

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *ResourceBased Theory*

Teori Berbasis Sumber Daya (*Resource Based Theory*) dalam konteks sumber daya manusia menjelaskan bagaimana bisnis dapat membangun dan mengevaluasi sumber daya mereka untuk memperoleh keunggulan kompetitif. Pendekatan ini menekankan pada keunggulan pengetahuan dan ekonomi yang didorong aset-aset tak berwujud. (*Wernerfelt*) (1984) didalam Widarjo (2011) Menurut teori berbasis sumber daya, bisnis dapat mencapai kinerja keuangan yang unggul dan keunggulan kompetitif dengan memiliki, mengendalikan, dan memanfaatkan aset strategis yang berharga (baik berwujud maupun tidak berwujud).

Belkaoni (2003) Meningkatkan kinerja perusahaan dapat dicapai dengan mengintegrasikan aset berwujud dan tidak berwujud. Menghasilkan nilai tambah merupakan tujuan ekonomi berbasis pengetahuan, menurut Pulic (1998) dalam Wahyu Wirdanto (2011). Untuk melakukan ini, sumber daya keuangan (modal fisik) dan sumber daya manusia (pegawai yang memiliki potensi dan kemampuan) harus dievaluasi secara tepat. Aset perusahaan mempengaruhi kinerjanya dan, pada akhirnya, meningkatkan nilainya, menurut pendekatan Teori Berbasis Sumber Daya. Salah satu sumber daya tak berwujud yang signifikan adalah modal intelektual.

2.1.2 Disiplin Kerja

a) Pengertian Disiplin

Disiplin bagi pegawai/karyawan dalam organisasi mencerminkan kemampuan mereka untuk mengatur diri dalam menjalankan tugas secara terstruktur dan memperlihatkan dedikasi yang tinggi terhadap kerja tim. Sikap, perilaku, dan tindakan karyawan yang memperlihatkan ketaatan baik tertulis maupun tidak tertulis merupakan contoh disiplin ditempat kerja. Manajemen menerapkan disiplin untuk mendorong karyawan agar mematuhi peraturan tersebut (Marnisah *et al.*, 2021).

Peran penting disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai/karyawan tidak dapat dipungkiri. Kurangnya disiplin dapat menyebabkan menurunnya efisiensi dan efektivitas kerja. Ketidakmampuan menegakkan disiplin berpotensi menghambat pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Kurangnya disiplin didalam perusahaan dapat mengakibatkan penurunan kinerja pegawai/karyawan, sehingga pekerjaan yang diberi tidak dapat diselesaikan tepat waktu.(Marnisah *et al.*, 2021)

Disiplin merupakan tingkah untuk menumbuhkan rasa hormat pada karyawan terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan. Sikap ini mendorong karyawan untuk secara sukarela mematuhi dan menyesuaikan diri dengan peraturan dan kebijakan tersebut, tanpa paksaan atau tekanan dari pihak luar. Hamali, (2016) dalam Ery Teguh Prasetyo, (2019). Untuk menghasilkan suatu produk dan memenuhi kebutuhan pelanggan organisasi, disiplin mengacu pada pola pikir dan

tindakan yang mengikuti prosedur kerja, kode etik, peraturan organisasi, dan norma budaya organisasi lainnya.

Tidak mungkin memisahkan disiplin pribadi seorang karyawan dari kinerjanya. Menawarkan penghargaan kepada anggota staf adalah salah satu cara untuk memotivasi mereka agar melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka selain menghukum mereka karena menegakkan disiplin (Muttaqien *et al.*, 2019)

Sikap disiplin merupakan tanggung jawab setiap karyawan untuk mengikuti seluruh kebijakan dan prosedur perusahaan. Kedisiplinan ini juga tercermin dari perilaku dan etika seorang karyawan harus membaur ikatan untuk teman pegawai dan atasannya pada lingkungan kerja.

b. Tujuan Disiplin

Tujuan disiplin kerja antara lain (Marnisah *et al.*, 2021:24)

- 1) Pastikan anggota staf mengikuti semua Pekerja harus mematuhi semua kebijakan dan prosedur perusahaan yang berlaku. Meningkatkan produktivitas pekerja dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan kemampuan terbaiknya dan memastikan pekerja dapat melayani pemangku kepentingan semaksimal mungkin sesuai dengan bidang keahliannya.
- 2) Meningkatkan tanggung jawab karyawan didalam penggunaan dan pemeliharaan Karyawan diimbau untuk menggunakan sarana, prasarana, barang, dan jasa organisasi secara optimal
- 3) Memastikan karyawan berperilaku dan berpartisipasi sesuai dengan standar organisasi yang berlaku.

- 4) Meningkatkan produktivitas pekerja untuk memenuhi tujuan organisasi dalam jangka pendek dan panjang.

c. Faktor-Faktor Disiplin

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja (Marnisah *et al.*, 2021:25-26) adalah:

- 1) Besarnya gaji yang diberi. Besarnya imbalan mungkin berdampak pada seberapa ketat penerapan disiplin. Jika pekerja mendapat jaminan gaji yang sesuai dengan upaya yang mereka lakukan diperusahaan, mereka akan mematuhi semua undang-undang yang berlaku.
- 2) Apakah organisasi tersebut memiliki kepemimpinan yang luar biasa atau tidak. Ini penting karena dalam lingkungan kerja, setiap karyawan senantiasa menyadari kemampuan pimpinan dalam menerapkan disiplin.
- 3) Apakah ada pengawasan atau tidak. Pengawasan diperlukan untuk semua aktivitas perusahaan untuk membimbing anggota staf dan memastikan hasil pekerjaan berkualitas tinggi.
- 4) apakah pengawasan ada atau tidak. Pengawasan diperlukan untuk setiap aktivitas yang diselesaikan perusahaan untuk memimpin karyawan dan menjamin pekerjaan mereka diselesaikan dengan tepat.
- 5) keberanian dalam memimpin saat Anda melanjutkan. Ketika seorang karyawan tidak mematuhi peraturan, manajemen harus cukup berani untuk menangani pelanggaran tersebut dengan cara yang sesuai dengan kejahatannya.
- 6) Apakah pekerja diberi pertimbangan atau tidak. Pekerja dan pekerja merupakan individu manusia yang mempunyai kepribadian yang berbeda satu sama lain.

Selain puas dengan gaji yang tinggi dan kerja keras, karyawan juga membutuhkan kepemimpinan yang dapat memberi banyak perhatian.

d. Indikator Disiplin

Disiplin kerja mempunyai berbagai indikator menurut (Hasibuan, 2019:194):

- 1) Menghormati kebijakan perusahaan: Karyawan yang mentaati kebijakan kerja secara ketat akan selalu mematuhi kebijakan kerja yang ditentukan organisasi, yang akan berdampak pada peningkatan kesejahteraan dan produktivitas tempat kerja.
- 2) Mengefisienkan penggunaan waktu: Individu diharapkan dapat memanfaatkan waktu kerja yang disediakan perusahaan untuk mempelajari tujuan Manajemen berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pemanfaatan waktu yang efisien.
- 3) Ketidakhadiran merupakan salah satu tanda disiplin karyawan; semakin sering seseorang masuk kerja atau semakin jarang bolos kerja, ia akan semakin disiplin.
- 4) Ketidakhadiran merupakan salah satu tanda disiplin karyawan; semakin sering seseorang masuk kerja atau semakin jarang bolos kerja, ia akan semakin disiplin.

2.1.3 Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Penyampaian pesan atau informasi dari satu pihak ke pihak lain agar pihak lain dapat memahaminya disebut komunikasi. Bentuk komunikasi lisan dan nonverbal dimungkinkan. Para ahli menegaskan proses mengkomunikasikan

rangsangan atau simbol linguistik untuk mengubah perilaku dapat juga dipahami sebagai komunikasi (Dwi, 2023)

Komunikasi adalah pertukaran informasi antara individu dan individu orang lain. Melalui suatu proses, seorang komunikator yang sukses akan berusaha menyampaikan ide, permasalahan, dan tujuan kepada audiensnya secara jelas dan tepat. Ketika pengirim dan penerima pesan memahami informasi yang sama, komunikasi dianggap berhasil (Muttaqien & Fauziah, 2023)

Menurut Fachrezi (2020), komunikasi adalah proses dimana ide, konsep, dan informasi ditransfer dari satu orang ke orang lain. Tujuannya adalah agar informasi tersebut dapat dipahami dan diinterpretasikan dengan baik pihak penerima, sehingga memungkinkan mereka untuk menjalankan tugas-tugas dengan sebaik-baiknya.

Membuat pesan antara pengirim dan penerima lebih mudah dipahami adalah tujuan komunikasi yang sukses. Untuk melakukan ini, bahasa yang digunakan harus lebih komprehensif dan jelas, pengirim dan umpan balik harus seimbang, dan teknik komunikasi nonverbal yang baik harus digunakan (Hasnaeni, 2019).

Dapat disimpulkan Komunikasi kerja merupakan proses penyampaian informasi, ide, dan gagasan antar karyawan dalam rangka mencapai tujuan bersama. Berbicara tatap muka memungkinkan penyampaian pesan yang lebih jelas dan pemahaman yang mendalam.

b. Faktor Komunikasi

Menurut Chandra, *et al.*, (2023), memberi 7 faktor mempengaruhi terbentuknya komunikasi,:

- 1) Pertumbuhan pribadi dapat dicapai dengan membentuk perspektif masyarakat. Ini menyoroti pentingnya komunikasi yang efektif, dimana penerima menafsirkan informasi berdasarkan pesan pengirim, dan pengirim menyesuaikan pesan agar dapat dipahami dengan jelas penerima.
- 2) Tanggung jawab dan koneksi, bisa Membuat perbedaan yang terbentuk *Through the process* komunikasi dan bergantung dari hasil atau Sebagai hasil dari proses tersebut yang akan disampaikan tergolong dalam menyampaikan informasi ataupun melalui cara, komunikasi.
- 3) Komunikator yang ahli mahir dalam memilih kata (diksi) yang tepat agar berhasil berkomunikasi dengan penerimanya baik secara lisan maupun nonverbal.
- 4) Penting untuk memahami bagaimana emosi memengaruhi komunikasi agar dapat terjalin komunikasi yang efektif.
- 5) Nilai-nilai bersama dan praktik budaya memberi landasan untuk mengevaluasi pendekatan komunikasi guna meraih pemahaman lintas budaya yang efektif.
- 6) Kondisi fisik memegang peranan yang sangat penting dalam komunikasi. Karena semua indera kita mempunyai fungsi unik yang bisa kita gunakan untuk melanjutkan komunikasi.
7. Persepsi melibatkan penjelasan dan interpretasi individu terhadap informasi, yang kemudian diproses untuk membentuk opini.

c. Manfaat Komunikasi,

Berikut beberapa manfaat komunikasi menurut Heryanto (2021):

- 1) Menggambarkan kejadian, gagasan, atau peristiwa yang akan diungkapkan.

- 2) Mendik: Anda dapat menyampaikan kebijaksanaan dan ide-ide bagus kepada banyak orang dengan berkomunikasi secara efektif.
- 3) Pengaruh Antara komunikan dan komunikator, masing-masing pelaku komunikasi akan berupaya untuk mempengaruhi satu sama lain.
- 4) Menghibur: Berbagi informasi juga dapat berfungsi sebagai hiburan atau menghibur orang lain.

d. Indikator Komunikasi

Ada 5 Indikator pada komunikasi menurut (Chandra & Sudjianto, 2023) yaitu :

- 1) Sikap Positif

Ini ialah sikap terbuka dan jujur kepada diri sendiri dan kemampuan untuk secara aktif berkontribusi terhadap nasihat yang masuk akal dan bermanfaat bagi orang lain.

- 2) Memperlakukan setiap orang secara setara, tanpa membedakan budaya adalah sikap kesetaraan.

- 3) Sikap mendukung

Daripada hanya menilai atau mengutuk sikap diri sendiri, justru perilaku setiap oranglah yang mengomunikasikan sikapnya agar dapat memahami orang lain.

- 4) Empati

Ini berubah menjadi keadaan emosional yang memungkinkan orang merasa seperti orang lain, baik mereka kehilangan kesadaran akan siapa diri mereka atau tidak.

- 5) Keterbukaan

Ini bertindak sebagai katalis bagi seseorang untuk bersiap mengambil risiko membuka diri dan memiliki kejelasan dalam menjelaskan berbagai hal kepada orang lain. Mampu merespons secara positif, bersikap tulus, dan bertanggung jawab terhadap topik yang dipilih setiap orang untuk diskusikan merupakan komponen dari sikap terbuka.

2.1.4 Kepuasan Kerja

a. Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja menjadi topik yang menarik dalam manajemen perusahaan karena pengaruhnya yang besar terhadap pekerja maupun perusahaan. Jika pekerja senang dengan pekerjaannya, mereka akan merasa nyaman dengan pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan ukuran seberapa bahagia pekerja dengan pekerjaannya. Ini terlihat dari cara anggota staf memandang lingkungan dan pekerjaan yang mereka lakukan. Disisi lain, karyawan yang tidak puas sering kali mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Organisasi perlu mengidentifikasi setiap contoh ketidakbahagiaan kerja dikalangan karyawannya (Wiliandari, 2019)

Penilaian, suasana hati, atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan kaitannya dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, remunerasi, hubungan dengan rekan kerja, interaksi sosial di tempat kerja, dan aspek lainnya dapat diartikan sebagai kepuasan kerja (Setiono Agus, B, Sustiyatik, 2020). Kemudian Afandi, (2021) dalam Anton Budi Santoso, (2022) Merasa efektivitas atau reaksi emosional karyawan terhadap aspek-aspek tertentu dari pekerjaannya, serta persepsi mereka mengenai betapa menyenangkan pekerjaan mereka,

menentukan tingkat kepuasan kerja mereka. Biasanya, pekerjaan seseoranglah yang memperlihatkan kesenjangan antara kompensasi yang diterimanya dan apa yang menurutnya seharusnya dibayar.

Sedangkan Handoko dalam Mardiana, (2016) menyiratkan keadaan emosional pekerja, apakah bahagia atau tidak, berdampak pada seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka. Pemikiran seseorang terhadap pekerjaannya tercermin dari tingkat kepuasannya.

Berdasarkan definisi diatas, kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan baik atau buruk seorang karyawan, yang berdampak langsung pada emosi dan perilakunya ditempat kerja, termasuk kinerja, perilaku, dan semangat kerjanya.

b. Faktor Kepuasan kerja

Menurut Hasibuan dalam Auliani *et al.*, (2017) mengatakan variabel-variabel berikut berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan:

- a. kompensasi yang adil dan sesuai;
- b. penempatan kerja yang sesuai atau sesuai dengan bakat;
- c. tingkat kesulitan atau ringannya pekerjaan yang diberi; Dan
- d. lingkungan kerja yang nyaman dan bersahabat.
- e. Peralatan yang memadai untuk memudahkan pelaksanaan tugas yang ada.
- f. Pendekatan pemimpin dalam memimpin bawahannya monoton atau tidak

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi(2021) dalam Anton Budi Santoso, (2022) Berikut ini ialah beberapa ukuran kepuasan kerja:

- 1) Pekerjaan itu sendiri, isi pekerjaan yang dilaksanakan atau diberi kepada seseorang dapat menjadi faktor utama dalam kepuasan bekerja itu sendiri.
- 2) Sejauh mana remunerasi yang diberi kepada seorang karyawan sesuai dengan kebutuhan pribadinya, pemahamannya akan keadilan, dan pentingnya tugas mereka?
- 3) Supervisor adalah seseorang yang selalu menyampaikan petunjuk atau arahan kepada karyawan agar mereka dapat melakukan pekerjaannya, terkadang pegawai/karyawan akan merasa senang atau tertekan ketika merasa diawasi pengawas itu sendiri hal itu yang bisa menyebabkan puas atau tidaknya karyawan tersebut.
- 4) teman Kerja merupakan Seseorang yang selalu bertatapan setiap melakukan pekerjaannya, rekan kerja bisa membuat pekerjaan menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan tergantung dari rekan kerja itu sendiri.

2.1.5 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja karyawan

Kata “prestasi kerja” merupakan turunan dari kata “kinerja”. Kinerja adalah hasil akhir kerja yang dapat dilakukan seseorang atau sekelompok orang didalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan kewajibannya, tidak bertentangan dengan ketentuan hukum, dan tidak berkaitan dengan moralitas atau etika dalam upaya mencapai tujuan bisnis yang meragukan secara hukum. Afandi, dalam (Lestari & Widnyana, 2023)

Guna meraih tujuan organisasi, kinerja karyawan merupakan komponen penting. Efektivitas tenaga kerja suatu organisasi berpengaruh langsung terhadap

keberhasilannya. Ketika kinerja pegawai baik, organisasi pun akan lebih mudah mencapai target dan tujuannya. Ini disebabkan kinerja pekerja menjadi barometer eksistensi dan keberhasilan organisasi.

Didalam setiap organisasi, manusia menjadi elemen vital. Tanpa manusia, organisasi tidak dapat menjalankan fungsinya. Pegawai adalah individu yang menggerakkan roda organisasi, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. peran pegawai dalam mencapai tujuan organisasi sangatlah krusial.(Marnisah *et al.*, 2021)

Kinerja adalah pelaksanaan tugas dan peningkatannya sesuai dengan tugas yang diberi guna meraih tujuan atau menghasilkan hasil yang diinginkan. Menurut konsep ini kinerja lebih terfokus pada proses, dimana perbaikan dilakukan sepanjang pelaksanaan untuk memaksimalkan kinerja atau mencapai hasil pekerjaan yang diinginkan (Sinambela, 2016).

Menurut Sectiono Agus dan Sustiyatik (2020), efektivitas keseluruhan seseorang dalam jangka waktu tertentu dalam melakukan suatu tugas sehubungan dengan beberapa kondisi, seperti standar produksi kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan, atau standar yang diakui bersama, diukur dari kinerjanya. Menurut Mangkunegara dalam Ansory & Indrasari (2018), kinerja pegawai ditentukan jumlah dan kaliber pekerjaan yang dilakukan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberi.

Kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan karyawan secara individu atau tim untuk mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam aktivitas

penyelesaian akhir, efektivitas dan efisiensi dapat dipakai guna mengukur kinerja optimal.

b. Faktor Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa Pengetahuan dan keterampilan: Ini merujuk pada pengetahuan dan keahlian yang diperoleh individu dalam bidang tertentu. Sutrisno dalam Fachrezi, (2020) yaitu :

1) Efektifitas

Efektivitas adalah kemampuan untuk menetapkan dan memenuhi tenggat waktu suatu tugas.

2) Efisiensi

Efisiensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan sumber daya yang tersedia semaksimal mungkin.

3) Otoritas

Kapasitas seorang pemimpin untuk membuat pilihan yang mempengaruhi perilaku pengikutnya, mencapai tujuan, dan melaksanakan visi dan tujuan organisasi.

4) tanggung jawab

Sikap seorang pegawai terhadap tugas yang diberi kepadanya itulah yang kita sebut tanggung jawab.

5) disiplin kerja

Disiplin tempat kerja adalah keadaan memaksa atau menginspirasi karyawan untuk bertindak dan merampungkan seluruh tugas menurut standar yang ditentukan.

6) inisiatif.

Kapasitas untuk menyelesaikan suatu tugas atau melakukan sesuatu tanpa menunggu izin atau instruksi langsung disebut inisiatif.

c. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

Unsur penilaian kinerja karyawan, (Sukmawati, 2023) beberapa diantaranya :

1) Kesetiaan

Tekad, kemampuan untuk mengikuti instruksi dan bertindak dengan tulus, serta kesadaran dalam menjalankan tanggung jawab, merupakan kualitas yang menentukan loyalitas.

2) Prestasi kerja

Kinerja karyawan ditempat kerja mengacu pada seberapa baik mereka menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberi perusahaan atau organisasi kepada mereka.

3) Tanggung jawab

Kapasitas seorang pekerja untuk menyelesaikan tugas dan bekerja seefisien dan secepat mungkin.

4) Kejujuran

Kejujuran adalah kejujuran yang dimiliki seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dan tidak menyalahgunakan wewenang yang dipercayakan kepadanya.

5) Kerja sama

Kapasitas pekerja untuk memenuhi tanggung jawab mereka dan berkolaborasi dengan orang lain sebagai sebuah tim untuk menghasilkan hasil yang diinginkan.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Pegawai yang mencakup lima indikator kinerja pegawai didasarkan pada penilaian Mathis dan Jackson didalam setiono agus, B, Sustiyatik, (2020):

- 1) Kualitas merupakan derajat keberhasilan suatu kegiatan, dinilai dengan menggunakan berbagai metode sesuai dengan peraturan perusahaan.
- 2) Jumlah produk atau jasa yang dihasilkan selama periode tertentu didefinisikan sebagai kuantitas.
- 3) Kapasitas untuk menyelesaikan tugas-tugas penting dengan pengawasan paling sedikit adalah keandalan.
- 4) Kehadiran Keyakinan Anda akan melapor ke tempat kerja setiap hari dan dalam jam yang ditentukan disebut kehadiran. Istilah "komitmen organisasi" menggambarkan seberapa besar komitmen seorang pekerja terhadap organisasi dan tugasnya.
- 5) Kapasitas untuk berkolaborasi Kapasitas seorang pegawai untuk berkolaborasi dengan orang lain dalam rangka melakukan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditentukan dikenal dengan kemampuan bekerja sama.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai sarana untuk membandingkan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang telah dilakukan (Aziz, 2023).

Menemukan kesamaan antar penelitian merupakan upaya untuk menghasilkan ide-ide segar untuk penelitian dimasa depan. Gambaran penelitian baik yang dipublikasikan maupun tidak dipublikasikan disajikan setelah peneliti menyoroti sejumlah hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan pada bagian ini. Berikut adalah beberapa penelitian lama yang masih relevan dengan subjek yang penulis teliti.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Mira Yona (2018)	Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Tech Manufacturing Indonesia	analisis kuantitatif	Adalah bermanfaat untuk memperlihatkan kepribadian, komunikasi, dan dedikasi organisasi sekaligus.
2.	I Putu Bagus Suthanaya, Made Yudi Darmita, (2021)	Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bali Mitra Rafting di Kabupaten Karangasem	analisis regresi	memperlihatkan kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan komunikasi.
3.	Agustriani, Ratnasari, Zamora (2022)	Pengaruh disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap karyawan	deskriptif kuantitatif	Temuan penelitian memperlihatkan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
4.	Sasongko, Zaenal Abidin	Pengaruh disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap	kuantitatif.	Berdasarkan persamaan regresi $Y = 19,248 + 0,792X_1$, hasil penelitian

No.	Nama Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	(2022)	kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada pt. linknet cabang tangerang		memperlihatkan disiplin kerja berpengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai,
5.	Widayanti, Widiastini (2021)	Pengaruh kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada bagian moulding kayu pt. adi karya graha mulia	kuantitatif kausal	memperlihatkan bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan hukuman dan kebahagiaan kerja.
6.	Lestari, Widnyana, Sukadana (2023)	Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di the alena resort ubud, gianyar bali	kuantitatif	Temuan penelitian memperlihatkan, di The Alena Resort Ubud di Gianyar, Bali, kinerja staf dipengaruhi secara positif dan signifikan motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi.
7.	Husna, Romauli Situmeang (2021)	Pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada pt putra jaya propita	kuantitatif	Hasil penelitian disiplin kerja, kepuasan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Jaya Propita
8.	Hutasoit, Laia, Giawa, Prianto Pasaribu dan Novita (2021)	Analisis pengaruh komunikasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	kuantitatif	memperlihatkan Komunikasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja memberi pengaruh positif dan signifikan
9.	Janamarta, Dwi Lestari (2023)	Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Adi Imart - Tangerang Production Department)	kuantitatif	memperlihatkan hubungan antara variabel disiplin kerja dan komunikasi dengan kinerja karyawan adalah linier. Karena dari uji t diperoleh thitung disiplin kerja dan komunikasi lebih besar dari ttabel, H0 ditolak dan Ha diperbolehkan.
10.	Ginting (2018)	Pengaruh disiplin kerja, dan komunikasi terhadap	kuantitatif	Temuan penelitian memperlihatkan kinerja karyawan pada PT. Sekar

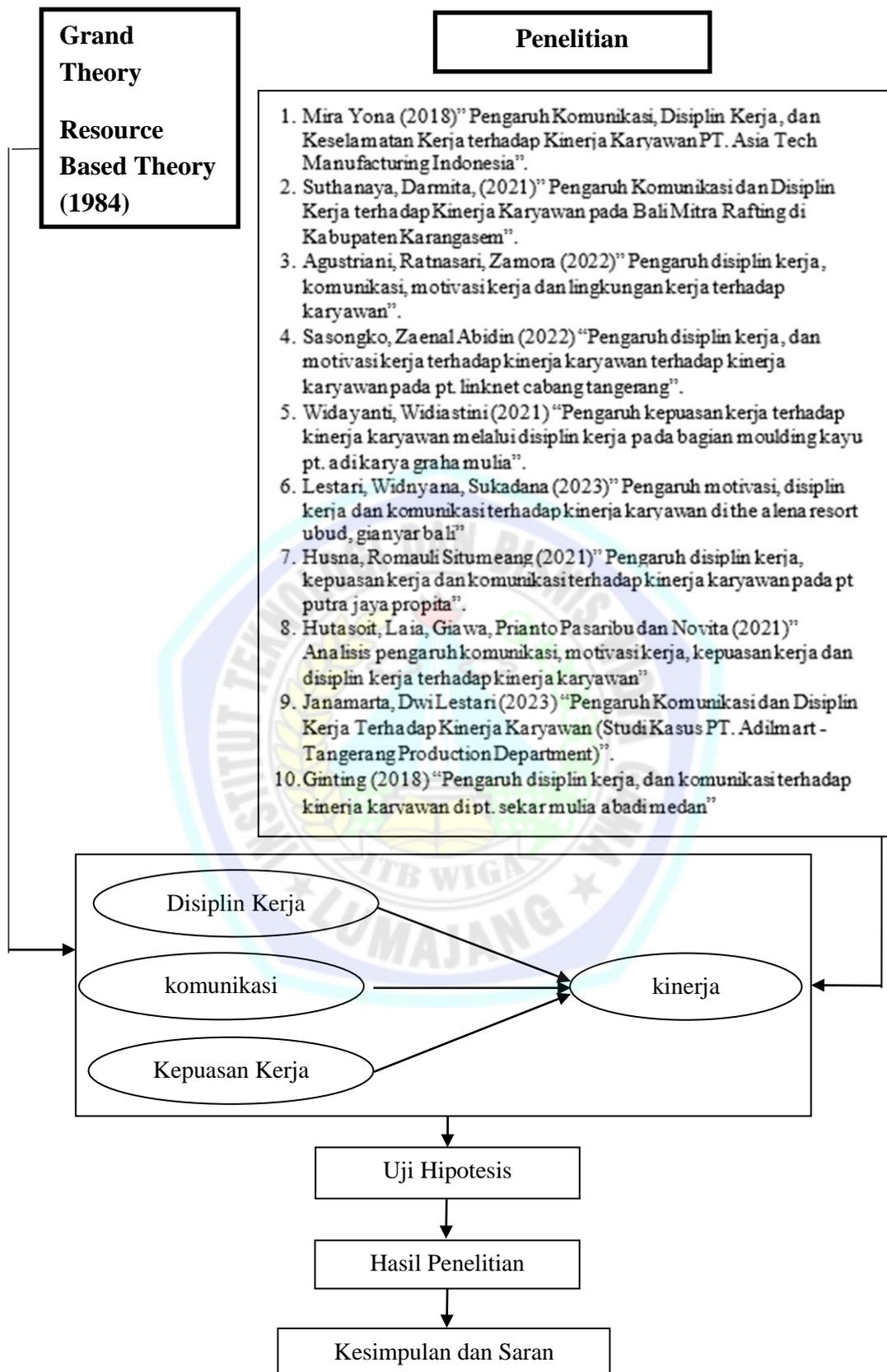
No.	Nama Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		kinerja karyawan dipt. sekar mulia abadi medan		Mulia Abadi Square sangat dipengaruhi disiplin kerja dan komunikasi, yang keduanya terjadi secara bersamaan dan didalam skala yang lebih kecil.

Sumber : Penelitian Terdahulu Tahun (2018-2023)

2.3 Kerangka Penelitian

2.3.1 Kerangka Pemikiran

Sugiyono mengartikan kerangka berpikir sebagai model konseptual yang selanjutnya dijadikan teori mengenai beberapa variabel kajian atau persoalan yang telah diakui sebagai persoalan penting. Selain itu, kerangka berpikir seperti yang didefinisikan Sapto Haryoko, yaitu penelitian yang mencakup pemanfaatan dua variabel atau lebih. Maka, kerangka berpikir tersebut tersusun atas beberapa faktor, yang selanjutnya akan dibahas:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Teori & Penelitian Terdahulu

Seperti terlihat pada Gambar 2.2, paradi gma ganda mencakup tiga variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Gambar 2.2 menggambarkan bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sekaligus. Paradi gma elips digunakan didalam penelitian ini karena menggunakan variabel yang mempunyai banyak indikasi.

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah solusi sementara yang kebenarannya perlu diselidiki melalui studi . Dinyatakan sebagai solusi sementara karena pada hakikatnya hipotesis adalah solusi terhadap suatu masalah yang telah dirumuskan didalam proses perumusan masalah; meskipun demikian, kebenaran hipotesis harus dikonfirmasi secara empiris melalui analisis data lapangan (Abdullah, 2015).

Mengingat tujuan penelitian dan pertanyaan penelitian, hipotesis berikut diajukan:

a) Hipotesis Pertama

Disiplin kerja adalah elemen dasar untuk mendorong kinerja karyawan dengan mewujudkan tujuan perusahaan. Kurangnya disiplin dapat menghambat efisiensi dan efektivitas kerja, sehingga menghambat pencapaian target yang telah ditentukan (Marnisah *et al.*, 2021).

Berikut teori yang dikemukakan mengenai tujuan penelitian dan rumusan masalah: Menurut penelitian mengenai “pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.linknet cabang Tangerang” (Rizki Catur Sasongko, Ali Zaenal Abidin, 2022). Disiplin kerja berpengaruh yang baik dan

signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis singkat berikut dapat dibuat:

H1 : terdapat pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Berkah jaya group

b) Hipotesis Kedua

Penyampaian informasi atau pesan dari seseorang ke orang lain agar dapat dipahami merupakan proses komunikasi. Bentuk komunikasi lisan dan nonverbal dimungkinkan. Para ahli menegaskan kemampuan untuk mengirimkan sensasi atau sinyal vokal untuk mengubah perilaku adalah cara lain untuk memahami komunikasi (Anugrah Dwi, 2023). Kalimat ini menekankan pada hubungan sebab-akibat antara komunikasi yang lancar dan peningkatan produktivitas. Aliran informasi dan interaksi yang positif antar karyawan meminimalisir kesalahpahaman dan hambatan, sehingga memungkinkan mereka untuk fokus dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien. Berdasarkan hasil penelitian yang dipublikasikan pada tahun 2021 dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mitra Bali Rafting Ride Kabupaten Karangasem I Putu Bagus Suthanaya & Made Yudi Darmita (ISSN 2621-4610), terdapat pengaruh yang signifikan dan ditemukan korelasi positif antara variabel komunikasi dengan kinerja karyawan Mitra Bali Rafting Ride Kabupaten Karasem. Berikut hipotesis sementara yang dapat dibuat:

H2 : Terjadi pengaruh komunikasi secara signifikan terhadap pegawai karyawan

Berkah jaya Group.

c) Hipotesis Ketiga

Kebahagiaan kerja diyakini memiliki peran besar dalam mempengaruhi perilaku terkait pekerjaan termasuk pergantian karyawan dan produktivitas. (Muttaqien, 2014) mengartikan kepuasan kerja sebagai sikap keseluruhan karyawan terhadap tugas yang dilakukannya, karena secara umum kepuasan kerja dimaksudkan ketika membahas sikap karyawan.

(Rd. Ratih Hanawidjaya, Sindrawati , Nia Sumiati, 2022) mengatakan Meningkatkan keadilan dan imbalan bagi karyawan, baik intrinsik (gaji dan promosi) maupun ekstrinsik (penghargaan atas pencapaian), terbukti meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Ini didukung penelitian Hanawidjaya, Sindrawati, Sumiati, dan Afihtul Barokah (2022) dengan ISSN 2963 – 1181, Ini memperlihatkan bagaimana kepuasan kerja diPT. Niaga Nusa Abadi Subang terkena dampak positif dan signifikan terhadap kinerja staf. Dengan demikian, hipotesis singkat berikut dapat dibuat:

H3 : Terdapat pengaruh kepuasan secara signifikan terhadap kinerja karyawan jaya Group.