

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan peranan yang sangat penting dalam organisasi, karena sumber daya manusia menyebabkan sumber daya lainnya berfungsi dan berjalan. Begitu pentingnya sumber daya manusia, faktor ini menjadi penentu maju mundurnya organisasi (Maryani dkk, 2021). Keberhasilan suatu organisasi terletak pada kemauan untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia (SDM) sebagai lokomotif penggerak keberhasilan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya (Pereira & Said, 2019). Setiap perusahaan selalu mengharapkan semua karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan mempunyai karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal untuk perusahaan. Masalah sumber daya manusia merupakan tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Dengan kata lain, kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya (Pereira & Said, 2019).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang berkualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ma'rifatullah *et al.*, 2021). Menurut Hee *et al.*, (2019), kinerja karyawan merupakan perilaku seorang karyawan pada saat ia melakukan suatu pekerjaan atau tugas. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam suatu perusahaan karena akan mempengaruhi hasil pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan (Putri & Winarningsih, 2020). Dikutip dari penelitian (Zakiah & Dwiridotjahjono, 2021), kinerja karyawan merupakan salah satu tolak ukur yang

dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Semakin baik kualitas dari pencapaian karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawannya (Zakiah & Dwiridotjahjono, 2021). Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sulila, 2019). Dalam sebuah perusahaan tentu pentingnya kinerja karyawan dengan tujuan untuk dapat tercapainya visi dan misi dari perusahaan tersebut.

Komunikasi antar sesama karyawan yang para manajer dan karyawan harus menciptakan komunikasi yang baik, dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan. Komunikasi yang baik akan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan dapat meredakan konflik antar karyawan sehingga di dalam perusahaan tersebut akan tercipta semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik (Putri dkk, 2023). Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan aktivitas yang selalu hadir karena komunikasi adalah sarana yang digunakan para karyawan, baik secara formal maupun informal untuk berdiskusi, bertukar pikiran, membuat laporan kepada atasan, memberi arahan kepada bawahan dan sebagainya (Novianti & Mitriani, 2017). Komunikasi adalah sebuah proses dua arah dalam penyampaian informasi atau pesan-pesan oleh seseorang kepada orang lain dengan tujuan dapat saling mengerti dan memahami (Suwandana & Susandya, 2018). Komunikasi terjalin agar tercipta pemahaman yang sama antara karyawan dengan karyawan ataupun antara karyawan dengan atasan sehingga dapat bekerja sama dengan baik. Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Pada akhirnya semua diharapkan bermuara pada

peningkatan kinerja aparatur yang berdampak pada peningkatan kepuasan layanan pada masyarakat luas. Semakin lancar dan cepat serta efektif komunikasi yang dijalin akan semakin cepat pula dapat terbinanya hubungan kerja yang baik. Pentingnya peran komunikasi bagi perusahaan adalah sebagai saluran untuk melakukan dan menerima pengaruh, dan juga sebagai alat untuk mendorong atau mempertinggi motivasi sebagai sarana yang memungkinkan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya yang telah diharapkan.

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Hee *et al.*, (2019) menunjukkan hal yang serupa bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya dengan adanya komunikasi yang baik maka alat yang diperlukan dalam mencapai kualitas kinerja yang tinggi dan menjaga hubungan kerja yang kuat dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto & Affandi (2023) yang mengatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya komunikasi yang dibangun antar anggota organisasi dirasakan telah terjalin dengan baik. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Ma'rifatullah *et al.*, (2021) bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dengan komunikasi yang terjalin dengan baik maka seorang karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Prayogi *et al.*, (2019) mengatakan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya komunikasi yang baik akan berdampak baik terhadap perusahaan. Sementara itu, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Siregar & Wolor (2023) yang menunjukkan bahwa

komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya komunikasi yang terjalin dengan buruk dalam perusahaan sehingga kinerja yang dihasilkan juga buruk.

Selanjutnya stres kerja, menurut Simanjuntak *et al.*, (2021), stres kerja pada organisasi ialah stres kerja yang diakibatkan oleh faktor kepemimpinan serta organisasi, sedangkan stres kerja individu dapat terjadi diantaranya karena adanya beban kerja, konflik peran, serta hubungan pekerjaan yang kurang sehat. Stres kerja merupakan keadaan dimana karyawan mengalami gangguan psikologis maupun fisik dalam menghadapi suatu permasalahan atau pekerjaan yang dapat berpengaruh terhadap kinerjanya di dalam perusahaan dan membuat ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya (Novarini *et al.*, 2022). Menurut Hartaty (2019), stress kerja merupakan suatu kondisi yang merefleksikan rasa tertekan, tegangan, yang mempengaruhi emosi dan proses berpikir seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga menghambat tujuan organisasi. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh stres terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Suciani *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya beban kerja yang berlebihan yang menjadi penyebab stres kerja sehingga target perusahaan tidak tercapai. Penelitian yang dilakukan Dijaya *et al.*, (2021) mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan, artinya stres kerja merupakan suatu keadaan dimana adanya tekanan yang mempengaruhi tenaga kerja. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Suryawan *et al.*, (2020) bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan dengan pekerjaan yang berlebihan, tuntutan waktu dan ketegangan dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Jahari (2019) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya tingkat stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan karena tidak mampu lagi menangani tugas-tugas yang terlalu berat. Sementara itu, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Simanjuntak *et al.*, (2021) yang mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya stres kerja pada karyawan dapat diminimalisasi dengan cara memberikan fasilitas relaksasi dan hiburan pada karyawan, seperti adanya *family gathering* dan fasilitas lain yang dapat dilakukan perusahaan untuk menekan angka stres kerja pada karyawan

Selain komunikasi dan stres kerja, terdapat pula disiplin kerja. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang maksimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (Novianti & Mitriani, 2017).

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan dan meningkatkan kinerja pegawai (Pereira & Said, 2019). Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting bagi pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan agar mampu mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok (Sulila, 2019). Disiplin kerja adalah suatu sikap yang menunjukkan kepatuhan dan ketaatan dalam mentaati segala peraturan yang ada dalam perusahaan yang diterapkan untuk mendukung perusahaan dan usahanya mencapai tujuan (Hasanah & Lo, 2020). Semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin baik kinerja dari karyawan tersebut karena disiplin kerja yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan kerja akan mendorong karyawan agar tidak melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Iptian *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal yang serupa juga di kemukakan oleh Amri & Ramdani (2021) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya disiplin yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai atau organisasi, disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Penelitian yang dilakukan oleh Mulyadin *et al.*, (2023) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini berarti disiplin tidak

hanya cerminan dari sikap positif seorang pegawai tetapi juga sangat membantu keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya. Hasanah & Lo (2020) mengemukakan hal yang sama bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya disiplin kerja dapat menunjukkan sikap kepatuhan dan ketataan dalam mentaati segala peraturan yang ada dalam perusahaan dan usahanya mencapai tujuan. Sementara itu, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Kelibulin *et al.*, (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin rendah disiplin kerja seorang karyawan maka akan semakin buruk pula kinerja dari karyawan tersebut.

Desa Mengwi dikenal sebagai Desa dengan penghasil kerajinan tedung/payung Bali. Sejak dulu masyarakat Desa Mengwi secara turun menurun menekuni profesi sebagai perajin payung. Kerajinan tangan payung telah bertahun-tahun digunakan masyarakat Bali dalam upacara keagamaan. Tak hanya dikenal oleh masyarakat dan wisatawan domestik, payung hasil karya para pengrajin juga sering dipasarkan ke wisatawan mancanegara, diantaranya Belanda, Inggris dan Kamboja. Hingga keindahan payung Bali tidak hanya dinikmati di Tanah Air tetapi juga meluas ke mancanegara. Di Desa Mengwi terdapat 15 perajin payung, salah satunya perajin payung yang terkenal sampai ke mancanegara ialah “Dewi Ratih”. Perajin payung Dewi Ratih ini berada di Jalan I Gusti Ngurah Rai No 72, Banjar Pande Mengwi, memiliki cabang di Jalan Kamboja 99 X, Gulingan Mengwi, Kabupaten Badung, Bali. Dewi Ratih berdiri sejak tahun 1989. Dengan pendirinya yaitu I Gusti Ngurah Alit Cakra Nurjaya. Awalnya payung yang dibuat hanya payung tradisional saja tetapi seiring

berjalannya waktu mulailah dibuat payung- payung modern seperti payung dekorasi, payung taman, payung meja dan lain-lain. Di Dewi Ratih ini payung dibuat dengan homemade atau no cetak. Motif - motif yang dibuatpun selalu terbaru dan motifnya tidak pasaran. Dengan dibantu oleh 35 orang pegawai yang sudah mempunyai keahlian di bidangnya masing- masing, perajin ini mampu membuat 200-400 payung per 3 bulan yang sudah siap untuk dikirim ke luar Negeri dengan kisaran harga mulai dari Rp. 700.000 – Rp. 1.200.000/ payung.

Perusahaan UD. Dewi Ratih merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri kerajinan payung. Permasalahan yang didapat dari hasil observasi secara langsung pada perusahaan UD. Dewi Ratih yaitu terdapat permasalahan yang berkaitan dengan komunikasi yang kurang efektif yang terjalin pada karyawan, kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja, dan terdapat kedisiplinan yang kurang pada karyawan tersebut sehingga tidak dapat memanfaatkan waktu kerja yang efektif dan mengakibatkan kinerja yang dihasilkan juga menurun.

Salah satu permasalahan utama yang dihadapi oleh UD. Dewi Ratih adalah mengenai kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan dan observasi awal yang dilakukan di UD. Dewi Ratih dimana terdapat fenomena kecenderungan pegawai yang datang tidak tepat waktu saat jam kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga hal ini akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Seperti halnya pegawai yang datang terlambat saat jam kerja atau tidak bekerja tanpa surat ijin dan dalam melaksanakan tugas-tugasnya kurang teliti. Hal ini dapat mengakibatkan kinerja pegawai akan menurun. Berikut ini ditampilkan data absensi karyawan UD. Dewi Ratih.

**Tabel 1. 1**  
**Tingkat Absensi Karyawan Tahun 2022**  
**Pada UD. Dewi Ratih**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Hari Kerja yang hilang (Akumulasi)	Jumlah Hari Kerja Sesungguhnya	Persentase
1	Januari	35	21	735	50	685	6,80%
2	Februari	35	24	840	40	800	4,76%
3	Maret	35	22	770	59	711	7,66%
4	April	35	21	735	37	698	5,03%
5	Mei	35	26	910	58	852	6,37%
6	Juni	35	21	735	24	711	3,26%
7	Juli	35	20	700	45	655	6,43%
8	Agustus	35	26	910	60	850	6,59%
9	September	35	23	805	40	765	4,97%
10	Oktober	35	26	910	34	876	3,74%
12	November	35	23	805	30	775	3,73%
12	Desember	35	21	735	28	707	3,81%
Total			274	9590	505	9085	23,54%

Sumber: UD. Dewi Ratih, (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, dapat dilihat kinerja karyawan UD. Dewi Ratih mengalami permasalahan mengenai kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari absensi karyawan yang bekerja tidak secara penuh sesuai dengan jumlah hari kerja yang sudah ditentukan. Itu berarti dalam satu bulan terdapat karyawan yang mengambil cuti atau ijin kerja. Selain itu, terdapat beberapa pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya dan produktifitas menurun. Pernyataan tersebut diungkapkan langsung oleh Bapak I Gusti Ngurah Alit Cakra Nurjaya. Diketahui bahwa terdapat beberapa faktor yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan, seperti pada permasalahan komunikasi yang menyangkut komunikasi yang terjalin antar sesama karyawan. Karyawan yang memiliki masa kerja yang lama, lebih berpengalaman dalam menyelesaikan

pesanan yang masuk, tetapi kenyataannya karyawan yang dikatakan lebih ahli dalam membuat pesanan tidak mau membagi ilmu dengan karyawan yang dapat dikatakan belum cukup ahli dalam pembuatan pesanan tersebut, selain itu terdapat juga permasalahan komunikasi antara karyawan dengan atasan, dimana hal tersebut sering terjadi dilihat dari ketidak sesuaian pembelian bahan baku produksi dengan standar bahan yang diperlukan, dikarenakan kesalahan dalam penafsiran pesan ataupun informasi yang ditangkap saat menerima informasi sehingga terjadi kesalahan dalam membeli produk dan sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan. Selain permasalahan komunikasi adapun masalah stres kerja yang menyebabkan kurangnya kinerja yang dihasilkan. Hal tersebut terjadi karena beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar, kurangnya dukungan dan apresiasi, sehingga menyebabkan kinerja yang dihasilkan jakan menurun. Selain itu, terdapat pula masalah disiplin kerja yang juga menyebabkan kinerja menurun. Banyaknya karyawan yang datang terlambat, hal ini disebabkan karena lemahnya sanksi yang diberikan oleh perusahaan sehingga menyebabkan kurangnya kesadaran dari karyawan dalam menumbuhkan disiplin kerja untuk datang tepat waktu.

Mengacu pada berbagai penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh Komunikasi, Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang masih kontradiktif (*research gap*) dengan penelitian-penelitian sebelumnya, maka diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh Komunikasi, Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Dewi Ratih

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Dewi Ratih?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Dewi Ratih?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Dewi Ratih?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Dewi Ratih.
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Dewi Ratih.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Dewi Ratih.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis, diantaranya:

## 1. Manfaat Teoritis

### a. Bagi Penulis

Diharapkan mampu menambah pengetahuan dan kesiapan penulis bila nantinya terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan antara komunikasi, stres kerja, dan disiplin kerja dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

### b. Bagi Peneliti Sebelumnya

Semoga hasil penelitian ini berguna dan dapat memberikan manfaat sebagai bahan referensi, bahan pertimbangan, serta sebagai tambahan pengetahuan bagi para peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian dan topik yang serupa.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya komunikasi, stres kerja, dan disiplin kerja dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

### b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan bacaan ilmiah bagi mahasiswa, serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian lanjutan dalam bidang sumber daya manusia (SDM).

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Goal Setting Theory**

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal Setting Theory* adalah salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya (Rahayu dkk, 2022).

Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2020). *Goal Setting Theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan kinerja, yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *Goal Setting Theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan diidentikkan sebagai tujuannya.

## **2.2 Kinerja Karyawan**

### **2.2.1 Definisi Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang berkualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ma'rifatullah *et al.*, 2021). Menurut Hee *et al.*, (2019), kinerja karyawan merupakan perilaku seorang karyawan pada saat ia melakukan suatu pekerjaan atau tugas. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam suatu perusahaan karena akan mempengaruhi hasil pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan (Putri & Winarningsih, 2020). Dikutip dari penelitian (Zakiah & Dwiridotjahjono, 2021), kinerja karyawan merupakan salah satu tolak ukur yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Semakin baik kualitas dari pencapaian karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawannya (Zakiah & Dwiridotjahjono, 2021). Kinerja adalah

hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sulila, 2019). Dalam sebuah perusahaan tentu pentingnya kinerja karyawan dengan tujuan untuk dapat tercapainya visi dan misi dari perusahaan tersebut. Berdasarkan definisi diatas, dapat diartikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu perusahaan.

### **2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Agar tercapainya suatu kinerja seseorang atau pekerja, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi upaya dan tindakan menghasilkan kinerja menurut (Wandi *et al.*, 2019), yakni:

1. Faktor Pendidikan

Pendidikan adalah modal dasar dan utama seorang pekerja dalam mencari kerja dan bekerja.

2. Faktor Pengalaman

Pengalaman dalam bekerja berkaitan dengan masa kerja karyawan, semakin lama seseorang bekerja pada suatu bidang pekerjaan maka semakin berpengalaman orang tersebut, dan apabila seseorang telah mempunyai pengalaman kinerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu, maka ia mempunyai kecakapan atas bidang pekerjaan yang ia lakukan.

3. Faktor Profesionalisme

Profesionalisme adalah gabungan dari pendidikan dan pengalaman kerja yang diperoleh oleh seorang pekerja.

### 2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Purwaningrum & Sari (2022) mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni:

1. Kualitas, hal ini yang menyebabkan perusahaan saling bersaing untuk meningkatkan kualitasnya, baik kualitas didalam meningkatkan karyawannya maupun kualitas produknya.
2. Kuantitas, hal ini di hasilkan karyawan yang bisa di tunjukkan berbentuk uang, jumlah yang di selesaikan.
3. Ketepatan waktu, hal ini menjadi faktor penting didalam menyajikan informasi yang saling berkaitan. Informasi akan bermanfaat jika di sampaikan tepat waktu pada didalam mengambil keputusan.
4. Efektivitas, kemampuan yang ada didalam diri tiap manusia juga disebut dengan potensi. Potensi yang tersedia didalam diri manusia bisa di asah.
5. Kemandirian, hal ini mencakup besaran tanggung jawab dan kebebasan dari tiap anggota perusahaan.

## 2.3 Komunikasi

### 2.3.1 Definisi Komunikasi

Komunikasi antar sesama karyawan yang para manajer dan karyawan harus menciptakan komunikasi yang baik, dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan. Komunikasi yang baik akan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan dapat meredakan konflik antar karyawan sehingga di dalam perusahaan tersebut akan tercipta semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik (Putri dkk, 2023). Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan aktivitas yang

selalu hadir karena komunikasi adalah sarana yang digunakan para karyawan, baik secara formal maupun informal untuk berdiskusi, bertukar pikiran, membuat laporan kepada atasan, memberi arahan kepada bawahan dan sebagainya (Novianti & Mitariani, 2017). Komunikasi adalah sebuah proses dua arah dalam penyampaian informasi atau pesan-pesan oleh seseorang kepada orang lain dengan tujuan dapat saling mengerti dan memahami (Suwandana & Susandya, 2018).

Komunikasi mengacu pada tindakan satu orang atau lebih yang mengirim dan menerima pesan, terjadi dalam konteks tertentu, memiliki konsekuensi tertentu, dan memungkinkan umpan balik yang dipengaruhi oleh lingkungan di mana Komunikasi berlangsung (Aprillina & Razak, 2021). Menurut Hariyanto (2021) komunikasi merupakan proses berbagi makna dalam bentuk pesan komunikasi antara pelaku komunikasi. Pesan komunikasi bisa berupa gagasan atau ide pikiran yang diwujudkan dengan simbol yang mengandung makna dan dianut secara sama oleh pelaku komunikasi.

Komunikasi terjalin agar tercipta pemahaman yang sama antara karyawan dengan karyawan ataupun antara karyawan dengan atasan sehingga dapat bekerja sama dengan baik. Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Pada akhirnya semua diharapkan bermuara pada peningkatan kinerja aparatur yang berdampak pada peningkatan kepuasan layanan pada masyarakat luas. Semakin lancar dan cepat serta efektif komunikasi yang dijalin akan semakin cepat pula dapat terbinanya hubungan kerja yang baik. Pentingnya' peran komunikasi bagi perusahaan adalah sebagai saluran untuk melakukan dan menerima pengaruh, dan juga sebagai alat untuk mendorong atau

mempertinggi motivasi sebagai sarana yang memungkinkan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya yang telah diharapkan.

### 2.3.2 Fungsi Komunikasi

Menurut Wandu *et al.*, (2019), komunikasi yang efektif diperlukan agar kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dapat ditingkatkan.

Komunikasi dalam organisasi memiliki fungsi sebagai berikut :

1. Sebagai pengelola perilaku instansi
2. Sebagai perangsang motivasi kerja karyawan
3. Sebagai ekspose emosi
4. Sebagai evaluasi dalam membuat keputusan, sebab adanya komunikasi memberi informasi yang diperlukan berbagai tingkatan manajemen perusahaan untuk mengambil keputusan serta memahami dan mengevaluasi pilihan lain.

### 2.3.3 Manfaat Komunikasi

Berikut tujuan serta manfaat dari komunikasi yang dinyatakan oleh Julita & Arianty (2019) antara lain :

1. Sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial.
2. Menyampaikan dan atau menerima informasi.
3. Menyampaikan dan menjawab pertanyaan.
4. Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan) melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.
5. Mengubah keadaan sosial.

6. Dua hal yang dapat mengubah perilaku dan keadaan sosial adalah komunikasi dan pengambilan keputusan.

### 2.3.4 Faktor yang Menghambat Komunikasi

Menurut Indahsari *et al.*, (2020), terdapat hambatan dalam berkomunikasi adalah sebagai berikut:

1. Penyaringan

Tujuan penyaringan adalah agar pengirim memanipulasi informasi sedemikian rupa sehingga penerima menganggapnya lebih bermanfaat.

2. Pemilihan persepsi

Pilihan persepsi penting karena konsumen komunikasi secara selektif melihat dan mendengar tergantung pada kebutuhan, motivasi, pengalaman, sejarah, dan sifat pribadi lainnya.

3. Informasi yang berlebihan

Individu memiliki kemampuan pemrosesan data yang terbatas. Ketika manusia memiliki lebih banyak pengetahuan daripada yang dapat mereka atur dan gunakan secara efektif, mereka cenderung memilih, mengabaikan, melewatkan, atau melupakan.

4. Emosi

Individu dengan suasana negatif lebih cenderung mengkritik pesan secara lebih mendalam, sedangkan individu dengan mood positif lebih suka menerima komunikasi begitu saja. Emosi ekstrem seperti kegembiraan dan keputusasaan berpotensi menghambat komunikasi yang efisien.

## 5. Bahasa

Bahkan saat berbicara dalam bahasa yang sama, kata-kata mungkin memiliki arti yang berbeda bagi individu yang berbeda. Usia dan keadaan adalah dua elemen yang paling berpengaruh dalam perbedaan ini. Pengirim memiliki kecenderungan untuk menganggap secara tidak tepat bahwa kata-kata dan terminologi yang mereka gunakan memiliki arti yang sama bagi penerima.

## 6. Keheningan

Keheningan atau kurangnya komunikasi mudah diabaikan karena ditandai dengan kurangnya informasi. Diam mengacu pada diskriminasi, pelecehan, korupsi, dan pelanggaran, yang menunjukkan bahwa manajemen tingkat tertinggi tidak dapat mengambil tindakan untuk menghilangkan aktivitas ini.

## 7. Kekhawatiran komunikasi

Hampir setiap pekerjaan membutuhkan komunikasi verbal. Menjadi fokus lebih banyak perhatian adalah bukti bahwa kecemasan komunikasi verbal yang tinggi dapat membalikkan tuntutan komunikasi profesi mereka untuk mengurangi persyaratan komunikasi.

## 8. Berbohong

Hambatan utama untuk komunikasi yang sukses adalah memutarbalikkan atau berbohong tentang fakta. Setiap hari, sejumlah besar penipuan terjadi di dalam organisasi besar. Ada bukti bahwa individu merasa lebih nyaman berbohong melalui email daripada menulis dengan pena dan kertas.

### 2.3.5 Indikator Komunikasi

Menurut Nisa (2019) terdapat indikator-indikator dalam yang perlu diperhatikan dalam melakukan komunikasi yaitu :

1. Pemahaman

Pemahaman ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.

2. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak.

3. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya.

4. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

5. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

## 2.4 Stres Kerja

### 2.4.1 Definisi Stres Kerja

Menurut Simanjuntak *et al.*, (2021), stres kerja pada organisasi ialah stres kerja yang diakibatkan oleh faktor kepemimpinan serta organisasi, sedangkan stres kerja individu dapat terjadi diantaranya karena adanya beban kerja, konflik peran, serta hubungan pekerjaan yang kurang sehat. Stres kerja merupakan keadaan dimana karyawan mengalami gangguan psikologis maupun fisik dalam menghadapi suatu permasalahan atau pekerjaan yang dapat berpengaruh terhadap kinerjanya di dalam perusahaan dan membuat ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya (Novarini *et al.*, 2022). Menurut Hartaty (2019), stress kerja merupakan suatu kondisi yang merefleksikan rasa tertekan, tegangan, yang mempengaruhi emosi dan proses berpikir seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga menghambat tujuan organisasi.

Stress Kerja menurut (Anggara & Nursanti, 2019), yaitu suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi kesehatan fisik, mental, dan emosional seseorang yang disebabkan oleh karyawan yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Stres kerja merupakan kondisi yang berada di bawah ketegangan mental, emosional, dan fisik yang konstan berarti berada di bawah tekanan. Manajemen stres yang tidak efektif dapat merusak kapasitas seseorang untuk terlibat secara konstruktif dengan lingkungannya, baik di tempat kerja maupun di dunia yang lebih luas. Kapasitas karyawan untuk berfungsi di lingkungannya dan melakukan tugas pekerjaannya mungkin terkena dampak negatif oleh paparan stres yang berkepanjangan (Farisi & Utari, 2020). Stres tidak timbul begitu saja

namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

#### **2.4.2 Faktor - Faktor Stres Kerja**

Menurut Kristin (2022), stres karyawan bukan hanya akibat dari tempat kerja, stres juga dapat disebabkan oleh peristiwa luar, ada beberapa faktor seperti berikut ini dapat meningkatkan stres kerja, antara lain:

1. Beban Kerja
2. Sikap pemimpin
3. Waktu kerja
4. Konflik
5. Komunikasi
6. Otoritas kerja.

#### **2.4.3 Penyebab Stres Kerja**

Pada penjelasan dari Maha & Herawati (2022), terdapat beberapa penyebab stres kerja, diantaranya sebagai berikut:

1. Tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan berlebihan dan menyulitkan

Jika jumlah tugas tidak sebanding dengan kemampuan fisik, keahlian, dan waktu yang tersedia dari karyawan, maka akan menimbulkan stres bagi para pekerja.

2. Tekanan dan sikap pimpinan yang tidak adil dan tidak wajar

Ketika seorang pemimpin dan pengikutnya memiliki hubungan kerja yang buruk, seperti ketika seorang pemimpin memberikan tugas yang harus diselesaikan dengan cepat, konflik muncul.

3. Kurangnya waktu dan perangkat kerja yang kurang memadai

Karyawan seringkali memiliki keterampilan dan waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas kantor yang telah didelegasikan kepada mereka oleh organisasi.

4. Perselisihan antara individu dengan pimpinan atau kelompok kerja

Konflik peran datang dalam dua kategori utama, termasuk konflik peran antar pengirim, di mana pekerja tunduk pada persyaratan organisasi yang tidak masuk akal. Konflik peran antara pekerja atau manajer yang memiliki peran dalam dua struktur yang berbeda dikenal dengan konflik intrasender.

5. Kompensasi yang terlalu rendah

Karyawan akan dapat bekerja dengan tenang, tekun, dan selalu melakukan yang terbaik jika mendapatkan kompensasi yang cukup sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan untuk organisasi. Karyawan akan mengalami stres kerja jika mereka percaya kompensasi mereka jauh dari dapat diterima.

#### 2.4.4 Indikator Stres Kerja

Menurut Tama (2022), terdapat indikator pada stress kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban Kerja

Setiap karyawan memiliki standar kemampuan dan tenaga yang terbatas. Untuk memberikan kualitas kerja yang baik diperlukan waktu penyelesaian yang cukup dan sesuai, tidak terlalu cepat dan tidak terlalu lambat. Karyawan dengan beban kerja yang berlebih cenderung akan merasa bekerja dibawah tekanan dan akan merasa kelelahan hal tersebut dapat menyebabkan terjadinya stres kerja.

2. Sikap Pemimpin

Untuk mencapai tujuan perusahaan di perlukan pemimpin yang dapat memberi contoh dan memberikan perlakuan yang baik terhadap karyawannya. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan otoriter akan terkesan kaku dan memberikan tugas secara dikte dan tidak menerima masukan atau saran dari karyawannya.

3. Waktu Kerja

Setiap karyawan membutuhkan waktu untuk bisa melakukan proses penyesuaian terhadap pekerjaan yang di berikan. Untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang maksimal dibutuhkan waktu yang cukup. Bekerja dibawah tekanan waktu akan menyebabkan karyawan merasakan kegelisan dan kecemasan.

#### 4. Komunikasi

Rekan kerja dan pimpinan di tempat kerja merupakan aspek sosial yang dapat mempengaruhi nyaman atau tidaknya seseorang berada dalam lingkungan tersebut. Hubungan sosial yang tidak baik akan menyebabkan seorang individu merasa tidak nyaman, jika hal tersebut di biarkan begitu saja maka akan menyebabkan terjadinya stres kerja.

#### 5. Otoritas Kerja

Otoritas adalah kekuatan yang sah, yang diberikan oleh aturan dan diakui oleh pihak lain. Itu memungkinkan seseorang meminta tindakan dan mengharapkan kepatuhan dari orang lain. Misalnya, jika perusahaan memberikan otoritas kepada seorang manajer, itu memberi hak kepada dia untuk memerintahkan orang lain untuk bertindak dengan cara yang diinginkan.

### **2.5 Disiplin Kerja**

#### **2.5.1 Definisi Disiplin Kerja**

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang maksimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi

(Novianti & Mitariani, 2017). Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan dan meningkatkan kinerja pegawai (Pereira & Said, 2019).

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting bagi pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan agar mampu mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok (Sulila, 2019). Disiplin kerja adalah suatu sikap yang menunjukkan kepatuhan dan ketaatan dalam mentaati segala peraturan yang ada dalam perusahaan yang diterapkan untuk mendukung perusahaan dan usahanya mencapai tujuan (Hasanah & Lo, 2020).

Menurut Martini & Suardana (2021) disiplin diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan/instansi baik yang tertulis maupun tidak. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin baik kinerja dari karyawan tersebut karena disiplin kerja yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan kerja akan mendorong karyawan agar tidak melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya peningkatan kinerja karyawan.

### **2.5.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Di dalam instansi terdapat tiga jenis-jenis disiplin kerja menurut Agustini & Dewi (2019) adalah:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang

berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan, dan perilaku yang diinginkan dari instansi diusahakan pencegahan jangan sampai pegawai berperilaku negatif sehingga penyelewengan-penyeleweng dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri pegawai. Keberhasilan penerapan pendisiplinan pegawai (disiplin preventif) terletak pada disiplin pribadi para pegawai di instansi. Dalam hal ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen di dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu:

- a. Pegawai di instansi perlu didorong, agar mempunyai rasa memiliki, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
- b. Pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksudkan seyogyanya disertai oleh informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif.
- c. Pegawai didorong, menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh pegawai di instansi.

## 2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif yaitu disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan

sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi merupakan upaya penerapan disiplin kepada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap. Bila dalam instruksinya seorang pegawai dari unit kelompok kerja memiliki tugas yang sudah jelas dan sudah mendengarkan masalah yang perlu dilakukan dalam tugasnya, serta pimpinan sudah mencoba untuk membantu melakukan tugasnya secara baik, dan pimpinan memberikan kebijaksanaan kritikan dalam menjalankan tugasnya, namun seseorang pegawai tersebut masih tetap gagal untuk mencapai standar kriteria tata tertib, maka sekalipun agak enggan, maka perlu untuk memaksa dengan menggunakan tindakan korektif, sesuai aturan disiplin yang berlaku.

Tindakan sanksi korektif dilakukan secara bertahap, mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Menurut Agustini & Dewi (2019), menyebutkan empat tahap pemberian sanksi korektif, yaitu:

- a. Peringatan lisan (*oral warning*)
- b. Peringatan tulisan (*written warning*)
- c. Disiplin pemberhentian sementara (*discipline layoff*)
- d. Pemecatan (*discharge*)

### 3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga

memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai ini tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja pegawai. Kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa datang tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

### **2.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Saputra & Ali (2022), menyatakan yakni faktor-faktor berikut mempengaruhi disiplin kerja:

1. **Tingkat Kompensasi**

Bila karyawan yakin akan menerima kompensasi yang sama atas kerja atas nama organisasi ataupun perusahaan, maka akan mentaati seluruh aturan dan standar yang berlaku

2. **Minimal suri teladan kepemimpinan yang baik**

Teladan ini penting sebab di tempat kerja, perihal ini selalu hadir dalam segala aktivitasnya. Ini berfungsi sebagai contoh perilaku yang baik yang mungkin diikuti oleh manager ataupun atasan lainnya. dengan keinginan akan bermanfaat bagi pekerja lain serta perusahaan ataupun bisnis.

3. **Adanya ataupun tidaknya pedoman tertentu yang bisa diikuti**

Bila tak ada standar tertulis yang jelas buat diikuti sebagai standar tunggal, pengembangan disiplin di dalam organisasi tak akan bisa berfungsi.

4. Pemimpin dalam bergerak maju

Semua karyawan harus merasa aman dan memegang standar perilaku yang lebih tinggi, setelah identifikasi pelanggaran serta implementasi tindakan korektif yang tepat cocok dengan konsekuensi saat ini.

5. Pemimpin berada di bawah pengawasan

Pengawasan dalam tiap kegiatan usaha tentunya sangat diperlukan buat memberikan arahan kepada karyawannya supaya bisa menuntaskan tugasnya dengan benar serta cocok dengan standar yang sudah ditentukan.

6. Apakah karyawan diberi perhatian atau tidak

Seorang karyawan ialah orang yang mempertuan diskrepansi tabiat atau markah. Seorang individu memerlukan banyak perhatian dari atasan, semata-mata puas dengan perolen gaji tinggi dan kerja keras.

7. Mengembangkan perilaku yang membantu dalam pelaksanaan disiplin

Penting bagi rekan kerja but merasa dihormati dan dihargai di tempat kerja, dan komunikasi yang baik difasilitasi dengan memakai bahasa yang sopan.

#### 2.5.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019), indikator-indikator mengenai disiplin kerja yaitu:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

## **2.6 Hasil Penelitian Terdahulu**

### **2.6.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Hee *et al.*, (2019) dengan judul *Exploring The Impact of Communication on Employee Performance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama menggunakan variabel komunikasi dan menggunakan variable dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2023, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2019. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto & Affandi (2023) dengan judul *Effect of Compensation and Communication on Employee Performance of PT. Metra Palma Api* menunjukkan hasil bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama menggunakan variable komunikasi serta menggunakan variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dan penelitian ini sama-sama dilakukan pada tahun 2023. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Ma'rifatullah, *et al.*, (2021) dengan judul *The Effect of Communication and Work Discipline on Employee Performance in The Regional Secretariat of Hulu Sungai Utara Regency* menunjukkan hasil bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama menggunakan variabel komunikasi dan menggunakan variable dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2023, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2021. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Prayogi *et al.*, (2019) dengan judul *The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance* menunjukkan hasil bahwa variabel komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama menggunakan variabel komunikasi dan disiplin kerja dan menggunakan variable dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2023, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2019. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Siregar & Wolor, (2023) dengan judul *Communication and Work Environment on Employee Performance With*

*Job Satisfaction as an Intervening Variable* menunjukkan hasil bahwa variabel komunikasi tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan karena informasi yang diberikan atasan menjadi data yang menggambarkan kekuatan jaringan jika informasi tersebut sampai tanpa ada miskomunikasi di dalamnya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama – sama menggunakan variabel komunikasi kerja dan menggunakan variabel dependen kinerja karyawan, dan penelitian ini sama-sama dilakukan pada tahun 2023. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

#### **2.6.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Suciani *et al.*, (2020) dengan judul Pengaruh Etos Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Seminyak Kuta Badung menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama menggunakan variabel stres kerja dan menggunakan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2023, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2022. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Dijaya *et al.*, (2021) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali menunjukkan hasil bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama menggunakan variabel stres kerja dan menggunakan variable dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2023, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2021. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Suryawan *et al.*, (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Peninsula Bay Resort, Tanjung Benoa menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama menggunakan variabel stres kerja dan menggunakan variable dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2023, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2020. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Jahari (2019) dengan judul *Effect of Workload, Work Environment, Work Stress on Employee Performance of Private Universities in the City of Bandung, Indonesia* menunjukkan hasil bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama menggunakan variabel stres kerja dan

menggunakan variable dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2023, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2019. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak *et al.*, (2021) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera menunjukkan hasil bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama menggunakan variabel stres kerja dan menggunakan variable dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2023, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2021. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

### **2.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Iptian *et al.*, (2020) dengan judul *The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance* menunjukkan hasil bahwa variable disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja dan menggunakan variable dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni dapat dilihat pada tahun

penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2023, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2020. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Amri & Ramdani, (2021) dengan judul *Effect of Organization and Work Discipline on Employee Performance (Case Study: PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang)* menunjukkan hasil bahwa variable disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja dan menggunakan variable dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2023, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2021. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Mulyadin *et al.*, (2023) dengan judul *The Influence of Visionary Leadership, Organizational Culture, and Work Discipline on Employee Performance at SMP Negeri 1 Kadungwaringin* menunjukkan hasil bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama menggunakan variable disiplin kerja serta menggunakan variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dan penelitian ini sama-sama dilakukan pada tahun 2023. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Hasanah & Lo (2020) dengan judul *The Mediating Role of Employee Satisfaction on The Influences of Employee Discipline and Employee Motivation on Employee Performance at The Ministry of Transportation, Republic of Indonesia, Research and Development Departemen* menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja dan menggunakan variable dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2023, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2020. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Kelibulin, *et al.*, (2020) dengan judul *The Effect of Work Discipline on a Employee Performance (The Health Office Case Study of Tanimbar Island)* menunjukan hasil bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama – sama menggunakan variable disiplin kerja serta menggunakan variable dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2020. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.