang telah menjadi aturan organisasi. Selain itu, karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

b. Target pekerjaan

Setiap pekerjaan dilakukan untuk mencapai target. Oleh karena itu, setiap karyawan atau tenaga kerja harus menentukan target kerja yang akan dicapai dengan menyusun strategi yang akan dilakukan untuk mencapai target tersebut.

Setiap karyawan dapat menentukan target yang tinggi dalam pekerjaan, tetapi jangan lupa untuk tetap membuatnya dalam batasan yang masuk akal dan tidak mustahil untuk dicapai. Oleh karena itu, tetap sesuaikan target dengan kemampuan kerja yang dimiliki. Karyawan harus melakukan segala usaha semaksimal mungkin dalam mencapai target perusahaan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020:67) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan (Afandi, 2018:83).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk menncapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Afandi (2018:87) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.

2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.
9. Komunikasi

2.1.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Afandi (2018:87) Penilaian kinerja adalah cara untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa bekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang sehingga karyawan memperoleh manfaat.

Tujuan penilaian kinerja terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

1. Tujuan evaluasi hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi regular terhadap prestasi anggota anggota organisasi yang meliputi:

- a) Telah digaji keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan *merit-pay* bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.
- b) Kesempatan promosi keputusan-keputusan penyusunan pegawai (*staffing*) yang berkenan dengan promosi,demosi,transfer dan pemberhentian pegawai merupakan tujuan penilaian dari prestasi kerja.

2. Tujuan Pengembangan

- a) Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.
- b) Mengukuhkan dan menopang prestasi kerja.
- c) Meningkatkan prestasi kerja.
- d) Menentukan tujuan-tujuan progresi karir.
- e) Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:208) Dalam mengukur kinerja karyawan dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kineeja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan mellau suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa

kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

4. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya.

5. Pengawasan

Dalam melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Artinya pengawasan

sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan ,karyawan yang lain.

2.1.5 Hubungan Antar Variabel

2.1.5.1 Hubungan Komunikasi dengan Kinerja Karyawan

Menurut mangkunegara komunikasi merupakan proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain dapat menginterpretasikannya dengan tujuan yang dimaksud.

Menurut syamsuriansyah et al., (2021:229) Komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. dengan adanya komunikasi antar karyawan dapat menciptakan hubungan yang baik. Jika sudah tercipta hubungan yang baik antar karyawan maka karyawan akan merasa betah dan nyaman ketika bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut sehingga karyawan tersebut mampu mencapai tujuan perusahaan. Dan berkomunikasi juga dapat mencegah kesalahpahaman tentang informasi yang ada, oleh karena itu dengan adanya komunikasi mampu mencegah perbedaan informasi yang diperoleh. Jika tidak ada kesalahpahaman maka seorang karyawan di suatu perusahaan mampu bekerja dengan baik.

Hal ini ini didukung dengan penelitian (D ANGGRAINI & Z UMAR 2019) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi” yang menyatakan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.1.5.2 Hubungan Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2021) Disiplin kerja adalah kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja sangat berpengaruh terhadap hasil kerja yang dilakukan seseorang. Dengan adanya disiplin yang baik maka secara tidak langsung akan tercapai kinerja dan mempercepat pencapaian perusahaan, namun sebaliknya jika disiplin kerja karyawan tidak baik maka hasil kerja yang dihasilkan tidak maksimal dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai pula.

Hal ini didukung dengan penelitian (Muna & Isnowati 2022). Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT.KM Demak Sejahtera). Hasil penelitian menunjukkan Variabel Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan, artinya disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2 Penelitian sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang diteliti, alat analisis, Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Ratno japanis permatasari	Pengaruh Komunikasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hokben Alam Sutera Tangerang, Jenius, Vol. 2. No. 3, Mei 2019	Variabel bebas : komunikasi dan disiplin Kerja variabel terikat : kinerja karyawan Metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif, Hasil penelitian : Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi memberikan kontribusi sebesar 42,3% terhadap kinerja karyawan, sisanya sebesar 57,7% dipengaruhi oleh variabel lain. dapat disimpulkan bahwa jika pengaruh komunikasi dan	- Variabel bebas : komunikasi dan disiplin kerja - variabel terikat: Kinerja karyawan - Alat analisis	-Objek penelitian -Jumlah responden -Tahun penelitian -Menggunakan google form

			<p>disiplin kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat. Dari hasil pengujian statistik di dapat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu didapat bahwa $17,257 > 2,81$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).</p>		
--	--	--	---	--	--

2.	Shinta Siagian &	Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo.e- jurnal apresiasi ekonomi volume 8 nomor 2, juli 2020 : 338-346	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel bebas : komunikasi dan disiplin kerja. -Variabel terikat: kinerja karyawan -Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 112 responden. -Hasil penelitian : hasil menunjukkan baik secara parsial maupun simultan variabel komunikasi, disiplin kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Citra Mandiri Distribusindo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel bebas: komunikasi dan disiplin kerja - variabel terikat : Kinerja karyawan -Alat analisis 	<ul style="list-style-type: none"> -Objek penelitian -Jumlah responden -Tahun penelitian - menggunakan google form
----	------------------	---	--	--	--

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	Fahraini dan Syarif	Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT nikos distribution Indonesia. jurnal ekonomika No 1 vol 5 maret 2022	<ul style="list-style-type: none"> - variabel bebas : kompensasi, disiplin kerja, komunikasi - variabel terikat : kinerja karyawan - alat analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linear berganda. - Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan uji parsial (uji t) (1) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pt.Nikos Distribution Indonesia; (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pt.Nikos Distribution Indonesia; (3) Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pt.Nikos Distributio Indonesia. (4) Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pt.Nikos Distribution Indonesia. 	<ul style="list-style-type: none"> - variabel bebas : disiplin kerja dan komunikasi - variabel terikat: kinerja karyawan - Alat analisis 	<ul style="list-style-type: none"> -Objek penelitian -Jumlah responden -Tahun penelitian - menggunakan google form

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	1. Bimantara, Mayu, 2. Dotulong, O., H., 3. Lengkong, P., K.	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Kurir PT J&T Express Manado Pada Masa Pandemi COVID-19. <i>Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi</i> , vol 9 No.(4) oktober 2021, 1261-1271.	- Variabel bebas : Beban Kerja, Lingkungan kerja, dan komunikasi - Variabel terikat : kinerja - Alat analisis : analisis regresi linear berganda - Hasil penelitian : menunjukkan bahwa secara parsial menunjukkan beban kerja (x_1) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Secara parsial komunikasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Secara simultan menunjukkan beban kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja .	Variabel bebas : komunikasi Alat analisis	-variabel bebas: beban kerja, lingkungan kerja -Objek penelitian -Jumlah responden -Tahun penelitian - menggunakan google form

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5.	Winata, Hartriansyah.	<i>Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan</i> (Doctoral dissertation) (2019)	<ul style="list-style-type: none"> - variabel bebas : komunikasi dan Disiplin kerja - variabel terikat : kinerja karyawan - alat analisis : regresi linear berganda - hasil penelitian : secara parsial diketahui bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. Secara simultan diketahui bahwa komunikasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifika. 	<ul style="list-style-type: none"> - variabel bebas : komunikasi dan disiplin kerja - variabel terikat : kinerja karyawan - alat analisis 	<ul style="list-style-type: none"> -Objek penelitian -Jumlah responden -Tahun penelitian - menggunakan google form

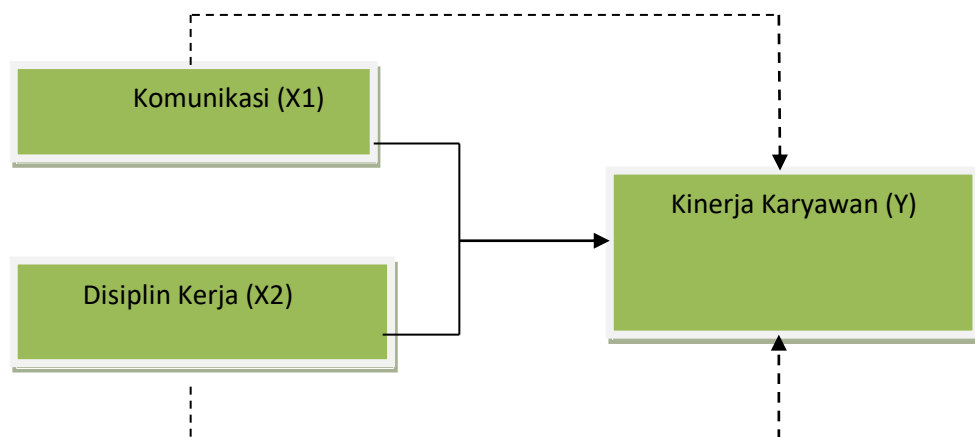
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
6.	Ratnawati	The Effect of Work Communication And Work Discipline on Employee Performance at PT Si Cepat Ekspres Indonesia. <i>Journal of Research in Business, Economics, and Education</i> , 3(5), 140-148.(2021)	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel bebas : work communication and work discipline - Variabel terikat : Employee Performance - Alat analisis : analisis regresi linear berganda - Hasil penelitian : The purpose of this study was to determine work communication and work discipline on employee performance at PT Sicepat Ekspres Indonesia. Data analysis using linear regression analysis. this shows that there is a significant influence between work communication on the performance of employees of PT. Sicepat Express Indonesia Central Jakarta. And H0 is rejected and Ha is accepted, this shows that there is a significant influence between work discipline on the performance of PT. Sicepat Express Indonesia Central Jakarta. 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel bebas : work communication and work discipline - Alat analisis 	<ul style="list-style-type: none"> -Objek penelitian -Jumlah responden -Tahun penelitian -menggunakan google form

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
7.	Ary Priyambodo & Agus Nugraha	The Influence of Work Discipline, Coordination, and Communication on Employee Performance at the Curug Flight Facility Calibration Center In Tangerang Indonesia. <i>Ilomata International Journal of Social Science</i> , 1(1), 35-42.(2019)	<p>-Variabel bebas : work discipline, coordination, and communication</p> <p>- Variabel terikat : Employee Performance</p> <p>- Alat analisis : analisis regresi linear berganda</p> <p>- Hasil penelitian : The purpose of this study was to determine the effect of work discipline, coordination, and communication on employee performance. There is a positive and significant influence of work discipline, coordination and communication together on employee performance at the Curug Flight Facility Calibration Center at Jakarta Indonesia by 71.6% and the remaining 28.4% which affects the performance of employees but is not examined.</p>	<p>- Variabel bebas : communication and work discipline</p> <p>- Alat analisis</p>	<p>-Objek penelitian</p> <p>-Jumlah responden</p> <p>-Tahun penelitian</p> <p>-menggunakan google form</p>

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.

Kerangka pemikiran berikut menggambarkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. variabel independen dalam hal ini yaitu Komunikasi, Disiplin Kerja dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.



Gambar 2.1

Kerangka pemikiran

Keterangan:

- ▶ Berpengaruh Secara Parsial
- ▶ Berpengaruh Secara Simultan

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:63) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan J&T Express Muaradua Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan, baik secara parsial maupun simultan.