

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja Karyawan

Kinerja ialah hal tak terpisahkan dari suatu perusahaan. Perusahaan akan mempunyai strategi demi mencapai tujuan melalui kinerja karyawan. Tujuan yang tak tercapai bila tidak ada kinerja karyawan di dalamnya. Hal inilah yang membuat pentingnya kinerja karyawan di dalam perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan adalah yang memiliki ketergantungan dari hasil kinerja karyawan secara individual maupun kerja sama tim maupun kelompok (Bentar *et al.*, 2017). Perlu adanya perhatian berkesinambungan yang dilakukan atasan demi terciptanya kinerja yang baik. Kinerja karyawan adalah hasil penambahan kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya pada waktu yang telah ditentukan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sinaga, 2020). Kinerja akan terus meningkat jika pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dilandasi dengan rasa tanggung jawab dan adanya penghargaan yang diberikan. Dorongan untuk selalu bersemangat dalam bekerja harus selalu ditumbuhkan karyawan untuk mempengaruhi karyawan lainnya.

Hal ini terkait dengan pendapat yang dilakukan oleh Mangkunegara (2009:67) dimana kinerja ialah hasil pencapaian kinerja karyawan yang menghasilkan kualitas maupun kuantitas di sebuah perusahaan yang dimana sudah memenuhi tanggung jawab dan tugasnya yang sudah diberikan.

Menurut Fahmi (2014: 127) mengungkapkan bahwa kinerja adalah jumlah yang didapatkan seseorang baik secara keuntungan maupun tidak mendapatkan keuntungan dalam waktu yang telah ditentukan. Menurut Mekhelluloh, Syahrurum & Rachmatulaily (2019) kinerja karyawan adalah pendapatan yang diperoleh individu setelah melakukan pekerjaan dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Dari uraian tersebut maka kinerja karyawan adalah suatu cara yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab pada waktu yang telah ditentukan yang sama-sama mendapatkan keuntungan. Dengan adanya hal tersebut tujuan perusahaan akan tercapai karena adanya kerjasama yang baik, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai pengaruh karyawan yang ditunjukkan dengan hasil dalam bekerja.

a. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sukatin *et al.*, (2022) faktor berpendapat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ada 2 (dua) yaitu faktor dari dalam dan faktor dari luar. Faktor dari dalam berasal dari karyawan itu sendiri antara lain kemampuan atau kecerdasan individual karyawan, kedisiplinan dalam bekerja, pengalaman yang dimiliki, tingkat kepuasan dan motivasi kerja. Faktor dari luar yang mendukung kinerja karyawan adalah mendapatkan reward atas pencapaian yang telah diraih, jiwa kepemimpinan dari seorang pemimpin perusahaan, mendapatkan pelatihan keprofesian dan sistem manajemen di suatu perusahaan.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sinaga (2020); Aryan Dimas Pratama *et al.*, (2022) terdapat 8 (delapan) macam indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

- 1) Kuantitas hasil kerja. Karyawan dapat mencapai target kuantitas dan selalu memenuhi target yang telah ditetapkan oleh atasan.
- 2) Kualitas hasil kerja. Karyawan akan memberikan hasil kerja yang baik dengan cara meningkatkan kualitas kerja yang mereka miliki.
- 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas. Karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dengan hasil yang memuaskan.
- 4) Inisiatif. Seseorang akan terus melakukan usaha tanpa diperintah untuk meningkatkan kinerja.
- 5) Ketelitian. Perilaku yang ditunjukkan karyawan untuk berhati-hati dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 6) Kepemimpinan. Sikap seorang pimpinan yang harus selalu memberikan contoh dan mampu menumbuhkan jiwa kepemimpinan terhadap bawahannya.
- 7) Kejujuran. Suatu perilaku yang mencerminkan kepercayaan terhadap karyawan dan hanya melakukan pekerjaan sesuai perintah yang disampaikan atasan.
- 8) Kreativitas. Perilaku yang selalu menyampaikan ide- ide menarik dan memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Bernardin & Russel (2010) ada beberapa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Kualitas adalah aktivitas seseorang sudah mendekati hasil sempurna, artinya menyesuaikan beberapa penampilan seseorang yang ideal terhadap aktifitas maupun tujuan yang sesuai diharapkan.
- 2) Kuantitas adalah banyaknya hasil aktivitas seseorang berdasarkan jumlah unit dan jumlah siklus yang terselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu adalah kegiatan yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan berdasarkan koordinasi dengan hasil yang harus diselesaikan.
- 4) Efektivitas adalah acuan aktivitas manusia untuk memaksimalkan kenaikan keuntungan dan meminimalisir kerugian dari setiap jumlah sumber daya manusia.
- 5) Komitmen organisasi adalah karyawan mempunyai kesepakatan dalam perihal tanggung jawab pekerjaan dan mempunyai komitmen dalam perusahaan.

Menurut Sutrisno (2016) terdapat 6 (enam) indikator kinerja karyawan yaitu:

- 1) Hasil kerja merupakan pencapaian yang dihasilkan dari kualitas dan kuantitas kinerja karyawan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan adalah pemahaman karyawan terkait dengan tugas pekerjaan yang akan dikerjakan. Apabila paham dengan tugas

tersebut akan mendapatkan hasil kinerja yang memiliki kualitas dan kuantitas.

- 3) Inisiatif adalah kemauan karyawan dalam menangani masalah yang timbul pada pekerjaannya tanpa adanya perintah dari atasan.
- 4) Sikap adalah karyawan yang memiliki semangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan dalam pekerjaan.
- 5) Disiplin waktu dan absensi adalah karyawan datang tepat waktu yang sesuai dengan peraturan yang sudah ditentukan dalam sebuah perusahaan.

2. Disiplin Kerja

Menurut Nitisemito (2011), Kedisiplinan adalah suatu hal yang menjadikan acuan manusia untuk tidak melakukan keterlambatan, dalam kedisiplinan ini sangat diperlukan karyawan untuk meningkatkan hasil kerja yang dimana semakin disiplin semakin tinggi pula hasil kerja yang di capai. Disiplin kerja adalah alat komunikasi sebuah perusahaan untuk merubah perilaku karyawan yang akan merubah kebiasaan buruk menjadi lebih baik yang bertujuan meningkatkan kesadaran mereka terhadap tanggung jawab yang sudah diberikan (Rivai 2009:825). Disiplin kerja adalah perilaku individu yang menaati peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi (Efendi *et al.*, 2020). Menurut Priyono (2016), Disiplin yang baik adalah kesadaran diri sendiri akan peraturan yang harus ditaati yang dimana apabila kita tidak ada kemauan untuk melakukan sesuatu hal akan menimbulkan sikap bermalas-malasan.

Perilaku kesadaran dalam menerapkan aturan perusahaan atau badan yang tercermin dalam karya disiplin dapat membuat kinerja karyawan juga akan meningkat. Disiplin kerja adalah tindakan perusahaan untuk menertibkan karyawan supaya mematuhi peraturan yang ada untuk meningkatkan kualitas maupun kuantitas kerja (Yuliana *et al.*, 2017). Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu perilaku seseorang dalam menaati peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis pada suatu perusahaan dengan sebaik mungkin. Hal tersebut membuat disiplin kerja begitu penting terhadap peningkatan kinerja karyawan. Disiplin kerja harus selalu ditingkatkan dan diperhatikan oleh karyawan maupun atasan pada suatu perusahaan. Disiplin kerja juga bisa diartikan sebagai kemauan seseorang melakukan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai ketepatan waktu.

a. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2014) disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan kemampuan. Taraf kedisiplinan karyawan ini dipengaruhi oleh adanya maksud dan kompetensi seseorang.
- 2) Kepemimpinan yang patut dicontoh. Keteladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena biasanya sikap karyawan tergantung sikap atasan dalam menaati aturan.

- 3) Keadilan adalah perilaku yang tidak membeda-bedakan antara satu dengan lainnya. Peran keadilan ini sangat dibutuhkan untuk kesejahteraan semua karyawan untuk mendapatkan hak yang sama.
- 4) Pengawasan. Pengawasan adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
- 5) Sanksi penalti. Surat peringatan sangat penting digunakan dalam suatu perusahaan. Tujuan dari surat peringatan tersebut supaya memiliki disiplin kerja yang tinggi. Semakin tinggi peraturan yang dilanggar semakin berat sanksi yang diberikan.
- 6) Ketegasan. Pemimpin mempunyai andil besar dalam sebuah perusahaan karena menjadi faktor penting dalam kemajuan perusahaan. Semakin disiplin dalam bertindak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang pemimpin harus tegas dalam menegur karyawan apabila melanggar peraturan atau tata tertib perusahaan.
- 7) Layanan balasan. Harus tepat waktu dalam memberikan gaji. Tujuan ketepatan waktu tersebut dapat meningkatkan kepercayaan dan motivasi para pekerja untuk meningkatkan hasil kerja.
- 8) Hubungan Kemanusiaan. Sebuah perusahaan harus memiliki hubungan harmonis antar karyawan. Peran manager sangat penting dalam hal ini yaitu untuk menciptakan suasana yang nyaman dalam bekerja.

b. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Efendi *et al.*, (2020); Riut Iptian *et al.*, (2020) terdapat indikator sebagai berikut:

- 1) Ketepatan waktu. Bagian atau rencana yang harus diselesaikan tepat dengan waktunya.
- 2) Cara penggunaan peralatan kerja. Menggunakan atau memanfaatkan peralatan yang ada di tempat kerja dengan baik dan benar.
- 3) Tanggung jawab. Suatu kegiatan menerima semua akibat yang telah dilakukan sebelumnya.
- 4) Kepatuhan terhadap aturan kerja. Mematuhi atau menaati segala larangan maupun perintah yang ada di tempat kerja.

Menurut Agustini (2019) ada beberapa poin yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada suatu perusahaan. Indikator disiplin kerja dibagi menjadi berikut:

- 1) Tingkat kehadiran adalah jumlah kedatangan karyawan tepat waktu yang akan melakukan aktivitas disebuah perusahaan yang ditandai jumlah ketidakhadiran yang rendah.
- 2) Tata cara kerja adalah ketentuan dan peraturan perusahaan yang harus dipatuhi semua karyawan perusahaan.
- 3) Kepatuhan pada atasan adalah mengikuti arahan atasan untuk menghasilkan kinerja yang baik.
- 4) Kesadaran kerja adalah sikap karyawan yang melakukan pekerjaan tanpa unsur keterpaksaan.
- 5) Tanggung jawab adalah kesediaan karyawan untuk tanggung jawab sesuai dengan tugas yang diberikan sebuah perusahaan antara lain meliputi pekerjaan, sarana dan prasarana.

Menurut Rivai (2005) disiplin kerja memiliki 5 (lima) indikator sebagai berikut:

- 1) Kehadiran adalah alat ukur kedisiplinan yang menjadi tolak ukur ketepatan kedatangan karyawan di suatu perusahaan.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan tidak akan melakukan perilaku yang menyimpang dan akan selalu berusaha melakukan aturan yang ditetapkan perusahaan.
- 3) Ketaatan pada standar kerja. Karyawan akan melakukan pekerjaan tanpa mengurangi ukuran yang telah ditetapkan.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan akan selalu berusaha mengantisipasi terhadap hal yang berdampak pada dirinya serta akan menghemat dalam melakukan pekerjaan.
- 5) Bekerja etis. Dalam bekerja menghargai seseorang adalah hal yang penting dilakukan, karena dalam bekerja seseorang mempunyai sikap atau karakteristik yang berbeda-beda.

3. Sikap Kerja

Menurut Kaswan (2015:59) bahwa sikap kerja adalah penggabungan sekumpulan dari pemikiran, perasaan dan kepercayaan seseorang terhadap perilaku dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut Priansa (2014 : 128) menjelaskan bahwa sikap merupakan pernyataan yang menunjukkan sikap atau pendapat yang baik dan menguntungkan sesuai dengan keadaan berdasarkan objek dan peristiwa yang dirasakan atau dialami karyawan. Sikap kerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh pegawai dengan

kecenderungan pikiran maupun perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan, dan segala sesuatu harus dilakukan oleh pegawai ini merupakan fungsi dari usahanya yang tercermin hasil (Agung Dwi Nugroho *et al.*, 2023). Menurut Calhoun dan Acocella dalam Subagio (2015: 105) sikap kerja adalah keahlian yang dimiliki seseorang yang berpengaruh pada kinerja.

Menurut Robbins dan Judge (2008:92) sikap adalah pernyataan karyawan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, peristiwa, dan situasi dalam suatu komitmen dalam sebuah organisasi, meskipun memiliki opini tersebut hal ini karyawan juga memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan dan komitmen dalam organisasi atau perusahaan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sikap kerja adalah perilaku yang ditunjukkan karyawan dalam perasaan puas maupun tidak puas dalam bekerja sehingga mempengaruhi lingkungan kerjanya. Sikap juga bisa diartikan bagaimana seseorang melakukan perilaku sehingga mampu menilai perbuatannya. Kinerja karyawan akan selalu berubah-ubah, hal ini tergantung sikap yang ditunjukkan karyawan pada saat bekerja. Hal inilah yang membuat sikap mempunyai peran yang penting dalam kinerja karyawan.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Sikap Kerja

Menurut Blum and Nylon (2011) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi sikap kerja antara lain :

- 1) Kondisi kerja. Keadaan yang dialami seseorang sehingga berdampak pada kemakmuran dalam bekerja.

- 2) Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan akan mampu mempengaruhi kepuasan dalam bekerja.
- 3) Kerja sama dari teman kerja, akan mampu mempengaruhi karyawan, sehingga akan menghasilkan kinerja yang berkompeten terhadap pekerjaan yang dihadapi.
- 4) Kesempatan untuk maju, karyawan selalu ingin mencari tahu terhadap segala hal yang mampu meningkatkan kinerja pada perusahaan.
- 5) Keamanan, kondisi dimana seseorang tidak mendapatkan ancaman dalam bekerja.
- 6) Fasilitas kerja, adanya sarana dan prasarana yang baik akan mempengaruhi sikap kerja.
- 7) Imbalan, adanya pemberian reward atau penghargaan akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

d. Indikator Sikap Kerja

Menurut Agung Dwi Nugroho & Tri Wahjoedi (2023) terdapat indikator sebagai berikut:

- 1) Kepuasan kerja. Dicitrakan sebagai perasaan baik terhadap pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari penilaian terhadap kualitas pekerjaan tersebut. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan merasa positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas akan merasa negatif terhadap pekerjaannya. Ketika orang berbicara tentang sikap karyawan, kebahagiaan kerja sering kali menjadi hal pertama yang diutamakan terlintas dalam pikiran. Namun

sikap pegawai juga mencakup pandangan terhadap tingkat otonomi, kompetensi, dan lingkungan kerjanya.

- 2) Keterlibatan kerja. Meskipun kurang dipelajari jika dibandingkan dengan kepuasan kerja, konsep yang juga terkait dengan sikap kerja adalah keterlibatan kerja. Sejauh mana orang secara mental mengidentifikasi pekerjaan mereka dan menilai tingkat kinerja yang dicapai sebagai ukuran harga diri diukur dengan keterlibatan kerja. Sikap kerja terkait langsung dengan gagasan pemberian otoritas psikologis, khususnya pekerjaan.
- 3) Komitmen organisasional. Dicitrakan sebagai keadaan di mana seorang pekerja berpegang teguh pada tujuan organisasi tertentu dan berkeinginan untuk terus menjadi anggota organisasi tersebut. Keterlibatan kerja yang tinggi dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi sama-sama mengacu pada preferensi seseorang terhadap pekerjaan spesifiknya di dalam organisasi.

Menurut Sapran Reanaldi (2015) terdapat 5 (lima) indikator sikap kerja, yaitu:

- 1) Kondisi kerja adalah situasi yang terjadi di dalam lingkungan kerja maupun sosial yang dapat mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja.
- 2) Pengawasan atasan merupakan pengawasan terhadap kinerja karyawan dapat mempengaruhi hasil kinerja dan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

- 3) Kerja sama dari rekan kerja, dengan adanya kerja sama dengan rekan kerja yang baik dapat menghasilkan pencapaian dan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 4) Kesempatan untuk maju, apresiasi terhadap hasil kinerja yang bagus dapat jaminan terhadap karir dan motivasi bekerja untuk jaminan masa tua yang akan datang.
- 5) Keamanan, dalam suatu pekerjaan jika karyawan merasa aman dan mendapatkan lingkungan yang masih terjaga keharmonisannya akan mempengaruhi kinerja karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin.

Menurut Sembiring (2018) bahwa indikator sikap kerja sebagai berikut:

- 1) Kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan, seseorang harus patuh terhadap peraturan yang sudah dibuat organisasi.
- 2) Kejujuran, Dalam hal kejujuran sangat dibutuhkan yaitu menyampaikan sesuai berdasarkan fakta atau sesuai dengan informasi yang disampaikan informan.
- 3) Tidak diskriminatif, dalam hal ini karyawan hendaknya tidak membedakan antara rekan satu dengan rekan lainnya.
- 4) Inisiatif bekerja, pada saat melakukan pekerjaan apabila ada tanggung jawab yang dikerjakan maka harus dikerjakan tanpa harus diperintah.

4. Komunikasi Kerja

Komunikasi antar karyawan harus selalu terjaga untuk menghindari kesalahpahaman yang bisa menyebabkan konflik pada perusahaan. Menurut

wibowo (2013) komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari seseorang kepada individu, kelompok atau organisasi sebagai pengirim kepada pihak lain sebagai penerima untuk memahami dan membuka peluang memberikan tanggapan yang baik kepada pengirimnya. Menurut Mulyana (2012) komunikasi kerja adalah penyampaian informasi melalui pemahaman yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan cara verbal maupun non verbal. Menurut Riano *et al.*, (2020), kemampuan seorang karyawan dalam meningkatkan kinerja bergantung pada seberapa baik mereka dapat berinteraksi dengan pemimpin atau atasannya. Komunikasi adalah kegiatan yang dilakukan dua orang, orang pertama sebagai informan dan orang kedua sebagai penerima pesan, sehingga terjadi proses interaksi (Bangun, 2012: 361).

Dalam melakukan pekerjaan diantara sesama karyawan diperlukan komunikasi yang efektif supaya dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan. Dari uraian pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi kerja adalah proses interaksi untuk menyampaikan informasi antar individu sehingga penerima informasi mampu memahaminya dengan baik. Komunikasi kerja dapat dibedakan menjadi dua arah, yaitu komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal, komunikasi vertikal adalah komunikasi antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya, dan komunikasi horizontal adalah komunikasi antara sesama karyawan. Dengan adanya hal tersebut membuat karyawan harus menjaga komunikasi dengan baik, yaitu

komunikasi antara atasan maupun dengan karyawan lain, agar kinerja karyawan dapat berjalan dengan semestinya.

a. Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Kerja

Menurut Corrie (2017:2) ada 8 (delapan) faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu:

- 1) Pengetahuan, pada kepentingan organisasi atau perusahaan tingkat pengetahuan dan orang yang memiliki wawasan luas sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Hal ini bertujuan supaya penyampaian dari informan ke semua karyawan dapat terealisasi dengan baik.
- 2) Pertumbuhan dapat mempengaruhi pola pikir manusia, sikap dalam menyampaikan informasi haruslah tepat dan jelas, hal ini juga berpengaruh terhadap keberhasilan penyampaian informasi sesuai yang diarahkan.
- 3) Persepsi adalah penggambaran seseorang yang mengartikan penafsiran terhadap sebuah informasi yang diolah menjadi pandangan atau opini seseorang. Proses pembentukan persepsi manusia antara lain berdasarkan pengalaman, harapan dan perhatian. Dari persepsi ini setiap manusia memiliki pandangan dan opini yang berbeda.
- 4) Peran dan hubungan, dalam hal ini proses komunikasi sangatlah dibutuhkan dalam berkomunikasi antar rekan kerja. Karyawan harus memiliki pembahasan yang terlalu formal jika mereka belum menjalin

hubungan yang dekat. Peran dan hubungan ini harus tetap terjalin antar rekan kerja agar menghasilkan kinerja yang baik.

- 5) Nilai atau budaya, Indonesia memiliki berbagai ragam adat dan bahasa yang berbeda. Hal ini antar rekan kerja harus bisa menyesuaikan pantas atau tidak pantas dalam berkomunikasi supaya terjalin hubungan komunikasi yang baik.
- 6) Emosi adalah aksi seseorang yang menggambarkan kondisi psikis seseorang. Emosi terkadang dapat dikendalikan dan tidak dapat dikendalikan tergantung orang tersebut dapat mengendalikan apa tidak. Emosi juga dapat mempengaruhi komunikasi dengan rekan kerja, sehingga dapat menjadikan hambatan dalam berkomunikasi.
- 7) Kondisi fisik sangat dibutuhkan dalam bekerja, hal ini bertujuan agar terjalinnya komunikasi antar rekan kerja. Semua hal yang berkaitan dengan indra memiliki fungsi sebagai keberlangsungan komunikasi.
- 8) Jenis kelamin. Cara komunikasi antara laki-laki dan perempuan berbeda, hal ini dapat dilihat dari gaya bicara. Laki-laki cenderung menunjukkan independensi dalam kelompoknya sedangkan perempuan menggunakan komunikasi untuk mencari informasi.

b. Indikator Komunikasi Kerja

Menurut Mulyana (2012); Syahrudin *et al.*, (2020) terdapat indikator sebagai berikut:

- 1) Pemahaman adalah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksud oleh komunikator.

- 2) Kesenangan tercapai bila proses komunikasi berhasil menyampaikan informasi, dan hal ini juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan bagi kedua belah pihak. Tujuan komunikasi bukan sekedar transaksi pesan, melainkan dimaksudkan untuk berinteraksi secara menyenangkan guna membina hubungan antarmanusia.
- 3) Pengaruh terhadap sikap pada komunikan setelah menerima pesan sesuai dengan isinya. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari di kantor. Dalam berbagai situasi, karyawan berusaha mempengaruhi sikap orang lain dengan membuat mereka berperilaku positif sesuai keinginannya.
- 4) Hubungan yang semakin baik sehingga dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan tingkat hubungan interpersonal di kantor.

Menurut Wibowo (2014) komunikasi dibagi menjadi beberapa indikator, yaitu:

- 1) Kemudahan dalam mendapatkan informasi. Kinerja karyawan akan terus meningkat jika informasi yang disampaikan terus berjalan dengan lancar kepada semua karyawan.
- 2) Intensitas komunikasi. Kualitas pembicaraan yang dimiliki oleh karyawan akan mempengaruhi keberlangsungan dalam penyampaian informasi yang telah dilakukan.

- 3) Efektivitas komunikasi. Komunikasi yang dilakukan secara langsung akan mudah dipahami oleh seseorang, hal ini akan membuat proses interaksi terdapat timbal balik.
- 4) Tingkat pemahaman pesan. Informasi yang telah disampaikan akan berhasil jika seseorang mempunyai pemahaman terhadap pesan yang disampaikan. Hal inilah yang membuat pemahaman adalah hal penting dalam proses komunikasi.
- 5) Perubahan sikap. Komunikasi yang telah disampaikan akan mampu mempengaruhi sikap karyawan lainnya.

Menurut Sutardji (2016: 10-11) terdapat beberapa indikator komunikasi yang efektif, yaitu:

- 1) Pemahaman. Pemahaman harus selalu terjaga pada setiap interaksi yang dilakukan oleh karyawan. Tanpa adanya pemahaman, informasi yang disampaikan akan menjadi sia-sia. Hal inilah yang membuat pentingnya pemahaman dalam berkomunikasi.
- 2) Kesenangan. Komunikasi akan berjalan dengan baik jika, karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang harmonis. Lingkungan kerja yang harmonis akan menumbuhkan rasa kesenangan dan semangat dalam berkomunikasi.
- 3) Pengaruh pada sikap. Komunikasi yang dilakukan cenderung akan mempengaruhi sikap seseorang dalam bekerja. Sikap akan menjadi acuan untuk keberhasilan dalam menyampaikan informasi.

- 4) Hubungan yang makin baik. Dalam hal ini hubungan antar rekan kerja harus tetap terjalin dengan baik. Hubungan yang baik ini akan menumbuhkan rasa saling percaya sesama karyawan.
- 5) Tindakan. Komunikasi yang telah dilakukan akan menghasilkan tindakan. Tindakan ini akan sesuai dengan isi dari informasi yang telah disampaikan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

NO	PENELITI/ TAHUN/ JUDUL	VARIABEL PENELITIAN	TEKNIK ANALISIS	HASIL PENELITIAN
1.	Rd. Kresna Yudi Kusumah, Dr. Sri Suwarsi,SE., M.Si., CGA, Dudung Abdurrahman SE., M.Si. Pengaruh Kompetensi dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hashi Ramen Bar dan Resto Cimahi (2017).	1. Kompetensi (X1) 2. Sikap Kerja (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y).	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini deskriptif verifikatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan kuisisioner, wawancara dan pengumpulan dokumen- dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Analisis data yang digunakan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, regresi linier sederhana,	1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. 2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara sikap kerja terhadap kinerja karyawan. 3. terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan.

NO	PENELITI/ TAHUN/ JUDUL	VARIABEL PENELITIAN	TEKNIK ANALISIS	HASIL PENELITIAN
			regresi linier berganda, uji-t dan uji F.	
2	Alias, Serlin Serang. Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (2018).	1. Pengetahuan (X1). 2. Sikap Kerja (X2). 3. Pengalaman (X3). 4. Kinerja Karyawan (Y).	Penelitian ini menggunakan data kuesioner atau angket-angket, yang dilakukan dengan menyebarkan angket kepada pihak yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Sedangkan teknik analisis data adalah uji kualitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis.	Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar. Sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar.
3	Bambang Siswanto. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. JIMS - Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.	1. Motivasi (X1). 2. Disiplin Kerja (X2). 3. Kinerja Karyawan (Y).	Sampel dalam penelitian ini adalah 30 responden dan menggunakan analisis regresi linier berganda.	1. Variabel Motivasi kerja menyatakan terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Variabel disiplin kerja dinyatakan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

NO	PENELITI/ TAHUN/ JUDUL	VARIABEL PENELITIAN	TEKNIK ANALISIS	HASIL PENELITIAN
	7 No. 2 Juni 2019.			
4	Jasman Saripuddin Hasibuan, Beby Silvy. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. SEMINAR NASIONAL MULTI DISPLIN ILMU 2019.	1. Kinerja Karyawan (Y). 2. Disiplin Kerja (X1). 3. Motivasi (X2).	Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif, dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens) versi 24.00.	1. disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai. 2. Secara simultan diketahui disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.
5	Muhamad Ekhsan. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja	1. Motivasi (X1). 2. Disiplin Kerja (X2).	Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan jumlah	Variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT

NO	PENELITI/ TAHUN/ JUDUL	VARIABEL PENELITIAN	TEKNIK ANALISIS	HASIL PENELITIAN
	terhadap Kinerja Karyawan 2019.	3. Kinerja Karyawan (Y).	sampel sebanyak 60 responden dan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Karena itu, analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linier berganda.	Syncrum Logistic.
6	Vivi Nila Sari, Marta Widian Sari, Jepri ApriyanUPI YPTK Padang 2019. Pengaruh Tingkat Pendidikan, . Keterampilan kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA PADANG.	1. Tingkat Pendidikan (X1). 2. Keterampilan Kerja (X2). 3. Sikap Kerja (X3). 4. Kinerja Karyawan (Y).	Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan Kuesioner yang diisi oleh responden yaitu Karyawan PDAM Kota Padang.	1. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang. Hasil ini mendukung hipotesis pertama. 2. Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang. Hasil ini mendukung hipotesis ketiga.
7	Siti Lam'ah Nasution (2019).	1. Sikap Kerja (X1)	Penelitian ini menggunakan Sampel sebanyak 58 orang yang	1. Sikap kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

NO	PENELITI/ TAHUN/ JUDUL	VARIABEL PENELITIAN	TEKNIK ANALISIS	HASIL PENELITIAN
	Pengaruh Sikap Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP LONDON SUMATERA, TBK SEI RUMBIA ESTATE.	2. Kepuasan Kerja (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y)	diambil dengan menggunakan teknik accidental sampling.	terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatera Sei Rumbia Estate.
8	Diena Ambiya, Muhamad Azis Firdaus, Rachmatullail y Tinakartika Rinda. Pengaruh Sikap Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan 2019.	1. Sikap (X1) 2. Keterampilan (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen yang dibagikan kepada 37 karyawan PT. Orion Nusantara.	1. Sikap berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Orion Nusantara.
9	Muhammad Andi Prayogi, Muhammad Taufik Lesmana, Lukman Hakim Siregar, 2019. Pengaruh Komunikasi dan Pekerjaan Disiplin Terhadap	1. Komunikasi (X1). 2. Disiplin kerja (X2). 3. Kinerja pegawai (Y).	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik simple random sampling dimana anggota sampel populasi diambil secara acak tanpa memperhatikan	1. Secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2. Disiplin kerja secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan

NO	PENELITI/ TAHUN/ JUDUL	VARIABEL PENELITIAN	TEKNIK ANALISIS	HASIL PENELITIAN
	Kinerja Pegawai.		strata/kelompok yang ada dalam populasi tersebut. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 74 karyawan. Data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Setiap pernyataan diuji terlebih dahulu apakah valid dan reliabel serta tidak terjadi multikolinearitas dan heteroskedastisitas.	terhadap kinerja karyawan.
10	Immanuel M. Ginting, Try A. Bangun, Davin V. Munthe, Sumiati Sihombing, 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (UNIT INDUK PEMBANGUNAN	1. Disiplin Kerja (X1). 2. Komunikasi (X2). 3. Kinerja Karyawan (Y).	Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif metode. Metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Metode analitis menggunakan metode regresi linier berganda, koefisien determinasi, pengujian simultan (uji F),	1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (UNIT INDUK PEMBANGUNAN SUMATERA BAGIAN UTARA). 2. Disiplin Kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT

NO	PENELITI/ TAHUN/ JUDUL	VARIABEL PENELITIAN	TEKNIK ANALISIS	HASIL PENELITIAN
	SUMATERA BAGIAN UTARA). Jurnal Manajemen Vol. 5, No. 1 (35-44).		dan juga parsial pengujian (t - uji).	PLN (UNIT INDUK PEMBANGUN AN SUMATERA BAGIAN UTARA).
11	Riut Iptian, Zamroni, Riyanto Efendi. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Internasional Pemahaman Multikultural dan Multiagama (IJMMU) ISSN 2364- 5369 Jilid 7, Edisi 8 September, 2020.	1. Disiplin Kerja (X1). 2. Kompensasi (X2). 3. Kinerja Karyawan (Y).	Metodologi penelitian adalah ex-post facto dengan Pendekatan Kuantitatif. Dengan responden berjumlah 40 orang karyawan PT Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu yang diambil dengan teknik total sampling. Metode analisis data dalam penelitian menggunakan regresi berganda.	1.) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2.) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3.) Disiplin kerja dan Kompensasi secara bersama- sama mempengaruhi kinerja karyawan.
12	Syahrudin, Hermanto, Amalia Kusuma Wardini. Pengaruh Komunikasi, Pelatihan, dan Organisasi	1. Komunikasi (X1) 2. Pelatihan (X2) 3. Budaya Organisasi (X3) 4. Kinerja Pegawai (Y)	Rumus Slovin digunakan untuk memilih 69 responden dari total 105 pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bima untuk penelitian. Data	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, pelatihan, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap

NO	PENELITI/ TAHUN/ JUDUL	VARIABEL PENELITIAN	TEKNIK ANALISIS	HASIL PENELITIAN
	Budaya Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal organisasi dan manajemen 16(2) 2020, 171-181.		diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda.	Kinerja pegawai. Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai, disusul pelatihan dan komunikasi.
13	Febriana Ananda Silalahi, Edwin Agung Wibowo, Rahman Hasibuan. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. ESUN INTERNASIO NAL UTAMA INDONESIA BATAM. Equilibiria, Volume 8 Nomor 2: Hal 118-128 Desember	1. Komunikasi (X1). 2. Disiplin Kerja (X2). 3. Etos Kerja (X3). 4. Lingkungan Kerja Fisik (X4). 5. Kinerja Karyawan (Y).	Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengolahan data menggunakan software SPSS 20. Populasi pada penelitian ini sejumlah 173 orang dengan pengambilan sampel menggunakan rumus slovin didapat 63 sampel.	1. Komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam.

NO	PENELITI/ TAHUN/ JUDUL	VARIABEL PENELITIAN	TEKNIK ANALISIS	HASIL PENELITIAN
	2021 ISSN: 2503-1546.			
14	Bagas Pratama Putra, Rofiq Noorman Haryadi. Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MACKESSE N INDONESIA. e-ISSN 2829- 7652 Volume 1 Nomor 3 November 2022 Hlm. 154-159.	1. Komunikasi (X1). 2. Disiplin Kerja (X2). 3. Kinerja Karyawan (Y).	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu hasil dari tekhnik slovin yaitu sebanyak 61 responden. Analisis data menggunakan program SPSS versi 25. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji analisis dan uji hipotesis.	1. Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). 2. Disiplin kerja (X2) sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). 3. Komunikasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).
15	Faura Zillah, Renny Husniati, Alfida Aziz. Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO) ISSN	1. Pelatihan (X1) 2. Pengawasan (X2) 3. Disiplin Kerja (X3) 4. Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif metode, dan menggunakan non-probability sampling yang menggunakan kemudahan sampling untuk mengambil sampel dari orang-orang yang mudah ditemui. Penelitian ini	1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan. 2. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT

NO	PENELITI/ TAHUN/ JUDUL	VARIABEL PENELITIAN	TEKNIK ANALISIS	HASIL PENELITIAN
	2745-7826 Vol 3, No 1, 2022, 213- 232.		menggunakan alat analisis IBM SPSS 23 (Statistical Package for the Social Sciences).	Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan. 3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan.
16	John Zysman, Arnaud Costinot, 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	1. Disiplin Kerja (X1). 2. Beban Kerja (X2). 3. Kinerja Pegawai (Y).	penelitian Deskriptif Kuantitatif. Metode pengumpulan dalam penelitian ini adalah kuisisioner, dan wawancara. Metode analisis data menggunakan Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan koefisien determinasi (R ²).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) hipotesis pertama ditolak, artinya Variabel Disiplin Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).
17	Nuraini Wulandari, Bachruddin Saleh Luturlean. Pengaruh Budaya Organisasi dan	1. Budaya Organisasi (X1) 2. Sikap Kerja (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y).	Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif menggunakan teknik deskriptif dan kausal. Skala	1. Budaya organisasi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung dilihat dari hasil analisis deskriptif secara

NO	PENELITI/ TAHUN/ JUDUL	VARIABEL PENELITIAN	TEKNIK ANALISIS	HASIL PENELITIAN
	<p>Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.</p> <p>Vol. 19, No.1, January 2023, hlm. 120-133 ISSN 0216 - 2431 ISSN 2502-9525.</p>		<p>pengukuran yang dipakai yaitu skala likert dengan sampel 68 responden.</p> <p>Pengambilan sampel menggunakan teknik nonprobability sampling, sampling jenuh.</p> <p>Pengumpulan data dengan wawancara dan penyebaran kuesioner.</p>	<p>keseluruhan termasuk ke dalam kategori baik.</p> <p>2. Sikap kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung dilihat dari hasil analisis deskriptif secara keseluruhan termasuk ke dalam kategori baik.</p>
18	<p>Dhiyan Nanda Pratama, Ignatius Soni Kurniawan, 2023.</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT YOGYAKAR TAS MEGA GRAFIKA.</p> <p>Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI) e-ISSN 2541-0938 p-ISSN 2657-1528.</p>	<p>1. Kinerja Karyawan (Y).</p> <p>2. Disiplin Kerja (X1).</p> <p>3. Kompensasi Kerja (X2).</p> <p>4. Motivasi Kerja (X3).</p>	<p>Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif.</p> <p>Teknik sampling menggunakan responden pada semua anggota populasi atau sensus yakni karyawan PT Yogyakarta Mega Grafika sebanyak 50 orang sebagai responden.</p> <p>Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda.</p> <p>Pengukuran</p>	<p>Hasil penelitian ini menemukan jika disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh tidak signifikan pada kinerja karyawan.</p>

NO	PENELITI/ TAHUN/ JUDUL	VARIABEL PENELITIAN	TEKNIK ANALISIS	HASIL PENELITIAN
			instrumen menggunakan Skala Likert dengan pengujian intrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas sedangkan Pengujian hipotesis penelitian menggunakan uji t dan koefisien determinasi.	
19	Agung Dwi Nugroho, Tri Wahjoedi, 2023. Pengaruh sikap kerja, komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan. Jurnal Internasional Arsip Sains dan Penelitian, 2023, 09(01), 670–678.	1. Sikap Kerja (X1). 2. Komunikasi Kerja (X2). 3. Lingkungan Kerja (X3). 4. Kinerja Karyawan (Y).	Penelitian ini menggunakan sampel jenuh 52 pekerja PT MATU di Kota Pasuruan, Indonesia, dan dengan SPSS 23 digunakan untuk menganalisis data.	1. Sikap kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
20	Ade Risna Sari, Geofakta Razali, Darmawati Manda, Arief Yanto	1. Komunikasi kerja, 2. Disiplin kerja,	Penelitian ini bersifat kuantitatif, dan data dianalisis menggunakan regresi linier	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja mempunyai

NO	PENELITI/ TAHUN/ JUDUL	VARIABEL PENELITIAN	TEKNIK ANALISIS	HASIL PENELITIAN
	Rukmana, Pitono, 2023. Dampak Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	3. Kinerja Pegawai	berganda. Sampel sebanyak 41 karyawan diambil dengan pendekatan sampling jenuh.	pengaruh yang baik dan signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai di PT. Pembinaan Administrasi Sejahtera, serta komunikasi kerja dan disiplin kerja. Selanjutnya pengaruh fasilitas kerja, komunikasi, dan disiplin terhadap kinerja PT. Staf Bina Administrasi Sejahtera juga cukup banyak.
21	Irwan, Badaruddin, Ramadhani Kirana Putra, Dikky Mooy, Mansyur, 2024. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Team Work Sebagai Variabel Moderasi.	1. Komunikasi (X1). 2. Kerja Sama Tim (Z). 3. Kinerja karyawan (Y).	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori yang menggunakan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Komunikasi Organisasi, Kinerja Pegawai dan Tim Kerja sebagai refleksi dan dipadukan menjadi penelitian	1. Komunikasi mempunyai hubungan positif dan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Kerja Sama Tim dapat memoderasi pengaruh variabel Komunikasi terhadap variabel Kinerja Karyawan. Sejalan dengan hal tersebut, hasil koefisien aliran baris

NO	PENELITI/ TAHUN/ JUDUL	VARIABEL PENELITIAN	TEKNIK ANALISIS	HASIL PENELITIAN
			terbaru dan sekaligus mempunyai perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian ini menggunakan data primer yang peneliti peroleh dari Bank Bukopin yang tersebar diseluruh Indonesia. Data-data tersebut dianalisis dengan menggunakan alat analisis smart PLS 4.0.	kedua tabel ketiga menunjukkan bahwa variabel Kerja Sama Tim dapat memoderasi pengaruh variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan karena nilai P-Values positif dan berada di bawah tingkat signifikansi 0,05, yaitu 0,000. Dengan demikian hipotesis pertama dan kedua dalam penelitian ini dapat diterima dan divalidasi.

Sumber: Data Diolah 2024.

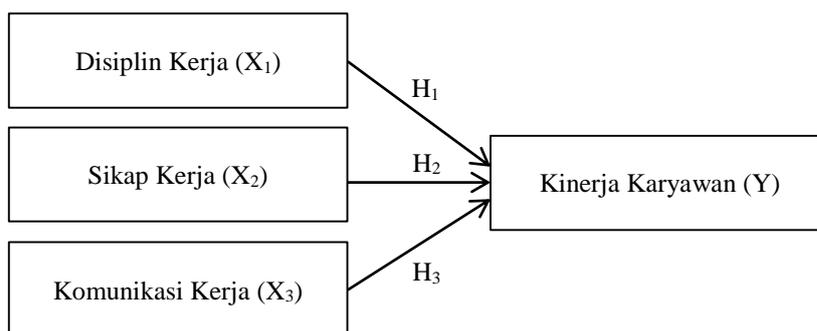
C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah rangkaian pengembangan penelitian untuk memecahkan permasalahan yang menunjukkan hubungan antar variabel yang diteliti. Menurut Notoatmodjo (2018), kerangka konseptual adalah kerangka hubungan antar konsep yang diukur atau diamati dalam penelitian. Berdasarkan tujuan dari penelitian ini guna mengetahui pengaruh disiplin kerja, sikap kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka variabel yang digunakan

dalam penelitian ini ada 2 (dua) yaitu variabel independen dan variabel dependen.

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja, sikap kerja dan komunikasi kerja, variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Riut Iptian *et al.*, (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Agung Dwi Nugroho *et al.*, (2023) menemukan bahwa sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Syahrudin *et al.*, (2020) mengatakan bahwa komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan diatas, maka penelitian memberikan kerangka berpikir tentang pengaruh Disiplin Kerja, Sikap Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Adapun kerangka berfikirnya sebagai gambar 2.1.



Sumber: Penelitian dari Riut Iptian *et al.*, (2020), Agung Dwi Nugroho *et al.*, (2023), Syahrudin *et al.*, (2020).

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berfikir diatas dapat diambil beberapa hipotesis penelitian. Hipotesis adalah dugaan sementara hasil penelitian sebelum dibuktikan oleh data yang telah dianalisis. Berikut adalah hipotesis dari penelitian ini:

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Disiplin kerja adalah faktor penting bagi karyawan untuk terus bekerja dengan baik pada perusahaan. Peningkatan disiplin kerja yang dilakukan karyawan akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja pada perusahaannya. Apabila perilaku disiplin kerja dapat dijadikan prioritas karyawan dalam bekerja dan atasan tegas terhadap aturan, kinerja karyawan akan dapat berjalan dengan baik sehingga akan berpengaruh terhadap kualitas karyawan itu sendiri. Menurut Onsardi & Putri (2020) menyatakan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya. Disiplin kerja harus selalu ditanamkan pada diri karyawan agar mampu meningkatkan kinerja dan dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah disepakati.

Penelitian terdahulu yang diungkapkan Riut Iptian *et al.*, (2020) menghasilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jasman Saripuddin Hasibuan *et al.*, (2019) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian Penelitian yang dilakukan oleh Dhiyan Nanda Pratama *et al.*, (2020) menemukan bahwa

disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Muhamad Ekhsan (2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selaras dengan hal itu Faura Zillah *et al.*, (2022) pada penelitiannya mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 1: Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Enka Karya Metalindo.

2. Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Sikap kerja merupakan perilaku yang ditunjukkan karyawan dalam bekerja, hal ini berkaitan dengan kepuasan, pengalaman, komitmen, dan respon terhadap suatu hal yang sedang dihadapi. Dimana kinerja karyawan akan berjalan dengan baik jika karyawan mempunyai sikap kerja yang baik pula. Dengan adanya sikap kerja yang positif akan mempengaruhi karyawan lainnya untuk berbuat semestinya sehingga tujuan perusahaan akan mudah tercapai. Disini atasan mempunyai peran yang penting untuk selalu mengarahkan karyawannya dalam hal apapun. Hal ini sangat berkaitan, sehingga akan menciptakan kinerja karyawan yang mempunyai kepuasan dan komitmen terhadap perusahaan. Menghargai diri sendiri dalam bekerja perlu diterapkan karyawan untuk mempengaruhi sikap yang mengarah kepada hal yang diinginkan.

Menurut Calhoun dan Acocella dalam Subagio (2015: 105) sikap kerja adalah cerminan profesionalisme yang akan berdampak terhadap hasil kerja. Hal tersebut diperkuat dari hasil penelitian terdahulu oleh Agung Dwi Nugroho *et al.*, (2023) menyatakan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Vivi Nila Sari *et al.*, (2019) menemukan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya ada penelitian yang dilakukan oleh Nuraini Wulandari *et al.*, (2023) mengatakan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Siti Lam'ah Nasution (2019) menjelaskan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Diena Ambiya *et al.*, (2019) menegaskan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang dapat diuji dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 2: Diduga Sikap Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ennka Karya Metalindo.

3. Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Komunikasi kerja adalah interaksi dan penyampaian informasi yang dilakukan dengan melalui pemahaman antara dua orang atau lebih dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya komunikasi kerja kinerja karyawan tidak akan berjalan dengan baik. Komunikasi yang dilakukan harus selalu terjaga, karena hal ini dapat menyebabkan perilaku negatif yang tidak diinginkan terjadi pada karyawan dan perusahaan. Komunikasi karyawan yang baik antar

sesama karyawan dan atasan akan mampu mempermudah perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Handoko (2012), komunikasi adalah suatu proses penukaran pengertian dalam bentuk pernyataan atau informasi dengan cara berkomunikasi antar individu sehingga berpengaruh pada kinerja perusahaan.

Memperhatikan situasi disekitar pada saat berkomunikasi penting dilakukan, karena tidak semua karyawan memiliki suasana hati yang sama dalam berkomunikasi. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahrudin *et al.*, (2020) bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bagas Pratama Putra (2022) menemukan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ade Risna Sari *et al.*, (2023) mengatakan komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. penelitian dari Irwan *et al.*, (2024) menjelaskan komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Immanuel M. Ginting *et al.*, (2019) menyimpulkan komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3: Diduga Komunikasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ennka Karya Metalindo.