

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam (12) mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata “job performance” atau “actual performance” yaitu unjuk kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara dalam (12). Menurut (13) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (14). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya menurut (15). Kinerja yang optimal dan stabil bukanlah sesuatu kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik dan usaha maksimal untuk mencapainya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi (16). Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas.

Dari penjelasan di atas dapat di simpulkan kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi yang dicapai seseorang atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, baik secara individu maupun kolektif. Kinerja dapat diukur dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai, sesuai dengan standar, persyaratan, atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu, kinerja bukan sekadar hasil akhir, tetapi juga mencerminkan proses, perilaku

nyata, dan pengelolaan sumber daya yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (17) yaitu kemampuan, motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi, kepuasan kerja. Penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

1. Kemampuan

Kemampuan merujuk pada potensi atau keahlian karyawan dalam melaksanakan tugas, yang diperoleh dari pengetahuan, keterampilan, serta pengalaman kerja yang mereka miliki.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan pendorong baik dari dalam diri maupun faktor eksternal yang mendorong karyawan untuk berusaha dan merasa bersemangat dalam bekerja, serta untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan komitmen karyawan untuk mengikuti aturan, norma, dan prosedur yang ada di dalam organisasi.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup berbagai kondisi yang ada di sekitar tempat kerja, baik yang bersifat fisik (seperti fasilitas dan kenyamanan) maupun nonfisik (hubungan antar karyawan), yang dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka.

5. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengarahkan, membina, dan mempengaruhi karyawan agar mau bekerja secara maksimal demi mencapai tujuan organisasi.

6. Komunikasi

Komunikasi adalah proses dalam menyampaikan informasi, gagasan, atau pesan antara atasan dengan bawahan serta antar sesama karyawan agar tugas dapat dilaksanakan dengan efisien.

7. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan puas atau tidak puas yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti penghasilan, lingkungan kerja, dan hubungan antar karyawan.

b. Indikator Kinerja

Indikator itu penting karena penilaian kinerja didasarkan pada indikator itu sendiri. Adapun ukuran dari kinerja pegawai menurut (4) sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja, seberapa baik hasil pekerjaan dibandingkan standar yang ditetapkan
2. Kuantitas Kerja, jumlah beban kerja atau output yang diselesaikan dalam periode tertentu.
3. Ketepatan Waktu, kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang ditargetkan.
4. Efektivitas dan Efisiensi kemampuan menggunakan sumber daya secara optimal untuk mencapai hasil terbaik.
5. Kemandirian, kemampuan menyelesaikan tugas tanpa ketergantungan berlebihan pada orang lain.
6. Komitmen Kerja, tingkat kesungguhan dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

2. Komunikasi

Komunikasi merupakan salah satu elemen penting dalam kehidupan organisasi. Menurut (18), komunikasi adalah proses penyampaian informasi dan pemahaman dari satu orang ke orang lain. Komunikasi yang efektif memungkinkan anggota organisasi untuk memahami tugas, tanggung jawab, serta tujuan organisasi secara menyeluruh. Sedangkan menurut (19), komunikasi organisasi adalah proses penciptaan dan pertukaran pesan dalam jaringan hubungan yang saling bergantung satu sama lain untuk mengatasi ketidakpastian dalam lingkungan organisasi. Dengan demikian, komunikasi dalam organisasi tidak hanya sekadar penyampaian pesan, melainkan juga upaya membangun pemahaman bersama antar anggota organisasi.

Menurut (20), komunikasi yang efektif dalam organisasi dapat meningkatkan kerja sama antar karyawan, memperkuat hubungan antar individu, dan menciptakan

suasana kerja yang kondusif. Dalam konteks RRI Stasiun Malang, komunikasi yang baik antara pimpinan, penyiar, teknisi, dan staf administratif sangat penting untuk memastikan setiap program siaran berjalan sesuai jadwal dan standar kualitas yang diharapkan.

Bentuk komunikasi yang efektif dalam organisasi, mencakup komunikasi vertikal (atas-bawah dan bawah-atas), komunikasi horizontal (antar rekan kerja), serta komunikasi diagonal (antar bagian yang berbeda fungsi) (19). Ketika saluran komunikasi ini berjalan lancar, maka informasi dapat diterima dengan benar, kesalahan kerja berkurang, dan produktivitas meningkat.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian dan pertukaran informasi antar individu dalam organisasi yang bertujuan untuk menciptakan pemahaman bersama. Komunikasi yang efektif tidak hanya membantu penyampaian pesan, tetapi juga berperan dalam meningkatkan kerja sama, memperkuat hubungan kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Dalam organisasi, komunikasi dapat berlangsung secara vertikal, horizontal, dan diagonal, yang apabila berjalan dengan baik akan meminimalkan kesalahan, memperlancar koordinasi, serta meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Dari berbagai pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan unsur vital dalam kehidupan organisasi karena berperan sebagai sarana untuk menyampaikan informasi, membangun pemahaman bersama, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis antar anggota organisasi. Komunikasi yang efektif memungkinkan setiap individu memahami tugas, tanggung jawab, dan tujuan organisasi, sehingga dapat bekerja secara terarah dan produktif.

Dalam konteks RRI Stasiun Malang, keberhasilan pelaksanaan program siaran sangat bergantung pada efektivitas komunikasi antara pimpinan, penyiar, teknisi, dan staf administratif. Penerapan berbagai bentuk komunikasi baik vertikal, horizontal, maupun diagonal menjadi kunci agar arus informasi berjalan lancar, kesalahan dapat diminimalkan, dan kinerja organisasi meningkat. Dengan demikian, komunikasi yang baik bukan hanya alat penyampaian pesan, tetapi juga

fondasi utama dalam membangun kerja sama dan mencapai tujuan organisasi secara optimal.

a. Fungsi Komunikasi

Fungsi komunikasi pada dasarnya adalah peran atau tujuan utama yang ingin dicapai melalui proses penyampaian dan penerimaan pesan antara komunikator dan komunikan. Komunikasi tidak hanya sekadar bertukar informasi, tetapi juga memiliki fungsi sosial, emosional, dan instrumental dalam kehidupan individu maupun organisasi.

Komunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan individu maupun organisasi. Dalam konteks organisasi, komunikasi menjadi sarana utama dalam membangun hubungan kerja, menyampaikan informasi, mengoordinasikan kegiatan, serta mencapai tujuan bersama. Melalui komunikasi, individu dapat saling memahami, bekerja sama, dan menyesuaikan diri terhadap dinamika lingkungan kerja. Menurut komunikasi internal modern memiliki empat fungsi utama:

1. **Driving and Managing Change** – mendukung dan mempercepat perubahan organisasi.
2. **Engaging and Retaining Employees** – meningkatkan keterlibatan dan mempertahankan karyawan.
3. **Enabling Collaboration** – memfasilitasi kerja sama antar bagian.
4. **Supporting and Optimizing Work Processes** – membantu memperlancar proses kerja organisasi.

Fungsi ini menunjukkan bahwa komunikasi bukan hanya alat penyampaian informasi, tetapi juga strategi manajerial untuk meningkatkan efisiensi dan budaya kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa menurut para peneliti, fungsi komunikasi dalam organisasi mencakup penyampaian informasi, pembentukan hubungan sosial, koordinasi kegiatan, serta pengelolaan perubahan dan kolaborasi antar anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Komunikasi internal modern, seperti yang dikemukakan oleh (14), berperan sebagai strategi manajerial untuk mendorong keterlibatan karyawan, memperkuat kerja

sama tim, mendukung proses kerja, dan membangun budaya organisasi yang produktif.

b. Komunikasi dalam Organisasi

Komunikasi dalam organisasi adalah proses penyampaian informasi, ide, pesan, atau instruksi antara anggota organisasi untuk mencapai pemahaman bersama dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Komunikasi ini tidak hanya sekadar bertukar informasi, tetapi juga berfungsi membangun hubungan kerja, koordinasi, kolaborasi antarbagian, serta menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan organisasi.

Komunikasi organisasi adalah pengirim dan penerima berbagai pesan organisasi didalam kelompok formal maupun informal di suatu organisasi (21). Bila organisasi semakin besar dan kompleks maka akan mengakibatkan semakin kompleks pula proses komunikasinya. Organisasi kecil yang anggotanya hanya tiga orang, proses komunikasi yang anggotanya seribu orang menjadi komunikasinya sangat kompleks. Komunikasi dapat bersifat formal dan informal.

Komunikasi dalam organisasi menjadi sistem aliran yang menghubungkan dan membangkitkan kerja antar bagian dalam organisasi sehingga menghasilkan sinergi. Jadi dengan demikian, komunikasi dalam organisasi selain ikut andil membangun iklim organisasi juga ikut membangun budaya organisasi. Jika ini dipahami oleh pengelola organisasi maka perbedaan-perbedaan individu dan ketidakmengertian dalam organisasi bias diperkecil dan dikurangi yang pada akhirnya konflik bias dihindari.

Menurut (21) Komunikasi organisasi adalah proses pertukaran informasi dan makna antara anggota organisasi, yang memungkinkan organisasi mencapai tujuan secara efektif. komunikasi bukan sekadar penyampaian pesan, tapi juga pemahaman makna dan koordinasi.

Sedangkan menurut (22) Komunikasi organisasi adalah proses sosial yang memfasilitasi pertukaran informasi, membangun pemahaman, dan menciptakan hubungan yang efektif antar anggota organisasi. komunikasi organisasi merupakan proses sosial yang terus berlangsung, bukan aktivitas tunggal.

Berdasarkan pengertian diatas peneliti menyimpulkan Komunikasi dalam organisasi adalah proses dinamis dan sosial yang melibatkan pertukaran informasi, ide, pesan, maupun instruksi antar anggota organisasi, baik secara formal maupun informal. Fungsi utamanya tidak hanya menyampaikan informasi, tetapi juga membangun pemahaman bersama, koordinasi, kolaborasi antarbagian, serta menyesuaikan diri dengan dinamika organisasi. Secara keseluruhan, komunikasi organisasi membentuk sistem yang menghubungkan bagian-bagian organisasi, mendukung sinergi, membangun iklim dan budaya organisasi, serta meminimalkan konflik akibat perbedaan individu atau ketidakpahaman. Dengan demikian, komunikasi organisasi merupakan fondasi penting untuk efektivitas, integrasi, dan keberhasilan organisasi.

c. Indikator Komunikasi

Indikator komunikasi adalah ukuran atau tanda yang digunakan untuk menilai efektivitas proses komunikasi, baik dalam organisasi maupun konteks lainnya. Indikator ini menunjukkan seberapa baik pesan tersampaikan, dipahami, dan direspons oleh penerima komunikasi. Dengan kata lain, indikator komunikasi membantu menilai kualitas dan keberhasilan komunikasi dalam mencapai tujuan tertentu.

Menurut (2) ada lima hal yang dapat dijadikan ukuran bagi komunikasi efektif, yaitu :

1. **Pemahaman**, Pemahaman adalah penerimaan yang cermat atas kandungan rangsangan seperti yang dimaksudkan oleh pengirim pesan. Dalam hal ini komunikator dikatakan efektif apabila penerima memperoleh pemahaman yang cermat atas pesan yang disampaikan. Kegagalan utama dalam berkomunikasi adalah ketidakberhasilan dalam menyampaikan isi pesan secara cermat.
2. **Kesenangan**, Tingkat kesenangan dalam berkomunikasi berkaitan erat dengan perasaan terhadap orang yang berinteraksi dengan pihak lain.
3. **Mempengaruhi sikap**, Komunikasi dikatakan efektif jika komunikator (pengirim) dapat mempengaruhi sikap komunikan (penerima), tindakan

mempengaruhi sikap bertujuan agar orang lain memahami ucapan kita dan menyetujui sesuai dengan yang kita inginkan.

4. Hubungan yang semakin baik, Secara keseluruhan, komunikasi efektif memerlukan suasana psikologis yang positif dan penuh kepercayaan.
5. Salah satu kegagalan dalam berkomunikasi adalah adanya gangguan dalam hubungan insani yang berasal dari kesalahpahaman.
6. Tindakan, Komunikasi yang efektif dapat mendorong orang lain untuk melakukan tindakan yang sesuai dengan yang kita inginkan.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan faktor internal yang berpengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi. Menurut (23), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut (23), disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri dan sikap hormat terhadap ketentuan organisasi yang menjadi pedoman perilaku karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan bekerja sesuai dengan prosedur, mematuhi waktu kerja, dan menunjukkan tanggung jawab tinggi terhadap tugasnya.

Sedangkan menurut (3), disiplin yang baik akan menumbuhkan rasa tanggung jawab, loyalitas, dan semangat kerja yang tinggi. Sebaliknya, rendahnya disiplin akan menimbulkan keterlambatan, ketidakhadiran, dan menurunnya kualitas kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesadaran dan kesediaan individu dalam menaati peraturan serta norma yang berlaku di organisasi. Disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab, pengendalian diri, dan komitmen karyawan terhadap tugas yang diberikan.

Disiplin yang baik akan mendorong peningkatan loyalitas, semangat kerja, dan kualitas kinerja, sedangkan disiplin yang rendah dapat menyebabkan keterlambatan, ketidakhadiran, serta menurunnya produktivitas kerja.

Dalam lingkungan kerja seperti RRI Stasiun Malang yang memiliki jadwal siaran tetap dan bersifat publik, disiplin waktu dan tanggung jawab menjadi faktor krusial. Karyawan dituntut hadir tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai

jadwal siaran, serta menjaga profesionalitas agar kepercayaan publik terhadap lembaga tetap terjaga.

a. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sesuatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (24).

Menurut (24) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, diantaranya :

1. Kehadiran, Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja Etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Author	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Hotel Millenium Sirih, Jakarta	Rima Alhalimah Hajrina, Iis Mariyam dan Menik Wijayanti (2016)	Jenis penelitian : Kuantitatif, Alat analisis: analisis regresi linier berganda uji asumsi klasik, Teknik sampel : sampling jenuh Populasi : 30 orang (digunakan semua sebagai sampel)	Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan Bagian Marketing Hotel Millenium Sirih, Jakarta
2.	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ	Sutrisno (2019)	Jenis penelitian: Kuantitatif Alat analisis : dengan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik Teknik sampel : sampel jenuh 45 orang (digunakan semua sebagai sampel)	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja..Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan namun lebih kecil dibanding dua variabel lainnya.
3.	Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan	Srimiatun dan Triana Prihatinta (2017)	Jenis penelitian: Metode kuantitatif, Alat analisis : analisis deskriptif, uji instrument, analisis regresi linier	Terdapat Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga

No.	Judul Penelitian	Author	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun		berganda, uji asumsi klasik Teknik sampel : sampling jenuh Populasi : 60 (digunakan semua sebagai sampel)	Kependidikan Politeknik Negeri Madiun
4.	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Onolalu Kabupaten Nias Selatan	Tety Suryani Gaho (2024)	Jenis penelitian: Kuantitatif, bersifat kausal Alat analisis: analisis regresi linear sederhana Teknik sampel : desain non probability sampling, sampel jenuh Populasi : 42 (digunakan semua sebagai sampel)	Bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Onolalu Kabupaten Nias Selatan
5.	Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (persero) Cabang Sragen	Munandar et al., (2022)	Jenis penelitian : kuantitatif Alat analisis : Regresi linier berganda Teknik sampel: Census sampling Populasi 35 (digunakan semua)	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan

No.	Judul Penelitian	Author	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			sebagai sampel)	terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (persero) Cabang Sragen.
6.	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sakura Java Indonesia.	Riska Dwi Setiawati dan Hamzah Mardi Putra (2022)	Jenis penelitian : Kuantitatif, Alat analisis: analisis regresi linier sederhana, uji asumsi klasik Teknik sampling: random sampling Populasi : 150 (sampel 87 orang)	Disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja
7.	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Studi Pada Pt.Mowilex Indonesia)	Novi Anggraini dan Dewi Nusraningrum (2023)	Jenis penelitian: Kuantitatif Alat analisis: Uji asumsi klasik, uji instrument, analisis regresi linier sederhana, melalui SEM-PLS Teknik sampling: Random sampling Populasi 412 (sampel 210 orang)	Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

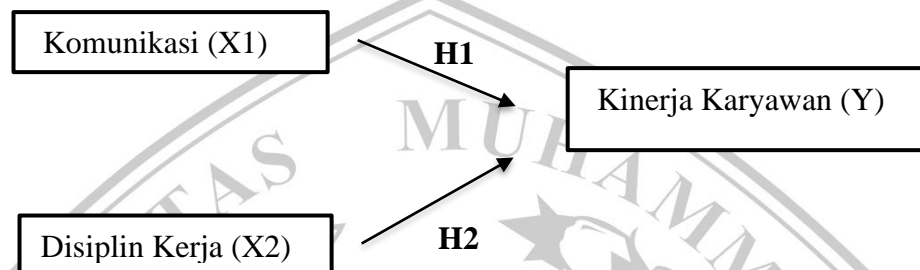
No.	Judul Penelitian	Author	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
8.	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus di Larissa Skincare Surakarta	ofhi Septian Panglipurningrum dan Denny Mahendray (2024)	<p>Jenis penelitian : Kuantitatif,</p> <p>Alat analisis: regresi linier berganda, metode klasik validitas, reliabilitas , uji t /F (</p> <p>Teknik sampling: sampling jenuh</p> <p>Populasi: 40 orang (digunakan semua sebagai sampel)</p>	<p>Lingkungan Kerja Mempunyai Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Larissa Skincare Cabang Surakarta</p> <p>Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Larissa Skincare Cabang Surakarta, sehingga peningkatan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Larissa Skincare Cabang Surakarta, sehingga peningkatan motivasi kerja dapat</p>

No.	Judul Penelitian	Author	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				meningkatkan kinerja karyawan.
	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kreasi Kemasan Komposit	Lillo Aquilla Bagaskara & Jamaludin, (2021)	Jenis penelitian: kuantitatif Alat analisis: uji asumsi klasik, uji instrument, analisis regresi linier berganda Teknik sampling: sampel jenuh Populasi : 63 (sampel 63 orang)	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10.	Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Pusat Batam	Rahman Hasibuan (2020)	Jenis penelitian: kuantitatif Alat analisis : uji asumsi klasik dan uji hipotesis Teknik sampel : Sampel diambil secara acak Populasi : 41 (sampel 41 orang)	Menunjukkan bahwa: variabel kompetensi komunikasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Pusat Batam.

C. Kerangka Pemikiran Teoritis

Gambar dibawah ini menunjukkan kerangka pikir dari berbagai deskripsi teori yang telah di kemukakan untuk menggambarkan hubungan antar variabel yang akan di teliti. Ini menjelaskan pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh peneliti, 2026

Gambar di atas menjelaskan bahwa komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka teoritis diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Komunikasi Pada Kinerja Karyawan

Komunikasi merupakan hal penting dalam kehidupan manusia. Menurut (25), manusia dapat bertahan, bekerja sama, dan terus berkembang karena adanya komunikasi. Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya, komunikasi terbukti memiliki hubungan positif dengan kinerja. Penelitian (26) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh besar dan signifikan terhadap kualitas hubungan dan kinerja karyawan. Penelitian lain oleh (12) juga menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengujian lebih lanjut untuk mengetahui apakah komunikasi benar-benar memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPP RRI Malang.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan

Hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan telah dibuktikan melalui beberapa penelitian. Menurut (4), disiplin kerja sangat penting karena dengan kedisiplinan, seluruh aktivitas yang dilakukan karyawan dapat berjalan sesuai aturan dan mekanisme yang sudah ditetapkan. Moenir dalam (5) juga menekankan bahwa disiplin memiliki peran besar dalam keberhasilan suatu kegiatan. Disiplin membantu meningkatkan efektivitas kerja serta efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah upaya manajemen untuk menumbuhkan kesadaran dan kemauan karyawan agar mematuhi semua peraturan perusahaan serta norma sosial secara sukarela. Oleh karena itu, penting untuk menguji apakah disiplin kerja benar-benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis penelitian dapat dirumuskan.

H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPP RRI Malang.