

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Disiplin

2.1.1.1 Pengertian Disiplin

Disiplin melambangkan seorang yang memiliki kesadaran penuh dan bersedia untuk mematuhi peraturan pada suatu instansi dan norma yang berlaku, adanya kedisiplinan merupakan faktor penting pada sumber daya manusia, karena kedisiplinan karyawan yang bagus maka kinerja yang dihasilkan semakin tinggi (Cesilia, Tewel, & Tulung, 2017:427).

Kesadaran dalam mengikuti seluruh norma dan aturan yang ada disebut sebagai disiplin. Disiplin dapat tercermin dari tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Disiplin dapat diciptakan dengan baik akan mendorong semangat kerja agar tercapainya tujuan perusahaan (Setyawati, Aryani, & Ningrum, 2018:407).

Disiplin kerja adalah sikap karyawan yang dicerminkan dari rasa hormat dan patuh terhadap aturan perusahaan maupun diri sendiri, bertujuan agar penyesuaian diri dapat dilakukan oleh karyawan secara sukarela (Harahap & Tirtayasa, 2020;124)

Disiplin kerja merupakan kunci bagi para atasan untuk melakukan komunikasi dengan para bawahan sehingga para bawahan dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan bersedia untuk merubah sikap dan perilaku dalam mentaati seluruh peraturan dan norma perusahaan (Supomo & Nurhayati, 2018:134).

Disiplin merupakan perilaku patuh terhadap seluruh aturan yang ada pada perusahaan maupun diri karyawan, yang berdampak baik terhadap karyawan dalam menempatkan diri untuk mematuhi seluruh peraturan yang ada (Prasetyo & Marlina, 2019:24).

Disiplin pada karyawan dapat tercerminkan dari karyawan yang taat dan patuh terhadap seluruh peraturan perusahaan. Dalam arti sempit disiplin merupakan perbuatan yang dilakukan untuk perbaikan sikap dari perilaku yang terdapat ada dalam diri karyawan (Siagian, 2018:4).

Disiplin kerja adalah sikap yang terpuji seperti taat, hormat dan melaksanakan aturan yang dianut serta kemampuan dalam menjalankan dan bertanggung jawab atas pelanggaran yang dilakukan. (Likdanawati, 2018:18).

Dapat disimpulkan disiplin adalah kesadaran setiap karyawan dalam mematuhi seluruh ketentuan yang ditetapkan suatu perusahaan. Kedisiplinan juga dapat dilihat dari tingkah laku dan etika seseorang karyawan terhadap sesama karyawan maupun atasan ketika bekerja.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Disiplin

Faktor disiplin, antara lain (Harahap & Tirtayasa, 2020:125).

1. Memberikan kompensasi.
2. Keteladanan seorang pemimpin.
3. Adanya panutan dalam suatu aturan.
4. Pemimpin yang berani mengambil keputusan.
5. Pengawasan seorang atasan.
6. Perhatian yang diperoleh bawahan.

2.1.1.3 Komponen Disiplin

Komponen disiplin, antara lain (Edy & Risambessy, 2018:22)

1. Absensi.
2. Patuh terhadap aturan kerja.
3. Patuh terhadap standar kerja.
4. Bekerja dengan penuh kesadaran.
5. Bekerja etis.

2.1.1.4 Indikator Disiplin

Indikator disiplin, antara lain (Arda, 2017:50).

1. Mematuhi aturan waktu, yaitu peraturan tentang jam kerja.
2. Mematuhi aturan perusahaan, yaitu peraturan perilaku dan cara berpakaian yang sopan saat melakukan pekerjaan.
3. Mematuhi aturan dalam bekerja, yaitu peraturan tata cara dalam melaksanakan tugas dan berbuhungan dengan rekan kerja lain.
4. Mematuhi aturan lainnya diperusahaan.

Peraturan tentang hal yang baik atau tidak baik dilakukan oleh karyawan selama bekerja.

2.1.2 Komunikasi

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi

Sebuah alur pengiriman sebuah pesan. yang terjadi dalam organisasi yang berlangsung antara karyawan ke pemimpin, pemimpin ke karyawan, pemimpin ke pemimpin, dan karyawan ke bawahan ialah pengertian dari komunikasi (Edy & Risambessy, 2018:70).

Komunikasi ialah suatu proses pemindahan informasi yang ada serta pemahaman satu orang ke orang lainnya. Komunikasi dapat menjadi berkualitas dan sesuai dengan kondisi antara pengirim pesan dengan penerima pesan memiliki sikap saling percaya, jujur, dan empati (Erwantiningsih, 2019:133).

Komunikasi bentuk proses penyampaian ide, pesan maupun bentuk informasi kepada orang lain sehingga pesan dapat dipahami yang akan mengarahkan ke pencapaian tujuan oleh penerima pesan (Darmasaputra & Sudibya, 2019:5849).

Komunikasi merupakan sebuah proses penyampaian atau menerima informasi yang diperoleh dari satu pihak yang akan disampaikan pada pihak lain agar dimengerti yang berguna untuk memberi tahu inti dari informasi tersebut (Supomo & Nurhayati, 2018:158)

Komunikasi merupakan proses pemindahan atau menyampaikan pikiran oleh seseorang kepada pihak lain dengan cara yang dapat dipahami oleh berbagai belah pihak tertentu dan berkomunikasi menggunakan media yang dapat mengubah sikap dan tingkah laku maupun banyak orang (Maulida, 2018:15).

Komunikasi adalah kegiatan penyampaian sebuah maksud yang dapat dilakukan oleh seseorang kepada orang lainnya yang dapat dilakukan langsung maupun secara tidak langsung (Ginting, Bangun, Munthe, & Sihombing, 2019:36).

Dapat disimpulkan komunikasi kerja adalah cara penyampaian sebuah maksud ataupun pendapat yang timbul ketika bekerja antar karyawan yang dapat dilakukan dengan berbagai macam cara seperti berbicara tatap muka, bertelepon, maupun mengirimkan pesan.

2.1.2.2 Faktor Komunikasi

Faktor komunikasi, yaitu (N. B. Ginting, 2018:133).

1. Faktor dari komunikator adalah media, pengetahuan, keterampilan dan sikap komunikator.
2. Faktor dari komunikan adalah media, pengetahuan, keterampilan dan sikap komunikan.

2.1.2.3 Manfaat Komunikasi

Manfaat komunikasi, yaitu (N. B. Ginting, 2018:133).

1. Menginformasikan, memberi informasi mengenai kejadian, peristiwa atau pikiran yang akan disampaikan
2. Mendidik, melalui berkomunikasi dapat memberi ilmu atau wawasan dan menyampaikan ide yang baik untuk orang banyak.
3. Mempengaruhi, setiap pelaku komunikasi juga akan berusaha saling mempengaruhi antara komunikan maupun komunikator.
4. Menghibur, komunikasi yakni juga dapat menjadi suatu hiburan atau menghibur orang lain yang mendapat informasi.

2.1.2.4 Indikator Komunikasi

Indikator komunikasi, yaitu (Syahrudin, Hermanto, & Wardini, 2020:172).

1. Pemahaman
Sebuah kemampuan dalam memahami pesan dengan tepat yang dimaksudkan oleh komunikator.
2. Tujuan Komunikasi

Perasaan puas apabila proses komunikasi berhasil dalam menyampaikan sebuah informasi. Tujuan komunikasi bukan hanya sebagai transaksi pesan, melainkan dimaksud untuk berinteraksi secara menyenangkan guna membina hubungan antarmanusia.

3. Sikap berkomunikasi

Pengaruh sikap pada saat berkomunikasi sebelum dan sesudah menerima pesan sesuai dengan isinya. Dalam ruang lingkup perusahaan secara sadar maupun tidak sering terjadinya tindakan mempengaruhi orang lain dan dalam berbagai situasi, karyawan berusaha mempengaruhi orang lain dengan membuat mereka berperilaku positif sesuai keinginannya.

4. Hubungan dalam proses komunikasi

Semakin baik hubungan yang ketika berlangsungnya komunikasi secara tidak langsung dapat meningkatkan hubungan antarmanusia yang ada diperusahaan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Keadaan lingkungan memengaruhi satu maupun banyak orang dengan tidak langsung maupun langsung ketika melaksanakan aktivitas merupakan pengertian dari lingkungan kerja (Heruwanto, Septian, & Kurniawan, 2018:173).

Lingkungan kerja merupakan semua peralatan maupun perlengkapan dan bahan yang digunakan pada lingkungan dimana satu maupun sekelompok orang yang bekerja dengan metode dan peraturan yang baik dan benar (Yuliana, Budi, & Gagah, 2017:3).

Keseluruhan yang terdapat pada lingkungan sekitar para karyawan dan mampu memengaruhi pribadi ketika melaksanakan perintah dan pekerjaan yang diberikan kepadanya disebut juga sebagai lingkungan kerja (Yantika, Herlambang, & Rozzaid, 2018:177).

Lingkungan kerja merupakan suatu unsur kuat yang mempengaruhi kinerja perusahaan, secara tidak langsung maupun langsung (Bukhari & Pasaribu, 2019).

Lingkungan kerja merupakan alat serta fasilitas yang terdapat pada sekitar karyawan yang berguna untuk membantu kesuksesan dalam bekerja pada suatu perusahaan (Siahaan & Bahri, 2019:21).

Maka kesimpulan yang didapat lingkungan kerja adalah keadaan tempat bekerja satu orang atau lebih yang berkualitas untuk membantu pencapaian kinerja yang optimal seperti kebersihan, kenyamanan dan keamanan sekitar tempat karyawan bekerja dan kelengkapan peralatan maupun perlengkapan untuk kelancaran dalam bertugas.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terbagi menjadi beberapa jenis, yaitu (Rohmatulloh & Satrio, 2017:3).

1. Lingkungan kerja secara fisik.
2. Lingkungan kerja secara non fisik.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terdapat beberapa faktor (Hanafi & Yohana, 2017:78).

1. Faktor intrinsik meliputi:
 - a. Pekerjaan yang memberi rasa senang bagi karyawan.

- b. Pekerjaan yang memberi kesempatan karyawan untuk menunjukkan prestasi kerja.
 - c. Pekerjaan yang memberi kesempatan untuk karyawan terus meningkatkan keterampilan.
2. Faktor ekstrinsik meliputi:
- a. Pendapatan uang maupun barang yang diberikan kepada karyawan.
 - b. Lingkungan perusahaan yang memberi dukungan kepada karyawan.
 - c. Kebijakan perusahaan yang memotivasi seorang karyawan.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalamnya ada beberapa indikator, yaitu (Bukhari & Pasaribu, 2019:95).

1. Penerangan, yaitu cahaya yang cukup dalam ruangan tempat karyawan bekerja.
2. Suhu udara, yaitu keseimbangan suhu dalam ruangan kerja karyawan yang artinya tidak terlalu dingin maupun tidak terlalu panas.
3. Suara bising, yaitu suara yang berasal dari luar ruangan maupun dalam ruangan karyawan bekerja.
4. Ruang gerak yang diperlukan, yaitu posisi alat dan letak tempat duduk antarkaryawan dalam satu ruangan.
5. Hubungan antar pegawai, yaitu hubungan antar satu karyawan dengan karyawan lainnya.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan sebuah prestasi yang dicapai dalam pekerjaan dapat dinilai berdasarkan kuantitas ataupun kualitas yang dihasilkan oleh karyawan untuk mengerjakan tugas sesuai beban kerja yang dibebankan oleh perusahaan. (Suhardi, 2019:297).

Serangkaian kegiatan yang mencerminkan seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan ketika menyelesaikan tanggung jawabnya yang dapat berupa keberhasilan maupun kekurangannya yang disebut kinerja karyawan (Prasetyo & Marlina, 2019:23).

Kinerja ialah sebuah pencapaian yang dapat dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang bergantung pada keterampilan, pengalaman, ketulusan dan ketepatan dari segi waktu dan kualitas. (Hadian, 2018:164)

Kinerja merupakan sebuah pemikiran dan karya yang dihasilkan oleh karyawan yang akan dinilai melalui mutu dan jumlah yang dibuktikan melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang ditentukan perusahaan. (Erwantiningsih, 2019:133).

Kinerja merupakan sebuah gambaran seberapa baik dan seberapa banyak yang dihasilkan sesuai dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang diberikan oleh perusahaan (Siahaan & Bahri, 2019 : 19)

Kinerja merupakan sikap nyata setiap karyawan yang dilihat melalui sebuah prestasi kerja yang dicapai dalam perusahaan. (I. M. Ginting et al., 2019:31).

Maka dapat diketahui kinerja ialah hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh seseorang karyawan maupun kelompok karyawan yang berguna untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Kinerja optimal dapat dinilai dari keefektifan dan keefisienan dalam bekerja.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan terdapat beberapa faktor (N. B. Ginting, 2018:133).

1. Efektivitas dan efisiensi.
2. Tanggung jawab disertai otoritas.
3. Patuh.
4. Inisiatif.

2.1.4.3 Unsur-unsur Penilaian Kinerja

Unsur-unsur penilaian kinerja karyawan, antara lain (Nanulaita, 2018:209)

1. Perfoma.
2. Kepatuhan.
3. Daya cipta.
4. Bekerja sama.
5. Keterampilan.
6. Tanggung jawab.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didalamnya ada beberapa indikator, yaitu (Harahap & Tirtayasa, 2020:123).

1. Kualitas, yaitu tingkat keberhasilan suatu aktifitas yang dinilai dengan beberapa cara sesuai dengan peraturan perusahaan.

2. Kuantitas, yaitu banyak barang maupun jasa yang dihasilkan dalam siklus waktu tertentu.
3. Akurasi waktu adalah tingkat penuntasan pekerjaan dengan waktu yang diinginkan oleh perusahaan.
4. Efektifitas, yaitu menggunakan karyawan dengan semaksimal mungkin untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya.
5. Komitmen organisasi, yaitu tingkat komitmen seorang karyawan terhadap tanggung jawab dan organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu untuk mengetahui dan membandingkan hasil penelitian yang lain dan menggunakan variabel sama untuk dijadikan sebagai gambaran. Berikut adalah hasil penelitian terdahulu memiliki hubungan dengan variabel yang diteliti dalam penelitian.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, dan ISSN	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Bhastary & Suwardi, 2018) E-ISSN: 2615-1316	Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samudera Perdana	Analisis Regresi Berganda	Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Samuera Perdana
2	(Prasetyo & Marlina, 2019) E-ISSN: 2579-9312	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 2.1 Lanjutan

3	(Maulida, 2018) ISSN : 1979-1127	Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bess Finance Banjarmasin	Uji Regresi	Komunikasi kerja memiliki pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bess Finance Banjarmasin
4	(N. B. Ginting, 2018) E-ISSN: 2477-0574	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan	Regresi Berganda	Disiplin Kerja dan Komunikasi secara Parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sekar Mulia Abadi.
5	(Nabawi, 2019) ISSN: 2623-2634	Pengaruh lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Lingkungan Kerja secara Parsial dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
6	(Siahaan & Bahri, 2019) ISSN: 2623-2634	Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Lingkungan Kerja secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh Tidak Signifikan terhadap Kinerja Pegawai
7	(Katidjan, Pawirosumarto, & Isnaryadi, 2017) ISSN: 2460-5328	Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Komunikasi berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Api Metra Palma (Medco Agro)
8	(I. M. Ginting et al., 2019)	Pengaruh Disiplin dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Unit Pembangunan Sumatera Bagian Utara)	Regresi Linier Berganda	Disiplin dan Komunikasi secara parsial dan Simultan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Unit Induk Sumatera Bagian Utara

Sumber: Penelitian 2021

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Didalam perusahaan faktor penting penentu apakah tercapai atau tidaknya tujuan sebuah perusahaan salah satunya adalah dengan perusahaan memiliki karyawan yang disiplin dalam waktu maupun bekerja. Kedisiplinan karyawan dapat dilihat melalui kualitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Jika karyawan yang dimiliki tidak mempunyai kesadaran disiplin saat bekerja, sehingga kinerja dalam perusahaan juga akan menurun.

Berdasarkan hasil penelitian oleh Cesilia et al. (2017) dengan ISSN 2303 – 1174 yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelaaanan Pajak (KPP) Pratama Manadi yang memperoleh hasil variabel Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado.

2.3.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi pada lingkungan perusahaan menjadi faktor penting agar tercapai kinerja yang optimal karena komunikasi antar sesama karyawan ataupun dengan atasan sangat diperlukan untuk menjalankan sebuah pekerjaan dan agar menghasilkan kinerja yang baik. Jika komunikasi dalam perusahaan tidak berjalan dengan lancar maka hasil pekerjaan yang dihasilkan tidak akan maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian oleh I. M. Ginting et al. (2019) dengan ISSN 2615 – 1928 yang berjudul Pengaruh Disiplin dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara) yang memperoleh hasil secara parsial variabel Komunikasi berpengaruh Positif dan

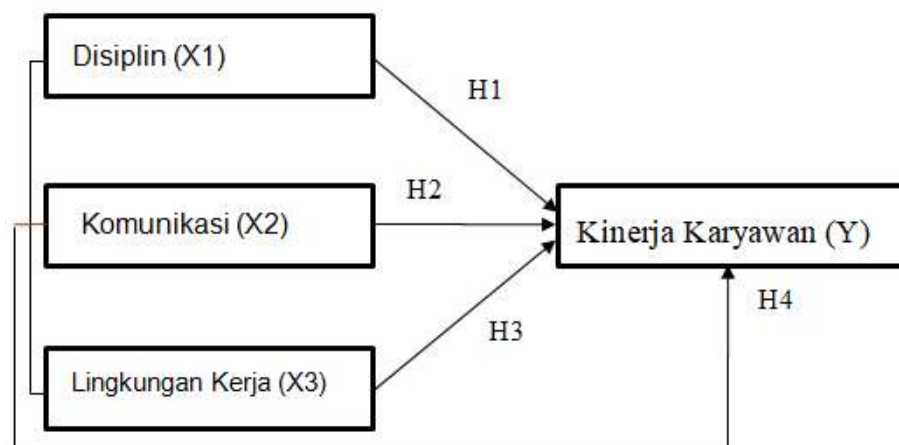
signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dianggap sebagai hal penting agar kinerja yang dihasilkan memiliki kualitas yang baik. Lingkungan kerja dalam perusahaan dapat dikategorikan baik untuk bekerja jika memenuhi persyaratan kenyamanan, kebersihan, maupun kelengkapan peralatan dan perlengkapan. Jika karyawan bekerja dalam lingkungan yang tidak memenuhi persyaratan, maka kerja yang dihasilkan karyawan tersebut dalam perusahaan akan tidak optimal.

Berdasarkan hasil Rohmatulloh & Satrio (2017) dengan ISSN 2461 – 0593 yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang memperoleh variabel Komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Dengan uraian kerangka pemikiran di atas, maka dapat dijabarkan grafik atas hubungan seluruh variabel, sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Penelitian 2021

2.4 Hipotesis

Berdasarkan gambar 2.1 kerangka pemikiran diatas, sehingga disimpulkan hipotesis pada riset ini, yaitu.

H₁ : Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.

H₂ : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.

H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.

H₄ : Disiplin, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.