

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu instrumen penting bagi organisasi dalam mencapai berbagai tujuannya sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Sehingga manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi pegawai dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia memiliki kinerja sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntunan perkembangan masyarakat (Dessler 2015:3)

Hotel Pour Points Kuta adalah salah satu hotel yang beroperasi di Bali. Bali adalah salah satu destinasi wisata terpopuler di Indonesia, dan industri perhotelan dan pariwisata di Bali sangat kompetitif. Oleh karena itu, Hotel Pour Points Kuta perlu memastikan bahwa karyawan memiliki kinerja yang optimal agar dapat bersaing dan berhasil di pasar yang kompetitif ini. Karyawan adalah aset penting bagi setiap organisasi, termasuk hotel. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (SDM) harus memastikan bahwa karyawan memiliki gaya kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja yang baik untuk mencapai kinerja yang optimal. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja. Gaya kepemimpinan yang baik dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan komunikasi dan disiplin kerja yang kurang baik dapat menghambat kinerja karyawan.

Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2014:122) Kinerja seorang pegawai dikatakan baik apabila ia memiliki komunikasi kerja yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya, selalu memberikan kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik oleh organisasi maupun nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan ia bekerja. Kinerja pegawai pada suatu organisasi merupakan alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas dalam rangka menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi suatu organisasi. Moehariono (2012: 95) kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Kinerja menurut Mangkunegara (2005: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari komunikasi dan kemampuan. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan berkinerja efektif, maka perusahaan akan tetap efektif. Dengan kata lain, kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kinerja karyawan. Handoko (2003:223) juga menyatakan bahwa sumber daya manusia,

yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi, adalah sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi.

Salah satu factor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan memiliki peran penting. Durbin (2005:3) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah suatu usaha untuk mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, dengan cara memberikan petunjuk atau perintah, melakukan tindakan yang merespons dan menimbulkan perubahan positif, serta menjadi kekuatan dinamis yang penting dalam memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Siagian (2016:46) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengambil keputusan yang bersifat praktis, realistis dan dapat dilaksanakan serta memperlancar usaha pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2015:197) kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Martoyo (2012) dampak yang ditimbulkan oleh penurunan kinerja pegawai menjadi tantangan tersendiri bagi seorang manajer atau pimpinan untuk mengatasi permasalahan tersebut. Sehingga dengan gaya kepemimpinan seorang pemimpin memberikan dampak terhadap kinerja dan bila pimpinan berperilaku baik akan menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Dalam hal ini, kepemimpinan menjadi penting dalam memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang baik dapat memberikan inspirasi dan arahan yang jelas kepada karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih baik dan produktif. Berbagai kajian penelitian sebelumnya

menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti penelitian Batubara (2020) searah dengan Penelitian Agustin (2021), Penelitian Dewi, dkk (2019), menemukan hal yang sama yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Hendri dan Kirana (2021), Ekawati (2022), Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti terhadap beberapa orang pegawai pada Hotel Four Points Kuta menunjukkan masalah yang terkait dengan gaya kepemimpinan yaitu kurangnya pemberian motivasi terhadap beberapa pegawai sehingga pegawai kurang memiliki semangat dan gairahan kerja, selain itu juga kurangnya bimbingan atau petunjuk secara teknis terhadap suatu pekerjaan tentang pelaksanaan tugas yang belum dimengerti oleh pegawai. Apabila hal ini terjadi secara berlarut larut akan berakibat menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja, sehingga akan memperlambat pekerjaan dalam memberikan pelayanan.

Komunikasi tidak terjadi antara atasan dengan bawahan tetapi juga antara sesama rekan kerja, agar setiap karyawan dapat bekerja dengan baik. Hal ini diharapkan karena dapat berpengaruh terhadap kinerja. Komunikasi mempengaruhi kinerja pegawai (Falah, dkk. 2021). Menurut Mangkunegara, dkk. (2021:53) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat diinterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Menurut Suharsono & Dwiantara (2019:21) komunikasi adalah

proses berbagi makna melalui perilaku verbal dan non-verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Dari uraian ketiga pendapat pengertian komunikasi maka dapat disimpulkan komunikasi merupakan bagian integral dari suatu proses manajemen.

Komunikasi mempengaruhi kinerja pegawai hal ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Falah, dkk. (2021:62) hal ini sejalan dengan penelitian Handriani & Fitriani (2019:20), Choon (2019), Yasa (2021). Yang menyatakan bahwa variable komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerjakaryawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuniasih (2021:41) komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bila komunikasi ditingkatkan maka belum tentu akan meningkatkan kinerja karyawan Menurut Yuniasih (2021:41) komunikasi berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti terhadap beberapa orang pegawai pada Hotel Four Points Kuta masalah yang terkait dengan komunikasi yaitu kurangnya tingkat pemahaman dari pegawai terhadap hal-hal yang disampaikan oleh pimpinan pada Hotel Four Points Kuta. Adanya kepemimpinan yang baik dan lancar dalam berkomunikasi akan dapat lebih memudahkan seseorang pegawai atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.

Salah satu akibat kurangnya komunikasi yaitu keluhan terhadap staff/manager di Hotel Four Points kuta yang berkomunikasi dengan tamu dengan kurang sopan, hal ini tentu sangat mempengaruhi tingkat kenyamanan tamu yang

menginap dan dapat menurunkan reputasi hotel. Hal ini dapat dilihat pada ulasan tamu pada gambar 1.1 berikut:



Sumber:Ulasan pada halaman website Hotel Four Points Kuta

Gambar 1.1 menunjukkan keluhan tamu hotel yang mengeluhkan komunikasi staff/manager hotel yang berkomunikasi dengan tamu dengan cara yang tidak sopan dan tidak ber etika hal tersebut menyebabkan tamu menjadi kecewa. Hal ini jika tidak di atasi dengan segera akan berdampak sangat fatal terhadap penurunan kunjungan tamu pada Hotel Four Points Kuta.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2016:335) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Waridin dan Masrukin (2017) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai optimalisasi kerja. Menurut Satedjo dan Kempa (2017) disiplin adalah sikap seseorang atau kelompok yang berniat

untuk mengikuti aturan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas kerja serta mendorong terwujudnya tujuan organisasi (Dariansyah, 2018).

Disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai searah dengan penelitian Sadat, dkk (2020), Hastuti, dkk (2020), Purnawijaya (2019), menemukan hal yang sama yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Septiyana (2020), Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu contoh akibat ke tidak disiplin karyawan yaitu keterlambatan dalam mempersiapkan kamar sehingga tamu tidak menerima kejelasan dari kamar yang di minta. Hal ini dapat menurunkan reputasi hotel apalagi di zaman modern ini dengan keberadaan social media yang jangkauannya sangat luas sehingga tamu dapat membagikan keluhan atau pelayanan yang kurang baik kepada wisatawan lainnya dan dapat mempengaruhi minat wisata untuk menginap. Hal ini dapat dilihat pada ulasan tamu hotel pada website-website traveler dan ulasan yang ada di Google seperti gambar 1.2 berikut:

Gambar 1.2 Guest Coment Hotel Four Points Kuta



Sumber: Ulasan pada halaman website Hotel Four Points Kuta

Gambar 1.2 menunjukkan keluhan tamu hotel yang pada saat ingin melakukan proses *check-in* yang di hadapkan dengan tidak ada nya kejelasan dari pihak hotel,hal tersebut menyebabkan tamu menjadi kecewa hingga memberikan penilaian yg kurang baik.Ketidak disiplin ini jika tidak di atasi segera,akan berdampak terhadap terhadap penurunan kunjungan kunjungan tamu pada Hotel Four Points kuta.

Observasi yang di lakukan untuk mencari tahu tentang disiplin kerja karyawan melalui tingkat absensi karyawan pada Hotel Four Points Kuta sebagai di uraikan pada table 1.1 berikut

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan Pada Hotel Four Points Kuta Bali Tahun 2022

No	Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Persentase Absensi
1	2	3	4	$5=(3 \times 4)$	6	$7=(5-6)$	$8=(6/5) \times 100\%$
1	Januari	79	22	1738	21	1717	1,21%
2	Februari	79	19	1501	28	1473	1,87%
3	Maret	79	21	1659	22	1637	1,33%
4	April	79	20	1580	21	1559	1,33%
5	Mei	79	20	1580	26	1554	1,65%
6	Juni	79	15	1185	28	1157	2,36%
7	Juli	79	20	1580	22	1558	1,39%
8	Agustus	79	18	1422	21	1401	1,48%
9	September	79	21	1659	21	1638	1,27%
10	Oktober	79	21	1659	22	1637	1,33%
11	November	79	19	1501	22	1479	1,47%
12	Desember	79	21	1659	22	1637	1,33%
Jumlah		79	237	18723	282	18447	17,99%
Rata-rata			19,75	1560,3	23,0	1537,3	1,50%

Sumber : Hotel Four Points Kuta, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menerangkan bahwa tingkat kehadiran Karyawan yang fluktuatif selama satu tahun terhitung dari bulan Januari 2022 hingga bulan Desember 2022. Persentase absensi terendah yaitu pada bulan Januari sebesar 1,21% dan absensi tertinggi pada bulan Juni yaitu sebesar 2,36%. Rata-rata tingkat absensi tiap bulan adalah 1,50%. Hal ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan di katakan masih cukup baik. Menurut (Mudiarta, dkk, 2015 : 52) mengemukakan bahwa rata-rata tingkat absensi 2-3 persen per bulan masih dianggap baik, absensi 3 persen keatas menunjukkan disiplin kerja yang kurang baik di dalam suatu perusahaan.

Kedisiplinan juga berperan penting dalam menciptakan suatu budaya kerja yang positif dan produktif. Dengan menjunjung tinggi kedisiplinan, karyawan akan

lebih mudah memahami dan menghargai nilai-nilai organisasi, serta menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Hal ini akan memperkuat rasa saling percaya dan mengembangkan hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan, serta antar sesama karyawan. Dalam rangka mencapai kedisiplinan yang baik, diperlukan peran aktif dan tegas dari manajemen dalam menegakkan peraturan dan norma yang berlaku di dalam organisasi. Selain itu, manajemen juga perlu mendorong karyawan untuk menginternalisasi nilai-nilai organisasi dan menjadikannya sebagai bagian dari diri mereka sendiri. Dengan demikian, kedisiplinan yang baik dapat diwujudkan dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi yang optimal.

Dari persoalan yang telah disebutkan, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Four Points Kuta”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, penelitian ini akan memfokuskan pada tiga faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan di hotel Four Points Kuta, yaitu kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja. Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian ini terdiri dari tiga pertanyaan, yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Four Points Kuta?

2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Four Points Kuta?
3. Apakah faktor disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Four Points Kuta.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ditulis sebelumnya, maka tujuan penelitian ini berupa:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Four Points Kuta.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Four Points Kuta.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Four Points Kuta.

1.4 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi semua pihak yang mempunyai kaitan dengan penelitian ini antara lain:

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Bagi peneliti, sebagai sarana menuangkan pemikiran secara ilmiah yang berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan
 - b. Bagi pembaca, Penelitian ini diharapkan dapat memfasilitasi penerapan teori-teori yang telah dipelajari selama kuliah terutama

terkait dengan dampak kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin terhadap kinerja di Four Points Hotel. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan perbandingan bagi mahasiswa yang ingin meneliti topik serupa di masa depan.

2. Manfaat Praktis

- 1) Bagi kalangan akademis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam memberikan informasi terkait dengan peningkatan kemampuan dan pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan kinerja karyawan di dalam perusahaan.
- 2) Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Four Points Kuta. Informasi tersebut dapat digunakan sebagai dasar dalam menyusun strategi dan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan kinerja para karyawan.,

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan teori

Menurut Sugiyono (2017:81) landasan teori merupakan alur logika atau penalaran, yang merupakan konsep, definisi dan proporsi yang disusun secara sistematis. Pada landasan teori ini, peneliti akan menguraikan teori yang berhubungan dengan penelitian ini dan hasil penelitian ini sebelumnya terkait dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

2.1.2 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke (1968) teori ini merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Teori penetapan tujuan menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi kinerjanya Purnamasari (2019)

Teori ini menjelaskan bahwa salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan adalah perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai titik penyelesaiannya, seperti seseorang dalam memulai suatu pekerjaan, dan ia berambisi untuk menyelesaikannya dan terus mendesak sampai tujuan itu tercapai. Hal ini berarti bahwa Goal Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen berdasarkan tujuan, apabila seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya sehingga akan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Dengan pendekatan Goal setting

theory sebuah kinerja yang baik dan maksimal diasumsikan sebagai tujuan perusahaan, dan variable kerjasama tim (teamwork), etika kerja, dan loyalitas kerja sebagai faktor penentu, apabila faktor-faktor tersebut secara baik diterapkan dalam instansi, maka tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan akan tercapai Adawiyah (2019)

Keberhasilan kinerja karyawan dalam perusahaan bisa dikattakan optimal jika beberapa faktor kinerja seperti gaya kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja dapat berjalan dengan baik. Persepsi seseorang untuk membuat penilaian mengenai orang lain sangat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal orang tersebut.

2.2 Kinerja karyawan

2.2.1 Pengertian kinerja karyawan

Kata kinerja pada dasarnya adalah singkatan dari tiga kata yaitu Kinetika Energi Kerja. Dalam bahasa Inggris, kata ini dikenal dengan istilah performance. Secara umum, performance dalam konteks ini mengacu pada "job performance" atau "actual performance", yang mengindikasikan prestasi kerja atau hasil kerja sebenarnya yang telah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dalam bidang manajemen, kinerja merujuk pada suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang, yang diukur berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja seseorang sangat penting bagi organisasi, dan umumnya, setiap organisasi sangat memperhatikan upaya pengoptimalan kinerja sumber daya manusia (SDM).

Dalam konteks ini, SDM menjadi faktor penentu bagi perusahaan dalam mencapai suatu kinerja yang baik. Dalam upaya meningkatkan kinerja SDM, organisasi dapat melakukan berbagai hal, seperti memberikan pelatihan dan

pengembangan keterampilan, memberikan insentif, atau memperbaiki kondisi kerja agar lebih mendukung produktivitas. Dalam hal ini, tujuan akhir dari meningkatkan kinerja SDM adalah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan memenuhi harapan pemangku kepentingan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67), pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Gary Dessler (2000:41), kinerja adalah prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan standar yang ditetapkan. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153), pengertian kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Menurut Stolovitch dan Keeps (1992), definisi kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta Menurut Hersey and Blanchard (1993), pengertian kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1994), definisi kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas seta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Aspek-aspek kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Hasil kerja bagaimana seseorang itu mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya.
- b. Kedisiplinan yaitu ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.

- c. Tanggungjawab dan kerja sama, bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidaknya pengawasan.

2.2.2 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja seseorang dalam organisasi dapat dinilai dengan beberapa indikator. Menurut Stephen P. Robbins, berikut ini adalah beberapa indikator untuk mengukur kinerja seseorang:

1. Kualitas, yaitu kualitas kerja yang diukur dari persepsi seorang pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan, serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan oleh seorang pegawai yang dinyatakan dalam istilah tertentu, seperti: jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu, yaitu tingkat aktivitas yang diselesaikan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output, serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.
4. Efektivitas, yaitu tingkat penggunaan sumber daya yang ada (uang, tenaga, bahan baku, teknologi) secara optimal untuk meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya tersebut.

Kemandirian, yaitu tingkat kemampuan dan komitmen seorang pegawai dalam menjalankan fungsi kerjanya secara bertanggungjawab

2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja seseorang dalam suatu organisasi akan dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Secara umum, berikut ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja:

- 1) Faktor Personal/ Individual, yaitu faktor dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi kinerjanya, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, percaya diri, motivasi, dan komitmen.
 - 2) Faktor Kepemimpinan, yaitu faktor dukungan yang diberikan oleh atasan kepada seseorang, meliputi: dorongan, motivasi, dan arahan.
 - 3) Faktor Tim, yaitu faktor dukungan yang diberikan oleh rekan kerja kepada seseorang, meliputi: kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan anggota tim.
 - 4) Faktor Sistem, yaitu faktor yang berasal dari organisasi tempat seseorang bekerja, meliputi: budaya kerja, sistem kerja, fasilitas kerja, dan lain-lain.
- Faktor Kontekstual (Situasional), yaitu faktor yang berasal dari lingkungan internal dan eksternal seseorang, meliputi: lingkungan keluarga, lingkungan kerja, tekanan kerja, dan lain-lain.

2.2.4 Karakteristik Kinerja yang Baik

Menurut David C. McClelland, berikut ini adalah 6 karakteristik seseorang yang memiliki kinerja tinggi:

- 1) Mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan pekerjaannya.
- 2) Berani mengambil dan menanggung risiko dalam pekerjaan.
- 3) Memiliki tujuan yang wajar dan masuk akal (realistis) dalam bekerja.

- 4) Mempunyai rencana kerja yang komprehensif dan berupaya untuk mewujudkan suatu tujuan yang ingin dicapai.
- 5) Memanfaatkan feedback (umpan balik) yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerjanya dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk mewujudkan rencana yang telah dibuat.

2.3. Gaya Kepemimpinan

2.3.1. Pengertian gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mempengaruhi bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang diorganisir menuju kepada penentuan dan pencapaian tujuan (*Ralph M. Stogdill*). Kepemimpinan dalam organisasi berarti penggunaan kekuasaan dan pembuatan keputusan-keputusan. (*Robert Dubin*). Kepemimpinan adalah individu di dalam kelompok yang memberikan tugas pengarahan dan pengorganisasian yang relevan dengan kegiatan-kegiatan kelompok (*Fred E. Fiedler*). Leadership is any contribution to the establishment and attainment of group purpose (*Kimball Wiles*). Dua definisi dari *Carter V. Good* : The ability and readiness to inspire, guide, direct, or manage other dan The role of interpreter of interest and objectives of group, to grow up recognizing and accepting the interpreter as spokesman. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Beberapa definisi kepemimpinan yang dikutip dari (Ngaling, Purwanto 2008) adalah:

1. Kepemimpinan adalah kekuatan (power) yang didasarkan atas tabiat atau watak yang memiliki kekuasaan lebih, biasanya bersifat normatif (Etzioni),
2. Pemimpin adalah individu di alam kelompok yang memberikan tugas-tugas pengarahan dan pengkoordinasian yang relevan dengan kegiatan-kegiatan kelompok (Fiedler),
3. Kepemimpinan dalam organisasi-organisasi berarti penggunaan kekuasaan dan pembuatan keputusan-keputusan (Dubin),
4. Hakikat kepemimpinan organisasi adalah penambahan pengaruh terhadap dan di atas pelaksanaan mekanis pengarahan-pengarahan rutin dari suatu organisasi (Ketz dan Kahn),
5. Kepemimpinan terjadi di dalam kelompok dua orang yang lebih, dan pada umumnya melibatkan pemberian pengaruh terhadap tingkah laku anggota kelompok dalam hubungannya dengan pencapaian tujuan-tujuan kelompok (House dan Baetz).

Dari pandangan para ahli yang telah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan melibatkan berbagai kemampuan dan sifat-sifat kepribadian yang digunakan untuk mempengaruhi orang lain. Hal ini termasuk kewibawaan yang penting dalam membujuk dan memotivasi orang lain untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ditugaskan. Kepemimpinan melibatkan berbagai strategi dan teknik yang digunakan untuk mengarahkan kelompok dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sifat-sifat kepemimpinan seperti

kemampuan berkomunikasi, pengambilan keputusan, dan keterampilan dalam mengelola orang lain juga sangat penting dalam menjalankan tugas-tugas kepemimpinan. Oleh karena itu, kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan yang kompleks dan multifaset yang dapat dipelajari dan dikembangkan.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepeminpinan

Menurut Wibowo dan Saputra (2017), kepemimpinan memiliki lima unsur inti yang menjadi intisari dari kepemimpinan yaitu ;

1. Unsur pimpinan atau orang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain.
2. Unsur orang yang dipimpin, sebagai objek yang dipengaruhi oleh pemimpin.
3. Unsur interaksi, yang terdiri dari berbagai kegiatan dan proses yang dilakukan untuk mempengaruhi orang atau kelompok yang dipimpin.
4. Unsur tujuan yang ingin dicapai saat melakukan pengaruh atau memimpin.
5. Unsur perilaku, yang muncul sebagai hasil dari upaya mempengaruhi orang atau kelompok yang dipimpin, dalam bentuk tindakan atau keputusan yang diambil.

Dalam konteks ini, kepemimpinan menjadi sebuah fenomena yang melibatkan interaksi antara pemimpin dan orang yang dipimpin, dan mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan pengaruh, tujuan, dan perilaku. Oleh karena itu, untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif, seseorang harus memahami dengan baik lima unsur inti ini dan mampu mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk memimpin orang lain secara efektif.

2.3.3 Jenis jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut (Mangkunegara, Manajemen, 2018:92) gaya kepemimpinan terdiri dari 3 jenis, yaitu :

1) Kepemimpinan karismatik

Gaya kepemimpinan ini sering kita jumpai pada berbagai tingkat pimpinan di perusahaan. Karena gaya ini sangat dominan, dimana sosok pemimpin akan memiliki keinginan yang kuat untuk mempengaruhi bawahan, menjadi percaya diri, dan memiliki rasa yang kuat dari nilai moral sendiri. Bahkan pemimpin karismatik ini memiliki hubungan interpersonal yang kuat antara pemimpin dan pengikutnya. Pemimpin karismatik lahir atas pesona, imajinasi, dan inspirasi serta kemunculan dalam waktu yang tepat. Contoh pemimpin negara yang menggunakan gaya kepemimpinan karismatik ini adalah Presiden Indonesia pertama Ir. Soekarno, Nelson Mandela (Afrika Selatan), dan Barrack Obama (Amerika Serikat).

2) Kepemimpinan transformasional

Gaya Kepemimpinan ini membuat para pengikutnya untuk melakukan perubahan secara nyata. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (Mentransformasi) pengikutnya untuk hasil yang luar biasa. Selain itu dengan kepemimpinan transformasional para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, serta mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang di harapkan mereka. Dari sini tergambar bahwa gaya kepemimpinan ini sangat berbeda dengan gaya otokratis, di mana dalam pendekatan otokratis pengikut merasa tertekan.

3) Kepemimpinan transaksional

Pemimpin transaksional memperjelas peran dan persyaratan tugas bawahan, memelopori struktur memberikan imbalan yang sesuai serta mencoba memahami dan memenuhi kebutuhan sosial bawahan. Pemimpin transaksional unggul dalam fungsi-fungsi manajemen. Mereka bekerja keras, bersikap adil, mereka membanggakan diri karena menjalankan segala sesuatu dengan mulus dan efisien. Pemimpin transaksional banyak menekankan aspek-aspek non pribadi dari kinerja, seperti rencana, jadwal, dan anggaran. Mereka memiliki rasa komitmen terhadap organisasi dan memenuhi norma dan nilai-nilai organisasi. Kepemimpinan transaksional penting bagi semua organisasi, namun memimpin perubahan memerlukan pendekatan yang berbeda.

Sedangkan menurut (Husdarta, 2011:59) gaya kepemimpinan terbagi menjadi 5 jenis, yaitu:

1) Otokratik

Pemimpin yang tegas dan memaksakan kehendaknya dalam mencapai tujuan perusahaan.

2) Paternalistik

Pemimpin yang punya karismatik untuk mempengaruhi karyawannya untuk mengikuti perintah yang di berikan.

3) Partisipatif

Pemimpin yang memiliki kepedulian tinggi terhadap apa yang dikerjakan oleh bawahan nya.

4) Demokratik

Pemimpin yang selalu mengajak para karyawan untuk bermusyawarah dalam memutuskan sesuatu.

5) Terima beres

Pemimpin yang mempercayakan sepenuhnya pekerjaan terhadap kemampuan yang di miliki oleh karyawan.

2.3.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Dalam upaya mempengaruhi individu atau sekelompok individu, Luthans (2009) mengemukakan adanya empat faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Karisma: memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek dan kepercayaan.
2. Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan ada tujuan penting dalam cara yang sederhana.
3. Simulasi intelektual dapat: menunjukkan intelegensi, rasional, pemecahan masalah secara hati-hati.
4. Memerhatikan staf secara individu: bisa menunjukkan perhatian terhadap pribadi, memperlakukan karyawan secara individual, melatih, menasehati.

Dengan memperhatikan empat indikator kepemimpinan ini, seorang pemimpin dapat membangun hubungan yang baik dengan para bawahannya dan membantu mereka untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pemimpin yang baik harus mampu menunjukkan pengaruh yang positif, memberikan motivasi, mendorong kreativitas, dan memberikan perhatian kepada kebutuhan individu dari setiap bawahannya.

2.4.Komunikasi

2.4.1 Pengetian komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, fakta, pikiran, dan perasaan dari satu orang kepada orang lain. Proses itu secara teoritis dilakukan melalui tahap-tahap tertentu. Ahli komunikasi mengatakan bahwa "*communication is the process of sending and reciving symbols with attach meaning*". Artinya bahwa komunikasi sebagian kegiatan penyampaian informasi dan pengertian dengan menggunakan tanda-tanda yang sama. Communication is the evoking of a shered or common meaning in another person. (Nelson & Quick, 2006 : 250). Komunikasi adalah untuk membangkitkan pengertian bersama kepada orang lain.

Demikian juga Jennifer M. George (2006 : 437) mendefinisikan bahwa komunikasi adalah membagi informasi antara dua orang atau lebih atau kelompok untuk mencapai pemahaman bersama, (*Communication the shering of information between two or more individuals or group to reach a common understanding*). Bermkomunikasi merupakan suatu kebutuhan hidup manusia. Dengan berkomunikasi manusia akan dapat berhubungan antara satu dengan yang lain, sehingga kehidupan manusia akan bermakna. Disisi lain ada sejumlah kebutuhan dalam diri manusia itu hanya dapat dipenuhi melalau komunikasi dengan sesama. Makin banyak manusia itu melakukan aktivitas komunikasi antara satu dengan yang lainnya, akan semakin banyak informasi yang didapatnya dan semakin besar peluang keberhasilan seseorang itu dalam kehidupannya.

2.4.2 Jenis Komunikasi

Sutrisno (2017:22), menjelaskan bahwa jenis-jenis komunikasi ke dalam beberapa jenis, yaitu sebagai berikut:

1. Komunikasi verbal

Bentuk komunikasi verbal adalah yang paling banyak digunakan dalam organisasi. Oleh karena itu, penting bagi seorang pemimpin untuk mengetahui lebih banyak tentang komunikasi verbal. Komunikasi verbal merupakan komunikasi yang menggunakan simbol atau katakata baik yang dinyatakan secara lisan dan tertulis. Komunikasi verbal adalah karakteristik khusus dari manusia. Tidak ada makhluk lain yang dapat menyampaikan bermacam macam makna melalui kata-kata. Kemampuan untuk menggunakan komunikasi verbal secara efektif sangat penting, karena dengan komunikasi verbal memungkinkan identifikasi tujuan, mengembangkan strategi dan perilaku untuk mencapai tujuan.

2. Komunikasi non-verbal

Komunikasi non verbal sama pentingnya dengan verbal karena keduanya bekerja sama dalam proses komunikasi. Dengan komunikasi non-verbal anda dapat memberikan penekanan, pengulangan, melengkapi dan menggantikan komunikasi verbal, sehingga lebih mudah ditafsirkan artinya. Dalam hal ini, yang dimaksud dari komunikasi non- verbal adalah penciptaan dan pertukaran pesan dengan tidak menggunakan kata-kata seperti komunikasi yang menggunakan gerakan tubuh, sikap tubuh, suara, kontak mata, ekspresi wajah, jarak jauh dan sentuhan. Dalam hal ini, dapat dikatakan bahwa semua peristiwa dalam situasi komunikasi yang tidak terkait dengan kata-kata yang diucapkan atau ditulis. Dengan komunikasi non-verbal orang dapat mengekspresikan perasaan mereka melalui ekspresi wajah, nada dan sebagainya.

2.4.3 Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan sebuah organisasi. Sebagai proses pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi, komunikasi organisasi membantu membangun hubungan kerja yang efektif dan memfasilitasi pertukaran informasi antara individu dan kelompok dalam organisasi. Menurut Safaria (2004:133), proses komunikasi organisasi terjadi baik dalam kelompok formal maupun informal di dalam organisasi.

Selain itu, Goldhaber (sebagaimana dikutip oleh Muhammad, 2009:67) mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah. Dalam definisi ini, terlihat bahwa komunikasi organisasi memiliki peran penting dalam membantu organisasi menghadapi perubahan lingkungan yang tidak pasti dan dinamis.

Dalam konteks komunikasi organisasi, terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi efektivitasnya, seperti jenis pesan yang disampaikan, media komunikasi yang digunakan, budaya organisasi, serta peran dan tanggung jawab individu dan kelompok dalam organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami konsep dan prinsip dasar komunikasi organisasi agar dapat berkomunikasi dengan efektif dan mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Dengan memahami pentingnya komunikasi organisasi, sebuah organisasi dapat meningkatkan kinerja dan keberhasilannya secara keseluruhan.

Komunikasi organisasi dapat dijelaskan sebagai suatu proses saling mengirim dan menerima pesan yang terjadi di dalam sebuah organisasi, baik itu dalam kelompok formal maupun informal. Pesan-pesan ini dapat berupa informasi, instruksi, atau pandangan yang bertujuan untuk menciptakan, memelihara, dan mengubah organisasi. Dalam proses ini, terdapat beberapa unit komunikasi yang saling berinteraksi dan tergantung satu sama lain untuk mencapai tujuan yang sama. Pentingnya komunikasi organisasi dalam menciptakan makna atas interaksi yang terjadi dalam sebuah organisasi, menjadikan struktur organisasi sebagai faktor penting yang mempengaruhi komunikasi tersebut. Dengan adanya perbedaan struktur organisasi, maka akan terjadi perbedaan dalam pola komunikasi antara bawahan dan pimpinan, serta antara anggota dalam organisasi itu sendiri.

Komunikasi organisasi dapat dijelaskan sebagai suatu proses saling mengirim dan menerima pesan yang terjadi di dalam sebuah organisasi, baik itu dalam kelompok formal maupun informal. Pesan-pesan ini dapat berupa informasi, instruksi, atau pandangan yang bertujuan untuk menciptakan, memelihara, dan mengubah organisasi. Dalam proses ini, terdapat beberapa unit komunikasi yang saling berinteraksi dan tergantung satu sama lain untuk mencapai tujuan yang sama. Pentingnya komunikasi organisasi dalam menciptakan makna atas interaksi yang terjadi dalam sebuah organisasi, menjadikan struktur organisasi sebagai faktor penting yang mempengaruhi komunikasi tersebut. Dengan adanya perbedaan struktur organisasi, maka akan terjadi perbedaan dalam pola komunikasi antara bawahan dan pimpinan, serta antara anggota dalam organisasi itu sendiri.

2.4.4 Peranan Komunikasi Organisasi

Dalam suatu organisasi, apapun jenisnya baik yang berorientasi komersial atau sosial, terdapat empat fungsi penting yang terlibat dalam komunikasi internal.

Fungsi-fungsi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Fungsi informatif Organisasi dapat dipandang sebagai suatu sistem pemrosesan informasi (information-processing system). Maksudnya, seluruh anggota dalam suatu organisasi berharap dapat memperoleh informasi yang lebih banyak, lebih baik dan tepat waktu. Informasi yang didapat memungkinkan setiap anggota organisasi dapat melaksanakan pekerjaannya secara lebih pasti, informasi pada dasarnya dibutuhkan oleh semua orang yang mempunyai perbedaan kedudukan dalam suatu organisasi. Orang-orang dalam tataran manajemen membutuhkan informasi untuk membuat suatu kebijakan organisasi ataupun guna mengatasi konflik yang terjadi di dalam organisasi. Sedangkan karyawan (bawahan) membutuhkan informasi tentang jaminan keamanan, jaminan sosial dan kesehatan, izin cuti dan sebagainya.
2. Fungsi Regulatif Fungsi regulatif ini berkaitan dengan peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Pada semua lembaga atau organisasi, ada dua hal yang berpengaruh terhadap fungsi regulatif ini, yaitu:
 1. Atasan atau orang-orang yang berada dalam tataran manajemen yaitu mereka yang memiliki kewenangan untuk mengendalikan semua informasi yang disampaikan. Disamping itu mereka juga mempunyai kewenangan untuk memberikan instruksi atau perintah, sehingga dalam struktur organisasi kemungkinan mereka ditempatkan pada lapis atas (*position of authority*) supaya perintah-perintahnya dilaksanakan sebagaimana semestinya.

2. Berkaitan dengan pesan atau message. Pesan-pesan regulatif pada dasarnya berorientasi pada kerja. Artinya, bawahan membutuhkan kepastian peraturan-peraturan tentang pekerjaan yang boleh dan tidak boleh untuk dilaksanakan.
3. Fungsi Persuasif Dalam mengatur suatu organisasi, kekuasaan dan kewenangan tidak akan selalu membawa hasil sesuai dengan yang diharapkan. Adanya kenyataan ini, maka banyak pimpinan yang lebih suka untuk mempersuasi bawahannya daripada memberi perintah. Sebab pekerjaan yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan akan menghasilkan kepedulian yang lebih besar dibanding kalau pimpinan sering memperlihatkan kekuasaan dan kewenangannya.
4. Fungsi Integratif Setiap organisasi berusaha menyediakan saluran yang memungkinkan karyawan dapat dilaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik. Ada dua saluran komunikasi formal seperti penerbitan khusus dalam organisasi tersebut (newsletter, buletin) dan laporan kemajuan organisasi; juga saluran komunikasi informal seperti perbincangan antarpribadi selama masa istirahat kerja, pertandingan olahraga ataupun kegiatan darmawisata. Pelaksanaan aktivitas ini akan menumbuhkan keinginan untuk berpartisipasi yang lebih besar dalam diri karyawan terhadap organisasi. Bagaimana perilaku orang-orang dalam suatu organisasi ketika mereka melaksanakan tindak berbagi informasi dan gagasan. Untuk itu kita perlu memahami style atau gaya seseorang ketika ia berkomunikasi. Gaya komunikasi (*communication style*) didefinisikan sebagai seperangkat perilaku antarpribadi yang terspesialisasi yang digunakan dalam suatu situasi tertentu (*a specialized set of interpersonal behaviors that are used in a given*

situation). Masing-masing gaya komunikasi terdiri dari sekumpulan perilaku komunikasi yang dipakai untuk mendapatkan respon atau tanggapan tertentu dalam situasi yang tertentu pula. Kesesuaian dari satu gaya komunikasi yang digunakan, bergantung pada maksud dari pengirim (sender) dan harapan dari penerima (receiver).

2.5 Disiplin Kerja

2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merujuk pada sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban dalam mengikuti peraturan perusahaan atau organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini sangat penting bagi kelangsungan perusahaan karena dapat menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja dan hasil yang optimal.

Selain itu, disiplin kerja juga memberikan dampak yang positif bagi karyawan, yaitu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan meningkatkan semangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sebagaimana disebutkan oleh Sastrohadiwiryo (2003), disiplin kerja mencakup sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik juga sanggup menjalankan tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, serta tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila ia melanggar aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Rivai (2011), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk

mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Hasibuan (2002), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Menurut Sutrisno (2009), disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

2.5.2 Jenis Jenis Disiplin Kerja

Menurut Moekizat (2002), terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu:

- 1) Self imposed discipline, yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.
- 2) Command discipline, yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrem command discipline memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

2.5.3 Aspek dan Indikator Disiplin Kerja

Sutrisno (2009) menjelaskan bahwa terdapat empat indikator disiplin kerja yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu, yang meliputi jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang harus tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Hal ini menunjukkan ketaatan dan keseriusan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya serta menghargai waktu kerja yang telah ditentukan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan, seperti aturan tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Dengan mematuhi peraturan-peraturan tersebut, karyawan menunjukkan rasa hormat dan kesetiaan terhadap perusahaan serta kesadaran akan tata tertib yang berlaku di dalamnya.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, yang mencakup cara-cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. Hal ini menunjukkan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya serta kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan, seperti aturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan. Dengan mematuhi peraturan tersebut, karyawan dapat memelihara keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja serta menjaga citra baik perusahaan.

Melalui empat indikator ini, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik dan dapat memenuhi tuntutan kerja dengan baik pula. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik juga dapat memberikan kontribusi yang besar bagi keberhasilan organisasi atau perusahaan.

2.5.4 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2002), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan Kemampuan Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- 2) Kepemimpinan Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti. Seorang Pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika dia pun tak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.
- 3) Balas Jasa Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

- 4) Keadilan Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.
- 5) Waskat Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.
- 6) Ketegasan Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sangsi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indiscipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.
- 7) Sangsi Sangsi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sangsi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indiscipliner karyawan akan berkurang.

2.5.5 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017) yang dikutip oleh Tarigan dan Aria Aji Priyanto (2021), terdapat tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja dalam suatu organisasi.

- 1) Pertama adalah sikap, yang mencakup mental dan perilaku karyawan yang didasarkan pada kesadaran diri sendiri dalam menyelesaikan tugas-tugas dan mematuhi peraturan yang ada di perusahaan. Hal ini termasuk kehadiran yang berkaitan dengan keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja dan kemampuan untuk memanfaatkan perlengkapan yang disediakan oleh perusahaan secara efektif.
- 2) Kedua, adalah norma, yang merujuk pada peraturan-peraturan yang ada di perusahaan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh karyawan selama mereka berada dalam lingkup regulasi perusahaan. Norma ini menjadi patokan bagi karyawan untuk bersikap dan mematuhi regulasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta mengikuti cara kerja yang sudah ditentukan.
- 3) Terakhir, indikator untuk mengukur disiplin kerja adalah tanggung jawab, yang mencakup kemampuan seseorang untuk mengerjakan tugas-tugas dan mematuhi regulasi yang ada di perusahaan. Hal ini menunjukkan sejauh mana karyawan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas mereka sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan. Dengan memiliki sikap, norma, dan tanggung jawab yang baik, maka karyawan akan memiliki disiplin kerja yang tinggi, yang dapat berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

2.6 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebagai perbandingan dalam menyusun proposal terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan, di antaranya:

2.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Batubara (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan Pt Inalum (Persero). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda.

Penelitian Agustin (2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Penelitian Dewi, dkk (2019) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan, Perilaku Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan PT. Dumas Tanjung Perak Shipyards Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Namun Penelitian yang di lakukan Hendri dan Kirana (2021) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di Roy Sentosa Collection. Peneliti ini menemukan bahwa tidak ada

pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja kinerja karyawan di Roy Sentosa Collection.

2.6.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Choon, dkk (2019). Dengan judul yaitu pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan. Variable independent dalam penelitian ini adalah pengaruh Komunikasi dengan variabel dependen kinerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Wandi, dkk (2019) dengan judul yaitu pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Komunikasi dengan variabel dependen kinerja pegawai. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis Teknik Regresi Linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Yasa, dkk (2021) dengan judul yaitu pengaruh teamwork dan Komunikasi internal terhadap kinerja. Variabel independen dalam penelitian ini adalah teamwork dan kepemimpinan dengan variabel dependen kinerja. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Falah, dkk. (2021). Dengan judul yaitu pengaruh Komunikasi terhadap kinerja pegawai. Variabel independen dalam penelitian ini adalah

Komunikasi dengan variabel dependen kinerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linear. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Namun penelitian yang dilakukan Yuniasih (2021) dengan judul yaitu pengaruh disiplin dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin dan kepemimpinan dengan variabel dependen kinerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independent Komunikasi.

2.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian Sadat, dkk (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda.

Penelitian Hastuti, dkk (2020) dengan judul penelitian: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Dan Desa Di Wilayah Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kelurahan Dan Desa Di Wilayah Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur.

Penelitian Purnawijaya (2019) dengan judul penelitiannya: Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya. Sedangkan variabel fasilitas tidak berpengaruh signifikan, namun memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya.

Penelitian Septiyana (2020) dengan judul penelitiannya "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Berkah Bersama Tanjung Enim" Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Berkah Bersama Tanjung Enim.

