

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Komunikasi**

###### **2.1.1.1 Pengertian Komunikasi**

Komunikasi adalah salah satu cara untuk mempermudah manajemen dengan memberikan informasi kepada rekan kerja. Komunikasi tidak terjadi antara atasan dengan bawahan saja, tetapi juga antara sesama rekan kerja, agar setiap karyawan dapat bekerja dengan baik.. Menurut Fachrezi (2018) mengatakan bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Istirafi (2016) komunikasi merupakan proses mengumpulkan, memproses, menyimpan dan menyebarkan informasi yang memungkinkan organisasi berfungsi, yang bisa terjadi secara langsung ataupun tidak langsung. Komunikasi adalah hubungan kontak antar dan antara manusia baik individu dengan individu maupun individu dengan kelompok. Di antara atasan dan bawahan harus ada komunikasi timbal balik, untuk itu diperlukan adanya kerja sama yang diharapkan untuk mencapai tujuan, baik tujuan pribadi maupun tujuan kelompok untuk mencapai tujuan suatu organisasi (Krisnandi dan Saputra, 2021).

Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Menurut Hardiawan (2022) menjelaskan bahwa komunikasi adalah proses dimana terjadi pemberian informasi, gagasan dan perasaan yang tidak saja dilakukan secara lisan dan tertulis melainkan melalui bahasa tubuh, atau gaya atau tampilan pribadi, atau hal lain disekelilingnya yang memperjelas sebuah makna.. Komunikasi adalah transfer (transfer) makna antara manusia yang tidak bergantung pada teknologi, tetapi kekuatan dalam diri sendiri untuk menemukan cara untuk menyampaikan ide, fakta, pikiran dan nilai sehingga mudah dipahami oleh orang lain (Ramawati dan Tridayanti, 2020).

**Tabel 2.1**  
**Definisi Komunikasi**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Komunikasi
1	2016	Pae dan Faules dalam Istirafi	Komunikasi merupakan proses mengumpulkan, memproses, menyimpan dan menyebarkan informasi yang memungkinkan organisasi berfungsi, yang bisa terjadi secara langsung ataupun tidak langsung
2	2018	Fachrezi	Komunikasi adalah salah satu cara untuk mempermudah manajemen dengan memberikan informasi kepada rekan kerja.
3	2020	Ramawati dan Tridayanti	Komunikasi adalah transfer (transfer) makna antara manusia yang tidak bergantung pada teknologi, tetapi kekuatan dalam diri sendiri untuk menemukan cara untuk menyampaikan ide, fakta, pikiran dan nilai sehingga mudah dipahami oleh orang lain.
4	2021	Krisnandi dan Saputra	Komunikasi adalah hubungan kontak antar dan antara manusia baik individu dengan individu maupun individu dengan kelompok. Di antara atasan dan bawahan harus ada komunikasi timbal balik, untuk itu diperlukan adanya kerja sama yang diharapkan untuk mencapai tujuan, baik tujuan pribadi maupun tujuan kelompok untuk mencapai tujuan suatu organisasi
5	2022	Hardiawan	komunikasi adalah proses dimana terjadi pemberian informasi, gagasan dan perasaan yang tidak saja dilakukan secara lisan dan tertulis melainkan melalui bahasa tubuh, atau gaya atau tampilan pribadi, atau hal lain disekelilingnya yang memperjelas sebuah makna.

*Sumber: Data diolah peneliti, 2022*

### 2.1.1.2 Faktor – Faktor Komunikasi

Istirafi (2016) juga mengemukakan faktor yang berkaitan dengan komunikasi sebagai berikut (a) keterbukaan, (b) empati, (c) sikap mendukung, (d) sikap positif, (e) kesamaan.

1. Keterbukaan mengacu pada 2 aspek yaitu, komunikator harus terbuka pada orang yang diajaknya berinteraksi, kesediaan untuk bereaksi secara jujur terhadap stimulus yang datang serta kepemilikan perasaan dan pikiran.

Aspek keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain, dan aspek untuk menanggapi semua stimuli yang datang kepadanya. Dengan demikian bisa dikatakan efektif jika keterbukaan dalam berkomunikasi diwujudkan. Peranan keterbukaan dalam meningkatkan kinerja pegawai tergantung pada kemampuan pegawai itu sendiri. Seorang pegawai harus mampu untuk berkomunikasi secara terbuka, untuk menciptakan suasana keterbukaan pegawai harus akrab satu sama lain.

Artinya pegawai harus mengerti kesan bersahabat, paham dan simpati serta jauh dari kesan marah, pimpinan hendaklah memberikan kebebasan pada bawahan untuk mengemukakan perasaannya, pendapat, saran dan pertanyaan. Dengan sikap terbuka atasan maka kinerja bawahannya bisa berjalan lancar, bawahan menjadi aktif dalam bekerja dan pegawai pun menjadi lebih nyaman dalam melaksanakan tugasnya. Dengan sikap keterbukaan atasan dan bawahan dalam berkomunikasi suasana kerja menjadi lebih berkualitas. Salah satu cara mengukur terciptanya keterbukaan dalam berkomunikasi adalah dengan melihat cara sejauh mana kinerja pegawai.

2. Empati pada hakekatnya adalah merupakan kemampuan untuk mengetahui apa yang sedang dialami orang lain, orang yang empatik akan mampu memahami kondisi orang lain sehingga mampu menyesuaikan komunikasinya dengan kondisi orang yang ditemani berkomunikasi oleh kita. Agar komunikasi dapat berlangsung dengan baik maka komunikator harus mampu mengevaluasi, menilai, menafsirkan dan mengkritik. Hal ini dimaksudkan agar tidak menghambat pemahaman.

Empati pada umumnya kemampuan untuk mengetahui apa yang sedang dialami orang lain. Mampu memahami kondisi orang lain sehingga bisa menyesuaikan komunikasinya dengan kondisi orang yang ditemani berkomunikasi.

3. Sikap Mendukung Hubungan itu berlangsung secara baik apabila ada sikap saling mendukung dengan bersikap deskriptif bukan evaluatif, spontan bukan strategik, dan profesional. Deskriptif dan evaluatif akan mampu membantu terciptanya sikap mendukung baik dalam menjelaskan apa yang terjadi perasaan maupun hal-hal lain yang terkait.

Komunikasi akan berlangsung baik bila diantara komunikan dan komunikator tercipta sikap saling mendukung. Sikap mendukung dalam komunikasi sangatlah penting sebab bisa memberi motivasi, dan menghilangkan kekakuan yang mungkin saja muncul bila pimpinan dan bawahan sedang berkomunikasi

4. Sikap Positif dalam komunikasi, ada dua cara yaitu menyatakan sikap positif dan secara positif mendorong orang menjadi teman berinteraksi. Sikap positif

mengacu pada sedikitnya dua diri aspek dalam komunikasi yaitu komunikasi terbina jika orang memiliki sikap positif terhadap diri mereka.

Pada hakekatnya sikap positif dalam komunikasi adalah kemampuan untuk melihat secara positif apa yang ada pada lawan bicara dan pada diri sendiri dimana sikap positif ini bisa diwujudkan dalam bentuk dorongan. Sikap positif ini kadang-kadang dilakukan secara spontan.

5. Kesamaan, menunjukkan kepada suatu derajat kesamaan makna antara pihak-pihak yang terikat dalam komunikasi, antara pihak penyampai berita dan pihak penerima informasi. Dalam berbagai situasi aspek kesetaraan sangat perlu diperhatikan artinya harus ada pengakuan bahwa kedua belah pihak sama-sama bernilai dan berharga serta masing-masing pihak mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan.

### **2.1.1.3 Indikator Komunikasi**

Menurut Istirafi (2016) terdapat 4 fungsi komunikasi dalam organisasi :

1. Komunikasi ke bawah

Komunikasi ke bawah dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari jabatan berotoritas lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah. Terdapat lima jenis informasi yang biasa di komunikasikan dari atasan kepada bawahan, yakni : (1) informasi mengenai bagaimana melakukan pekerjaan, (2) informasi mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan, (3) informasi mengenai

kebijakan dan praktik-praktik organisasi, (4) informasi mengenai kinerja pegawai, (5) informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas.

## 2. Komunikasi ke atas

Komunikasi ke atas dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi (penyelia). Setiap bawahan dapat mempunyai alasan yang baik atau meminta informasi dari atau memberi informasi kepada seseorang yang otoritasnya lebih tinggi dari dia. Komunikasi ke atas menyatakan bahwa penyelia harus menerima informasi dari bawahan mereka yang memberikan informasi, seperti : (1) memberitahukan apa yang dilakukan bawahan – bagaimana pekerjaan mereka, prestasi, kemajuan, dan rencana di waktu yang akan datang. (2) menjelaskan persoalan-persoalan kerja yang belum di pecahkan bawahan yang mungkin memerlukan beberapa bantuan. (3) memberikan saran atau gagasan untuk perbaikan dalam unit-unit mereka atau dalam organisasi sebagai suatu keseluruhan. (4) mengungkapkan bagaimana pikiran dan perasaan bawahan tentang pekerjaan mereka, rekan kerja dan organisasi.

## 3. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal terdiri dari penyampaian informasi di antara rekan – rekan sejawat dalam unit kerja yang sama.

## **2.1.2 Disiplin Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Di dalam kehidupan sehari – hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan plikran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk menaati peraturan yang berlaku. Menurut Shinta (2020) disiplin kerja merupakan suatu cara yang diaplikasikan para pemimpin untuk berinteraksi dengan bawahannya yang akhirnya perilaku karyawannya bisa berubah, dan tujuannya yaitu supaya ada peningkatan rasa sadar dalam diri agar dapat mematuhi peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan. Disiplin kerja merupakan sebuah keharusan dan kewajiban yang mutlak untuk diimplementasikan oleh karyawan di suatu organisasi dengan memperhatikan aturan tertulis di dalam organisasi, maupun yang tidak tertulis atau bersifat lisan dengan harapan mereka dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab, sehingga tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai (Burhannudin, 2019). Dengan arti disiplin pegawai merupakan suatu bentuk pelatihan untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan tentang sikap dan perilaku pegawai dalam bekerja atau melaksanakan pekerjaannya.

Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun, berkesinambungan, dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku tanpa melanggar aturan yang telah ditetapkan (Sianipar & Tampubolon, 2022). Menurut Dhermawan dan Pratama (2020) disiplin kerja adalah terdapat individu atau lebih dari satu orang

yang bergabung pada sebuah organisasi tersebut sehingga menaati dan melaksanakan aturan yang diterapkan perusahaan secara tertulis ataupun tidak tertulis dengan adanya kesadaran dalam bekerja sehingga mencapai tujuan yang diinginkan. Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, penulis menyimpulkan bahwa disiplin adalah peraturan yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar setiap orang menaati kebijakan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai syarat yang harus dipatuhi oleh pegawai. Disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai agar pegawai dapat bekerja sama dengan pegawai lain dan meningkatkan prestasi kerjanya (Suprpti *et.al*, 2020).

**Tabel 2.2**  
**Definisi Disiplin Kerja**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Disiplin Kerja
1	2019	Burhannudin	Disiplin kerja merupakan sebuah keharusan dan kewajiban yang mutlak untuk diimplementasikan oleh karyawan di suatu organisasi dengan memperhatikan aturan tertulis di dalam organisasi, maupun yang tidak tertulis atau bersifat lisan dengan harapan mereka dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab, sehingga tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.
2	2020	Dhermawan dan Pratama	Disiplin kerja adalah terdapat individu atau lebih dari satu orang yang bergabung pada sebuah organisasi tersebut sehingga menaati dan melaksanakan aturan yang diterapkan perusahaan secara tertulis ataupun tidak tertulis dengan adanya kesadaran dalam bekerja sehingga mencapai tujuan yang diinginkan.
3	2020	Shinta	Disiplin kerja merupakan suatu cara yang diaplikasikan para pemimpin untuk berinteraksi dengan bawahannya yang akhirnya perilaku karyawannya bisa berubah, dan tujuannya yaitu supaya ada peningkatan rasa sadar dalam diri agar dapat mematuhi peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan.



4	2020	Suprapti <i>et.al</i>	Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai syarat yang harus dipatuhi oleh pegawai. Disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai agar pegawai dapat bekerja sama.
5	2022	Siantinar & Tampubolon	Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun, berkesinambungan, dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku tanpa melanggar aturan yang telah ditetapkan

*Sumber: Data diolah peneliti, 2022*

### **2.1.2.2 Faktor – Faktor Disiplin Kerja**

Menurut Burhannudin (2019) faktor- faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

#### 1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

#### 2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat ikut memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pimpinan tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

#### 3. Kompensasi

Kompensasi sangat penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik

disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

#### 4. Sanksi hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

#### 5. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

### **2.1.2.3 Indikator Kedisiplinan Kerja**

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, Dhermawan dan Pratama (2020) di antaranya:

#### 1. Ketepatan Waktu

Ketepatan karyawan pada saat memulai dan menyelesaikan pekerjaannya dalam perusahaan.

#### 2. Menggunakan peralatan kerja dengan baik

Penggunaan peralatan kerja yang baik dan benar sesuai dengan tempat dan jenis pekerjaan yang dilakukan.

#### 3. Tanggung Jawab

Kemampuan seseorang dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan yang dilakukan dan dihasilkan yang sesuai dengan ketentuan pekerjaan.

#### 4. Ketaatan

Kesadaran seseorang untuk mengikuti peraturan dan norma-norma yang berlaku secara tertulis ataupun tidak tertulis dalam perusahaan.

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Luthans (2015) Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal dan dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai tersebut akan bertahan di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Sedangkan menurut Nabawi (2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sinaga (2018) lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai

agar karyawan merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniah, serta yang terpenting semangat kerja lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan. Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah iklim organisasi atau lingkungan kerja dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Effendy dan Fitria (2019) lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah.

**Tabel 2.3**  
**Definisi Lingkungan Kerja**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Disiplin Kerja
1	2015	Luthans	Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.
2	2018	Afandi	Sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja
3	2018	Sinaga	Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi
4	2019	Nabawi	lingkungan kerja adalah keseluruhan perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.
5	2019	Effendy dan Fitria	Lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah.

*Sumber: Data diolah peneliti, 2022*

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Dalam Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2014) dalam Nabawi (2019) menyatakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja dilakukan dengan kinerja karyawan yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik dapat menjadi dua kategori yaitu:
  - a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
  - b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
- 2) Lingkungan kerja non fisik  

Semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik berhubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan antar bawahan.

### **2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator-indikator lingkungan kerja Menurut Effendy & Fitria, (2019), adalah sebagai berikut:

### 1) Hubungan Kerja

Hubungan kerja sesama karyawan maupun dengan pimpinan termasuk dalam indikator lingkungan kerja non-fisik. Kualitas hubungan antar karyawan yang baik dapat berdampak pada peningkatan Kinerja karyawan sekaligus kekompakan dalam internal perusahaan. Begitu juga dengan kehadiran pimpinan.

### 2) Struktur Kerja

Jika tidak ada pembagian tugas yang jelas, karyawan akan bingung dan bimbang. Karyawan cenderung tidak semangat bekerja dan menghabiskan banyak waktu begitu saja tanpa produktif melakukan apapun.

### 3) Kerjasama tim

Demikian pula dalam lingkungan kerja. Komunikasi yang efektif akan mempermudah kolaborasi atau kerja sama dalam satu divisi maupun lintas divisi..

### 4) Keamanan bekerja

Fasilitas kerja dan kondisi pekerjaan haruslah mengutamakan prosedur keamanan yang melindungi fisik maupun psikologis karyawan . perusahaan harus menyediakan fasilitas keamanan untuk menanggulangi berbagai kecelakaan yang mungkin akan terjadi pada ruangan sehingga membuat karyawan merasa tenang dalam mengerjakan pekerjaannya.

## **2.1.4 Kinerja Karyawan**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja dilakukan seobyektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Disamping itu penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi, dan melihat perilaku karyawan (Gomes dalam Wulantika, 2018). Kinerja merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu organisasi. Menurut Zainal (2020) Kinerja karyawan adalah istilah umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau kegiatan suatu organisasi dalam suatu periode dengan mengacu pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu, atau pertanggungjawaban manajemen dan sejenisnya. Sedangkan menurut Ahmad, Tewal, dan Taroreh (2019) kinerja karyawan adalah pekerjaan seorang karyawan dalam mencapai keberhasilan yang diharapkan dari perusahaan tersebut dan meminimalkan kerugian.

Rahayu (2019) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam

setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam memajukan organisasi tersebut (Sinaga, 2018).

Thereesa dan Budiarti (2021) menyatakan kinerja pada organisasi adalah jawaban berdasarkan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Jadi kinerja karyawan artinya hasil keluaran atau tingkat kemampuan manusia selaku holistic semasa waktu khusus pada melakukan tugas pada bandingkan menggunakan banyak sekali kemungkinan, seperti output kerja, kriteria yang sudah dipengaruhi terlebih dahulu ataupun sasaran atau target dan telah diputuskan keseluruhan. Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan dan keandalan sumber daya manusia yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat didalam organisasi bersangkutan. Untuk itu diperlukan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan suatu proses untuk menciptakan suatu pemahaman bersama tentang apa yang harus dicapai dan bagaimana cara mencapainya dan bagaimana mengatur orang dengan cara yang tepat untuk meningkatkan kemungkinan pencapaian tujuan. Dalam suatu kinerja dilakukan penilaian kinerja untuk memeriksa dan secara berkala mengevaluasi kinerja seseorang (Siregar, 2019). .



**Tabel 2.4**  
**Definisi Kinerja Karyawan**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Disiplin Kerja
1	2019	Siregar	Kinerja karyawan merupakan suatu proses untuk menciptakan suatu pemahaman bersama tentang apa yang harus dicapai dan bagaimana cara mencapainya dan bagaimana mengatur orang dengan cara yang tepat untuk meningkatkan kemungkinan pencapaian tujuan. Dalam suatu kinerja dilakukan penilaian kinerja untuk memeriksa dan secara berkala mengevaluasi kinerja seseorang.
2	2019	Ahmad, Tewal dan Taroreh	Kinerja karyawan adalah pekerjaan seorang karyawan dalam mencapai keberhasilan yang diharapkan dari perusahaan tersebut dan meminimalkan kerugian.
3	2019	Rahayu	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.
4	2020	Zainal	Kinerja karyawan adalah istilah umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau kegiatan suatu organisasi dalam suatu periode dengan mengacu pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu, pertanggungjawaban atau pertanggungjawaban manajemen dan sejenisnya.
5	2021	Thereesa dan Budiarti	Kinerja karyawan adalah hasil keluaran atau tingkat kemampuan manusia selaku holistic semasa waktu khusus pada melakukan tugas pada bandingkan menggunakan banyak sekali kemungkinan, seperti output kerja, kriteria yang sudah dipengaruhi terlebih dahulu atapun sasaran atau target dan telah diputuskan keseluruhan.

*Sumber: Data diolah peneliti, 2022*

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan**

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016) dalam Rahayu (2019) yaitu:

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atas skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai yang telah dicapai.

2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik demikian sebaliknya. Dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

### 3) Rancangan Kerja

Suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut dengan tepat dan benar.

### 4) Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya baik.

### 5) Motivasi Kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

### 6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab diberikan.

### 7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi.

9) Etos Kerja

Merupakan konsep yang dimiliki oleh individu atau kelompok untuk menilai tindakan yang telah dikerjakan.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Disiplin Kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

### **2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja adalah ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Ahmad, Tewal dan Taroreh (2019) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Keandalan

Nilai kemampuan dan keterampilan seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan dalam periode waktu tertentu.

2. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

3. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus, aktivitas yang diselesaikan.

4. Kemampuan bekerja sama

Kecakapan seorang karyawan dalam bekerja sama dengan karyawan lain atau tim untuk menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **2.1.5 Hasil Penelitian Terdahulu**

Sebelum penulis melakukan penelitian, penulis mempelajari dan membaca penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, untuk menjaga keaslian penelitian, maka dapat dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 2.5**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian/Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/ perbedaan
1	Gita Theresia Ambarita (2018)  p-ISSN: 2502-4434 e-ISSN: 2686-259X	<b>Judul:</b> Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Pematangsiantar  <b>Metode :</b> Analisis Linear Berganda  <b>Sampel :</b> <i>Random Sampling</i> sebanyak 65 responden	Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang disiplin kerja memiliki nilai rata-rata keseluruhan 3,96 dengan kriteria baik. Nilai rata-rata disiplin kerja tertinggi sebesar 4,23 pada dimensi menjauhi larangan, seperti memiliki barang-barang milik negara secara tidak sah, bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan dan membuat keputusan yang menguntungkan salah satu calon peserta pemilu. Nilai rata-rata disiplin kerja terendah sebesar 3,39 pada dimensi menjalankan kewajiban, seperti menaati ketentuan jam kerja, memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat dan menaati peraturan kedisiplinan.	<b>Persamaan:</b> Kesamaan variabel disiplin (X2), Komunikasi (X1) dan Kinerja karyawan (Y)  <b>Perbedaan:</b> Peneliti terdahulu tidak melakukan penelitian terhadap Lingkungan kerja (X3)
2	Nana Triapnita Nainggolan, Darwin Lie, dan Lora Ekana Nainggolan (2021)  p-ISSN: 2086-0455 e-ISSN: 2338-929X	<b>Judul:</b> <i>Analysis of The Effect of Work Discipline and Individual Characteristics on Employee Performance</i>  <b>Metode :</b> Analisis Linear Berganda  <b>Sampel :</b> Sampel jenuh sebanyak 42 responden	Dari penelitian yang telah dilakukan, disiplin kerja, karakteristik individu dan kinerja karyawan termasuk dalam kategori baik. Selain itu, hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, terdapat pula hubungan yang kuat antara variabel bebas (disiplin kerja dan karakteristik individu) dengan variabel terikat (kinerja karyawan).	<b>Persamaan :</b> Kesamaan 2 dari 3 variabel dalam pengaruh variabel bebasnya terhadap kinerja karyawan  <b>Perbedaan:</b> Penulis meneliti 1 variabel bebas yang tidak ada dalam penelitian terdahulu

3	<p>Yuliana Fransiska, Zulaspan Tupti. (2020)</p> <p>e-ISSN: 2632-2634</p>	<p><b>Judul :</b> Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.</p> <p><b>Metode:</b> Analisis Linear Berganda</p> <p><b>Sampel :</b> Sampel jenuh sebanyak 32 responden</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Secara parsial beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Secara parsial motivasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, dan secara simultan komunikasi, beban kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.</p>	<p><b>Persamaan:</b> Penulis terdahulu dan penulis akan meneliti mengenai komunikasi (X1) dan kinerja karyawan (Y)</p> <p><b>Perbedaan:</b> Penulis terdahulu tidak melakukan penelitian terhadap variable Disiplin (X2) dan Lingkungan Kerja (X3)</p>
4	<p>Muhammad Andi Prayogi, Muhammad Taufik Lesmana, Lukman Hakim Siregar (2019)</p> <p>ISSN: 2352-5398</p>	<p><b>Judul:</b> <i>The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance</i></p> <p><b>Metode:</b> Regresi Linear Berganda</p> <p><b>Sampel:</b> <i>Random Sampling</i> sebanyak 74 responden</p>	<p>Komunikasi dan disiplin baik akan dapat meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan. Diharapkan nantinya ada variabel lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, stres kerja, komitmen organisasi dan jumlah sampel yang berbeda untuk diperiksa lebih lanjut penelitian bisa lebih variatif dan lebih banyak, sehingga nantinya dapat melayani sebagai masukan bagi manajemen dalam evaluasi kinerja proses bagi karyawannya.</p>	<p><b>Persamaan:</b> Penulis terdahulu dan penulis akan meneliti variable Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).</p> <p><b>Perbedaan:</b> Penulis terdahulu tidak meneliti variable Lingkungan Kerja (X3).</p>
5	<p>Miftakhul Jannah, Noer Aisyah Barlian, Riza Bahtiar Sulistyan (2020)</p> <p>p-ISSN: 2622-3031 e-ISSN: 2622-304X</p>	<p><b>Judul:</b> <i>Work Discipline and Communication Against Job Performance</i></p> <p><b>Metode:</b> Regresi Linear Berganda</p> <p><b>Sampel:</b> Menggunakan teknik sampel jenuh sebanyak 50</p>	<p>Hasil pengujian hipotesis pertama yang menguji pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. prestasi kerja pada La Tulipe Cosmetics cabang Jember. Artinya jika disiplin kerja meningkat maka akan</p>	<p><b>Persamaan:</b> Peneliti terdahulu dan penulis akan melakukan penelitian terhadap variable Disiplin Kerja (X1) dan Komunikasi (X2)</p> <p><b>Perbedaan:</b> Peneliti terdahulu</p>

		responden	meningkatkan tingkat prestasi kerja dan sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka akan menurunkan prestasi kerja pada La Tulipe Cosmetics Cabang Jember .	tidak melakukan penelitian terhadap variable Lingkungan Kerja (X3).
6	Febriana Ananda Silalahi <i>et. al</i> (2021)  ISSN: 2503-1546.	<b>Judul:</b> Penagurh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT.ESUN Internasional Utama Indonesia Batam  <b>Metode:</b> Regresi Linear Berganda  <b>Sampel:</b> <i>Proposionate Randiom Sampling</i> Sampel sebanyak 63 Responden	Hasil penelitian Komunikasi, disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama - sama berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam.	<b>Persamaan:</b> Peneliti terdahulu dan penulis akan melakukan penelitian menggunakan variable Komunikasi (X1) Disiplin (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja (Y)  <b>Perbedaan:</b> Penulis tidak melakukan penelitian terhadap variabel Etos Kerja dan teknik penarikan data, penulis menggunakan Sampling jenuh
7	Christin Natalia Sianipar dan Evi Irene Saurina Tampubolon (2022)  p-ISSN: 2807-8721 e-ISSN: 2807-937X	<b>Judul:</b> <i>The Effect of Communication Discipline and Work Environment on Employee Performance</i>  <b>Metode:</b> Regresi Linier Berganda  <b>Sampel:</b> <i>Random Sampling</i> sebanyak 52 responden	Berdasarkan penelitian nilai koefisien Determinasi R Square R sebesar 0,803. Itu data menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin terhadap Kinerja adalah 80,3%. Penentuan R Kuadrat R Nilai koefisien sebesar 0,845. Data tersebut menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar 84,5%. Berdasarkan uji koefisien korelasi antara Disiplin dan Lingkungan Kerja pada kinerja. Nilai R Square Determination R Coefficient sebesar 0,892. data menunjukkan bahwa Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja memberikan kontribusi sebesar 89,2%. Itu	<b>Persamaan:</b> Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variable Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan  <b>Perbedaan:</b> Teknik penarikan data, penulis menggunakan Sampling jenuh

			sisanya 10,8% disebabkan oleh faktor lain di luar penelitian ini.	
8	Dimas Okta Ardiansyah (2016) e-ISSN: 1829-7528	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja</p> <p><b>Metode:</b> <i>Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS)</i></p> <p><b>Sampel:</b> <i>Simple Random Sampling</i> sebanyak 152 responden</p>	<p>Kepuasan kerja memiliki peran memediasi komunikasi dan kinerja karyawan PT.Pabrik kertas Setia KAWan Makmur Sejahtera Tulungagung. Jadi pimpinan sebaiknya tidak hanya mengkomunikasikan perintah-perintah pekerjaan saja kepada karyawan bawahannya, informasi berupa gaji, penghargaan, kesempatan promosi juga harus dikomunikasikan secara terbuka.</p>	<p><b>Persamaan:</b> Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variable Komunikasi (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)</p> <p><b>Perbedaan:</b> Peneliti terdahulu tidak melakukan penelitian terhadap variabel Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3).</p> <p>Peneliti terdahulu menggunakan teknik <i>simple random sampling</i>, sedangkan penulis menggunakan teknik sampel jenuh.</p>
9	Antonius Agung Febianto Hardiawan (2022) E-ISSN:2829-5307	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada SD Strada Dipamarga</p> <p><b>Metode:</b> <i>Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS)</i></p> <p><b>Sampel:</b> <i>Simple Random Sampling</i> sebanyak 152 responden</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p><b>Persamaan:</b> Peneliti terdahulu dan penulis melakukan penelitian terhadap variabel Komunikasi (X1), Disiplin (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y)</p> <p><b>Perbedaan:</b> Peneliti terdahulu menggunakan metode <i>Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS)</i> dan <i>Simple random Sampling</i>, sedangkan penulis menggunakan metode analisis regresi berganda dan sampel jenuh.</p>
10	Ong Choon Hee <i>et. al</i> (2019) ISSN: 2277-3878	<p><b>Judul:</b> <i>Exploring the Impact of Communication on Employee Performance</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi ke bawah (DC) dan horizontal</p>	<p><b>Persamaan:</b> Peneliti terdahulu dan penulis melakukan penelitian terhadap</p>



		<p><b>Metode:</b> Regresi Linier Berganda</p> <p><b>Sampel:</b> <i>Random Sampling</i> sebanyak 120 Responden</p>	<p>komunikasi (HC) memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mampu memberikan wawasan dan informasi penting untuk pengembangan properti perusahaan untuk lebih memahami pentingnya komunikasi antar pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai.</p>	<p>variabel Komunikasi (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)</p> <p><b>Perbedaan:</b> Peneliti terdahulu tidak melakukan penelitian terhadap variabel Disiplin (X2) dan Lingkungan Kerja (X3)</p>
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

*Sumber: Data diolah peneliti, 2022*

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Komunikasi merupakan salah satu cara penyampaian informasi yang diberikan secara langsung ataupun tidak langsung. Komunikasi dalam suatu organisasi tidak terjadi antara atasan dengan bawahan saja, tetapi juga terjadi antara sesama rekan kerja. Komunikasi merupakan suatu proses dari penyaluran informasi, baik dari dalam maupun dari luar organisasi secara timbal balik, komunikasi yang efektif adalah merupakan alternatif yang paling diinginkan guna memenuhi secara tepat dan efisien penyampaian pesan, intruksi-intruksi dan umpan baliknya dari para bawahan. Sekaligus mengoreksi apakah pesan yang disampaikan dapat dimengerti dan diterima dengan baik oleh para bawahannya. Keseluruhan proses intruksi itu akan sangat bermanfaat bagi pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Dalam memahami komunikasi, kita harus mengetahui apa saja indikator dan faktor yang mempengaruhinya untuk mencapai komunikasi yang efektif. Komunikasi

adalah suatu proses tukar menukar informasi dan transmisi dari suatu arti, dan semuanya itu merupakan sesuatu yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan harmonis. Dengan komunikasi yang baik maka maksud dan tujuan kerja dapat tercapai. Kinerja seorang karyawan tidaklah baik, jika karyawan tersebut salah mengartikan apa yang diinginkan oleh atasan ataupun sesama rekan kerja. Indikator komunikasi adalah sebagai berikut:

Komunikasi ke atas, pada CV.Jasindo Raya karyawan dapat memberikan pendapat dan usulan ke atasan, komunikasi ke bawah atasan tidak memberikan instruksi yang jelas kepada karyawan sehingga sering adanya *miss* komunikasi antara atasan dan bawahan, komunikasi horizontal di CV.Jasindo Raya komunikasi antara rekan kerja dapat mempengaruhi sikap karyawan yang lain.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting Tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja adalah kesediaan dari individu mematuhi segala peraturan yang berlaku baik tertulis ataupun tidak tertulis, dan menerima segala sanksi yang berlaku

ketika melanggarnya. Secara langsung disiplin kerja mendidik karyawan untuk mematuhi dan menikmati regulasi, prosedur dan kebijakan yang ada untuk menghasilkan kinerja yang baik yang diukur dengan menggunakan indikator – indikator dan juga faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja itu sendiri. Indikator Disiplin adalah sebagai berikut: Ketepatan waktu, yang ada pada CV.Jasindo Raya tidak ada ketentuan jam kerja dan sering berubah ubahnya jam kerja yang ada pada CV.Jasindo Raya, menggunakan peralatan kerja dengan baik, karyawan CV.Jasindo Raya mengupayakan penggunaan peralatan kerja yang sesuai ketentuan yang berlaku untuk melindungi diri dan mempermudah pekerjaan, tanggung jawab yang ada pada CV.Jasindo Raya menuntut karyawan harus dapat mempertanggung jawabkan apa yang diperbuat dan dihasilkan oleh setiap karyawan, ketaatan, karyawan harus selalu mengikuti dan memperhatikan semua peraturan yang berlaku pada CV.Jasindo Raya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Kualitas lingkungan kerja dalam arti kondisi ruang kerja yang nyaman dan sehat dengan pemenuhan indikator dan faktor- faktor , sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan . Dimana setiap organisasi harus mempunyai kemampuan yang cukup untuk mengendalikan lingkungan kerja dan harus menyadari perlunya menyediakan dan memfasilitasi lingkungan kerja yang sesuai untuk para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Karena, apabila lingkungan kerja memadai maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik. Indikator lingkungan kerja adalah

hubungan kerja, tanggung jawab dan struktur kerja, komunikasi dan kerjasama tim, dan keamanan bekerja.

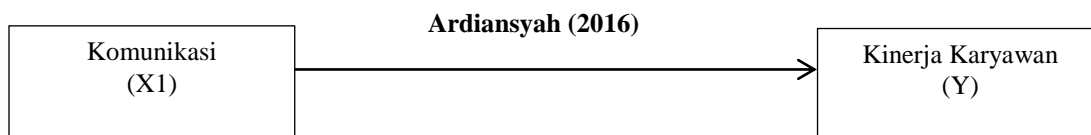
Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan, dan lingkungan kerja secara otomatis dapat menciptakan prestasi dari para karyawan tersebut. Lingkungan kerja adalah keseluruhan setiap aspek dari segala kondisi yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang mempengaruhi segala sesuatu yang ada di sekitaran para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Kinerja karyawan adalah pencapaian yang dihasilkan karyawan yang dapat dilihat yang terjadi dalam suatu periode tertentu yang nantinya akan dijadikan acuan dalam menilai pekerjaan yang telah dikerjakan. Dalam suatu kinerja dibutuhkan seseorang yang ahli untuk menilainya, dilihat dari indikator – indikator di dalamnya dan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja itu sendiri. Indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut: keandalan, karyawan pada CV.Jasindo Raya harus memiliki kecakapan pada segala tindakan yang dilakukan dalam setiap pekerjaan yang diberikan, kualitas kerja, kemampuan para karyawan CV.Jasindo Raya dalam mengoptimalkan segala aspek dalam menghasilkan sesuatu yang telah dikerjakan, kuantitas, karyawan CV.Jasindo Raya tidak dapat menyelesaikan unit pekerjaan yang telah diberikan dikarenakan waktu yang diberikan sangat minim dan banyaknya tuntutan pekerjaan, kemampuan bekerja sama, karyawan CV.Jasindo Raya dituntut harus bisa bekerjasama sebagai tim dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

### 2.2.1 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Handoko (2013) mengatakan bahwa dengan terjalannya komunikasi yang baik diantara karyawan dapat menimbulkan kinerja yang baik sehingga mengurangi tingkat penurunan kinerja dari karyawan. Akan tetapi komunikasi tidak selalu bisa disampaikan dengan baik, karena kadang pendengar tidak paham oleh apa yang dikatakan komunikatornya. Hal seperti inilah yang biasanya dapat menyebabkan konflik dan masalah baru pada pekerjaannya. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan oleh Ardiansyah (2016) dan Susanto dkk (2013). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



**Gambar 2.1**

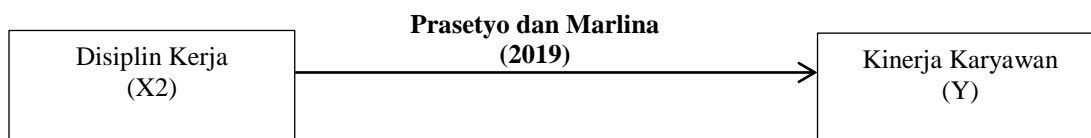
#### **Keterkaitan Variabel X1 terhadap Y**

### 2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan. Melalui disiplin kerja yang baik perusahaan mengharapkan secara tidak langsung kinerja akan semakin meningkat. Dari berbagai pengertian disiplin dan kinerja dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang tinggi akan mendorong kinerja meningkat.

Dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Prasetyo dan Marlina (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan uji regresi linear sederhana disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja, sehingga semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik, sebaliknya semakin rendah disiplin kerja karyawan semakin buruk kinerja karyawan.

.Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



**Gambar 2.2**

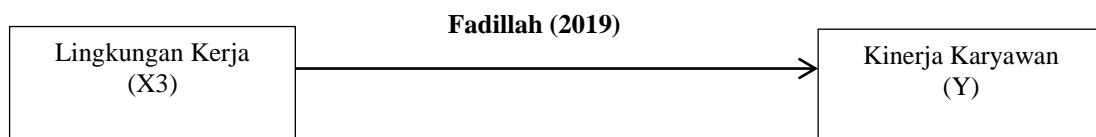
**Keterkaitan Variabel X2 terhadap Y**

### **2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan menyenangkan akan membuat karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan pekerjaannya tanpa terganggu. Keadaan tersebut mendorong semangat bekerja karyawan sehingga pekerjaan dapat selesai tepat waktu dan target yang ditetapkan oleh perusahaan terpenuhi. Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik.

Apabila lingkungan kerja yang nyaman, sehat dan bagus secara tidak langsung kinerja karyawan juga ikut meningkat. Oleh karena itu lingkungan kerja sangat

berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena memperlancar tujuan dari perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pramadita, dkk., (2015) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja seseorang untuk mendapatkan hasil yang optimal. Sedangkan menurut Eliyanto (2018) lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan menurut Fadillah (2019) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan tercipta apabila lingkungan kerja perusahaan terjaga dengan baik. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



**Gambar 2.3**

**Keterkaitan Variabel X3 terhadap Y**

**2.2.4 Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor kinerja karyawan terdiri dari faktor internal dan eksternal, Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang atau karakteristik seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, komunikasi sesama rekan kerja, bawahan, pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi (Setiawan, 2019).

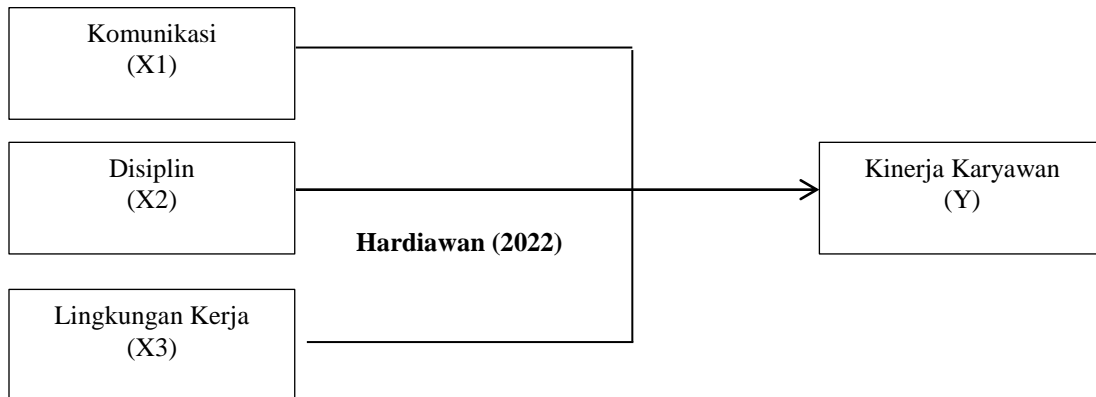
Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka perlu adanya komunikasi yang baik yang terjadi di lingkungan antar karyawan maupun atasan. Komunikasi tidak selalu bisa disampaikan dengan baik, karena kadang pendengar tidak paham oleh apa yang dikatakan komunikatornya. Hal seperti inilah yang biasanya dapat menyebabkan konflik dan masalah baru pada pekerjaannya (Handoko, 2013)

Kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Pegawai yang mempunyai disiplin akan menaati peraturan yang ada pada lingkungan kerjanya dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada paksaan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Sinaga, 2018)

Aspek lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Lingkungan kerja menurut Sunyoto (2013) dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk pekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai bekerja. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja seseorang yang memiliki perilaku yang berbeda dalam lingkungan yang berbeda pula. Lingkungan kerja sangat berpengaruh cukup besar dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas tugasnya.

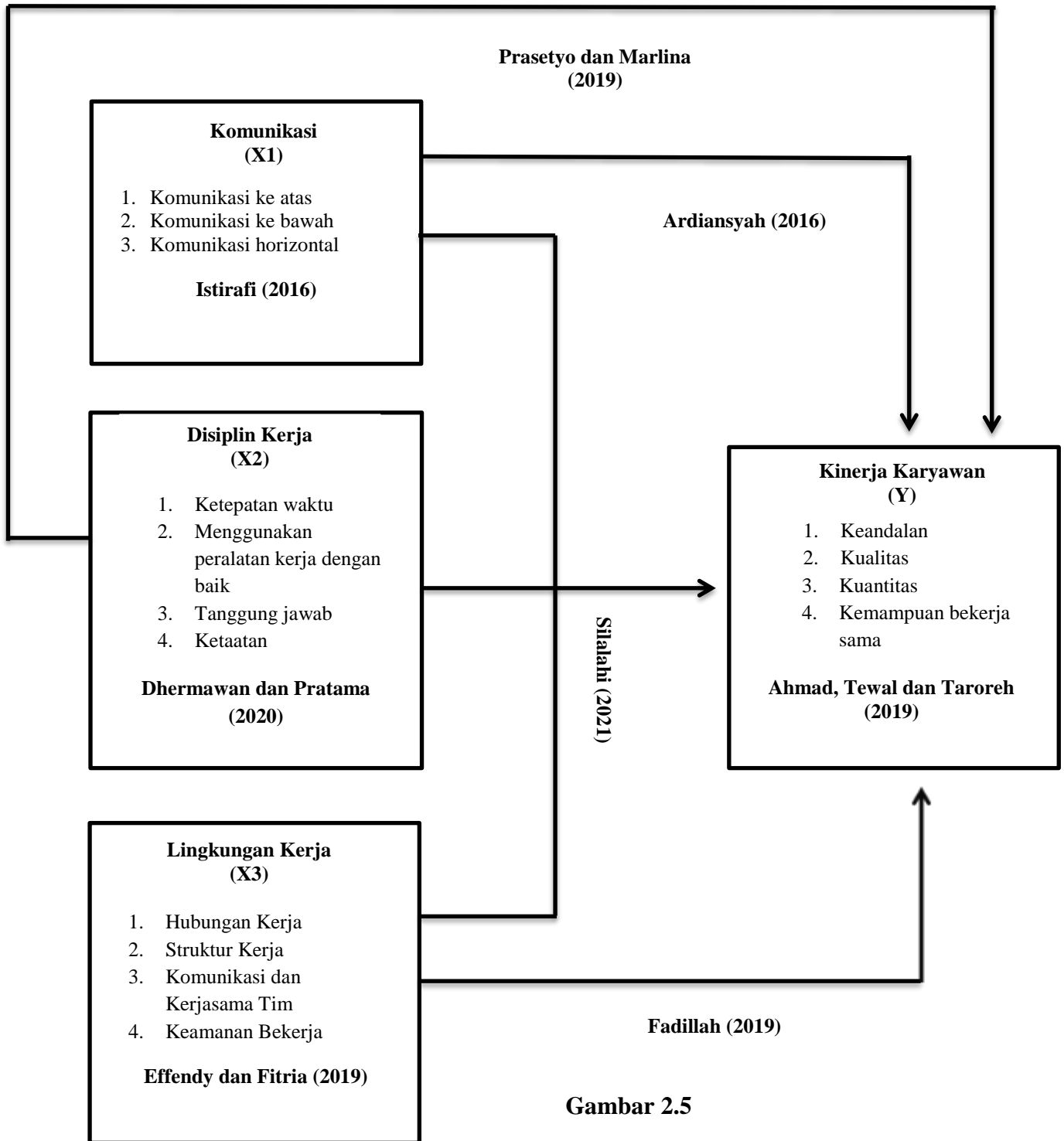


Berdasarkan penelitian dari Hardiawan (2022), bahwa Komunikasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja sama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh komunikasi, disiplin dan lingkungan kerja dapat dilihat dari gambar dibawah ini



**Gambar 2.4**

**Keterkaitan Variabel X terhadap Y secara simultan**



**Gambar 2.5**  
**Paradigma Penelitian**

### 2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, dimana rumusan masalah ditanyakan dalam bentuk kalimat pertanyaan dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuisioner.

Sugiono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian. Hipotesis tidak dapat terjadi begitu saja namun dikembangkan dengan teori yang relevan atau dengan logika hasil-hasil penelitian yang sebelumnya dijalani. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka penulis mencoba merumuskan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara dari penelitian sebagai berikut:

Sub Hipotesis:

1. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV.Jasindo Raya
2. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada CV.Jasindo Raya
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Jasindo Raya

Hipotesis Utama :

Pengaruh komunikasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Jasindo Raya