

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Komunikasi Kerja

Proses dari komunikasi dalam bekerja atau saat melakukan pekerjaan selalu diperlukan agar kegiatan operasional dari organisasi atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Selain itu dalam maksud mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan juga membutuhkan sebuah hubungan kerjasama yang baik, khususnya yang berkaitan dengan sesama karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan sehingga dengan beberapa alasan tersebut pada akhirnya peran komunikasi saat melakukan pekerjaan atau bekerja menjadi begitu penting. (Liando, Tewal, & Walangitan, 2016: 434)

Dengan cara komunikasi kerja yang efektif, diketahui dapat menghasilkan sebuah pengertian dan kesamaan pemahaman dari sesama karyawan atau dengan atasan terhadap bawahan sehingga dapat membuat atau memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga komunikasi menjadi faktor yang paling penting untuk peningkatan semangat kerja bagi karyawan. (Riyanto, Sutrisno, & Ali, 2017: 344)

Komunikasi adalah hubungan antara manusia baik itu secara individual maupun dari kelompok yang dilakukan dalam kehidupan sosial setiap hari. (Shonubi & Akintaro, 2016: 1905)

(Wahjono, 2010: 220) mengatakan bahwa ada juga bentuk-bentuk dari komunikasi kerja yaitu:

1. Komunikasi secara lisan

Yang di maksud komunikasi lisan adalah komunikasi yang hanya melalui lisan atau pun juga boleh di bilang secara mengobrol saling berhadapan dan tidak dalam tertulis. Dan komunikasi lisan juga di bagi menjadi 2 yaitu:

a) Komunikasi lisan secara langsung

Cara dari komunikasi yang dilakukan dengan atau melalui tatap muka, seperti pada saat seseorang atau individu melakukan pidato atau ceramah didepan sekumpulan orang.

b) Komunikasi lisan yang secara tidak langsung

Cara dari komunikasi ini dilakukan dengan tidak melalui atau dengan tatap muka, seperti pada saat seseorang atau individu melakukan komunikasi melalui telepon.

2. Komunikasi tertulis

Komunikasi kerja tertulis adalah komunikasi yang dipergunakan dengan media perantara seperti yang dilakukan seseorang atau individu melalui hasil dari tulisan tangan.

3. Komunikasi non verbal

Komunikasi non verbal ini merupakan komunikasi yang menggunakan interaksi melalui gerakan dari tubuh seperti gerakan yang berasal dari mata, jari dan kepala serta melalui sikap atau ekspresi seperti tersenyum.

(Fahmi, 2016: 178) dalam komunikasi adapun dari gagalnya komunikasi yaitu:

1. Yang dalam keadaan mempunyai masalah pribadi sehingga membuat pikiran kacau, hal ini dapat membuat informasi yang di sampaikan menjadi tidak dapat dilakukan dengan baik oleh karyawan tersebut.
2. Yang dalam keadaan sakit, juga akan mempengaruhi dalam komunikasi kerja karena jika yang dalam keadaan sakit yang seperti flu, sakit tenggorokan bisa mengakibatkan informasi yang di sampaikan tidak terdengar bagi bawahannya atau tidak bisa memberikan tugas yang jelas kepada bawahannya karena informasi yang sampaikan tidak jelas.

Ada juga beberapa manfaat dari komunikasi kerja (Sumak, Taroreh, & Soepeno, 2015: 1236)

1. Menyampaikan informasi kepada karyawan.
2. Meningkatkan kinerja karyawan.
3. Saran untuk menyampaikan perintah dan pengarahan.
4. Hubungan yang makin baik.

2.1.2. Disiplin kerja

Disiplin adalah bagaimana seseorang cara untuk bisa menghormati, mematuhi dan dengan bagaimana mematuhi peraturan yang berlaku. Disiplin kerja adalah seseorang manajer yang dapat berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka bersedia untuk bisa meningkatkan kinerjanya sendiri. (Elqadri, Wardoyo, & Priyono, 2015: 60)

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesedian seseorang yang akan taati peraturan perusahaan yang berjalan. Disiplin kerja adalah karyawan yang dapat menjalankan ketaatan tenaga kerja yang telah ditentukan peraturan yang sudah

ada. Demikian beberapa penjelasan mengenai prinsip dasar dari disiplin kerja, yaitu: (Husain, 2018: 5)

- a) Dapat saling menghormati, bila ketemu di lingkungan perkerjaan atau di luar pekerjaan.
- b) Memberitahu kepada rekan kerja jika ingin meninggalkan tempat kerja, supaya rekan kerja tahu waktu di tanya sama atasan.
- c) Apabila semua faktor yang disebutkan diatas yang di terapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi maka penegakkan kedisiplinan akan mudah di laksanakan, dengan demikian para karyawan akan disiplin terhadap segala prosedur yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi.

Suatu tata tertib kerja, peraturan kerja dan kebijakan kerja sangat di perlukan dalam bekerja karena jika tidak ada disiplin kerja maka perusahaan tersebut tidak dapat mencapai tujuan yang diinginkan dan disitulah target yang sudah di tentukan oleh perusahaan tidak akan tercapai.(Husain, 2018: 4)

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesedian seseorang yang akan taati peraturan perusahaan yang berjalan. Disiplin kerja adalah karyawan yang dapat menjalankan ketaatan tenaga kerja yang telah ditentukan peraturan yang sudah ada. Demikian beberapa penjelasan mengenai prinsip dasar dari disiplin kerja, yaitu.(Ultari Dewi , SE., 2016: 117)

Melanjutkan penjelasan sebelumnya, sesuai sikap disiplin dari karyawan dapat diketahui kepribadian karyawan tersebut berkaitan dengan tanggung jawab kepada perusahaan karena permasalahan ini berkaitan erat dengan motivasi dan

semangat kerja dari karyawan yang pada akhirnya memberikan pengaruh kepada tingkat kinerja dari karyawan kepada perusahaan.(Ultari Dewi , SE., 2016: 117)

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesedian seseorang yang akan taati peraturan perusahaan yang berjalan. Disiplin kerja adalah karyawan yang dapat menjalankan ketaatan tenaga kerja yang telah ditentukan peraturan yang sudah ada. Ada beberapa penjelasan mengenai prinsip dasar dari disiplin kerja yaitu :(Fahmi, 2016: 65)

Beberapa prinsip disiplin kerja adalah sebagai berikut :(Fahmi, 2016 : 65)

1. Datang sesuai atau sebelum jam kerja yang sudah ditentukan dari perusahaan.
2. Hadir sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan dari manajemen perusahaan.
3. Melaksanakan pekerja sesuai dengan prosedur dan aturan yang sudah ditetapkan perusahaan bagi karyawan sesuai dengan bidangnya.
4. Mendengarkan serta melakukan saran yang baik dan benar dari pemimpin atau atasan.
5. Menjaga kebersihan dari ruang atau tempat melakukan pekerjaan.
6. Menjaga ketersediaan dan kelengkapan dari peralatan kerja yang dimiliki perusahaan serta menggunakannya dengan efektif dan efisien.
7. Menggunakan jam istirahat kerja sesuai dengan aturan yang ada serta meninggalkan tempat kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Jika melanggar peraturan organisasi kerja atau peraturan kerja akan dikenakan sanksi. Sanksi yang di kenakan oleh karyawan tersebut adalah dengan

hukuman yang telah dibuat oleh perusahaan dan akan dijalankan dengan pengawasan dari pemimpin organisasi atau perusahaan.

Terdapat beberapa tingkat berkaitan dengan pelanggaran kerja yang dilakukan karyawan dan berlaku dalam sebuah organisasi atau perusahaan yaitu:(Fahmi, 2016 : 66)

1. Sanksi pelanggaran dengan tingkat ringan biasanya dilakukan dengan memberikan atau melalui teguran secara lisan dan tertulis kepada karyawan yang bersangkutan atau yang melakukan pelanggaran.
2. Sanksi pelanggaran dengan tingkat sedang biasanya dilakukan dengan melakukan penurunan besaran nilai gaji yang menjadi upah bekerja karyawan yang bersangkutan atau yang melakukan pelanggaran.
3. Sanksi pelanggaran dengan tingkat berat biasanya dilakukan dengan penurunan jabatan atau pangkat dari karyawan atau pemberhentian kerja dengan cara tidak hormat kepada karyawan yang bersangkutan atau yang melakukan pelanggaran.

Semua pemimpin atau atasan harus dapat memastikan bahwa karyawan yang menjadi bawahannya melakukan aturan dan tata tertib dalam bekerja serta memiliki sikap disiplin dan rasa tanggung jawab kepada perusahaan namun pemimpin atau atasan juga harus secara tegas memberikan sanksi sesuai dengan aturan perusahaan jika karyawan melakukan pelanggaran khususnya berkaitan dengan tingkat dari disiplin kerja karena hal tersebut memberikan pengaruh yang cukup besar kepada produktivitas yang dihasilkan sebuah organisasi atau perusahaan

2.1.3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja juga adalah dengan kondisi atau suasana yang ada sekitar ruang tempat bekerja, lingkungan kerja juga dapat merupakan ruangan kerja serta dengan hubungan kerja dengan sesama rekan pekerja. Lingkungan kerja juga dalam sekitar tempat kerja baik itu fisik maupun nonfisik. (Erwansyah, Sulastini, & Hereyanto, 2018: 35)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang sedang bekerja dan juga bisa mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya, lingkungan kerja merupakan lingkungan yang dimana karyawan dapat melakukan tugasnya dalam tempat bekerja mereka setiap hari. (Chandra & Priyono, 2016: 133)

Selain itu kondisi atau keadaan dari lingkungan kerja juga berkaitan dengan dengan kondisi dari hubungan kerja dari seorang pemimpin atau atasan dengan karyawan yang menjadi bawahannya serta kondisi dari hubungan kerja yang terdapat pada seorang karyawan dengan karyawan lainnya pada sebuah organisasi atau perusahaan tempat mereka melakukan pekerjaan. Dari pernyataan tersebut maka diketahui bahwa kondisi atau keadaan dari lingkungan kerja menjadi faktor penting dan memberikan pengaruh kepada kinerja dari karyawan karena lingkungan kerja merupakan salah satu bentuk upaya atau dukungan dari perusahaan kepada karyawan agar dapat memberikan kinerja dengan maksimal kepada perusahaan. .

(Sumak et al., 2015: 1234) menyatakan bahwa ada dua jenis lingkungan kerja yaitu,

1. Lingkungan kerja fisik

Hal ini berkaitan dengan ketersediaan atau dukungan perusahaan kepada karyawan melalui kesiapan peralatan yang mendukung kegiatan pekerjaan.

- a) Lingkungan kerja langsung: Yang berhubungan dengan karyawan yaitu meja, kursi, komputer, printer dan lain sebagainya.
- b) Lingkungan perantara/umum: Lingkungan kerja yang berhubungan dengan pengaruh kondisi manusia antara lain yaitu, temperature, pencahayaan, kebisingan, bau dan lain sebagainya.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan berkaitan dengan kondisi dari hubungan kerja yang dimiliki oleh pemimpin atau atasan kepada karyawan yang menjadi bawahannya dalam sebuah organisasi atau perusahaan serta kondisi dari hubungan yang dimiliki seorang karyawan dengan karyawan lainnya.

Lingkungan kerja merupakan dalam kondisi lingkungan bisa disebut baik atau sesuai jika manusia bisa menjalankan aktivitas dengan optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dalam jangka waktu yang jauh lebih lama dari lingkungan-lingkungan kerja. (Fachreza et al., 2018: 118)

Selain itu kondisi dari lingkungan kerja juga berkaitan dengan dukungan organisasi atau perusahaan melalui ketersediaan alat yang membantu karyawan melakukan kegiatan pekerjaan setiap hari sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya secara individu dan berkelompok dengan maksimal untuk mencapai tujuan dan target dari perusahaan sesuai dengan ketentuan dan

aturan dari organisasi atau perusahaan karyawan tersebut bekerja.(Fachreza et al., 2018: 117)

Berikut ini yang mempengaruhi faktor kondisi pada lingkungan kerja dikaitkan dengan kinerja karyawan, yaitu :

- a) Cahaya/penerangan di tempat kerja
- b) Temperature/suhu udara ditempat kerja
- c) Sirkulasi udara kerja di tempat kerja
- d) Dengan bising di tempat kerja
- e) Bau yang tidak enak ditempat kerja.
- f) Rasa aman di tempat kerja dan sebagainya.

Karena dalam faktor kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh besar bagi karyawan yang berhubungan dengan penerangan cahaya jika cahaya yang tidak mendukung maka akan ada efek untuk mendapatkan output dan suhu udara juga sama ada efek bagi karyawan jika suhu yang terlalu dingin ataupun terlalu panas maka konsentrasi pada karyawan akan kemana-mana.

2.1.4. Kinerja Karyawan

Masalah yang mengenai tentang kinerja karyawan adalah masalah yang akan selalu di hadapi pada manejer perusahaan, karena manejer perlu mengetahui apa faktor-faktor yang menyebabkan kinerja karyawan atau faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada saat karyawan bekerja. (Efnita, 2018: 93)

Kinerja dalam organisasi adalah faktor penentu karena memberikan pengaruh besar kepada organisasi atau perusahaan karena berkaitan dengan keberhasilan dari organisasi atau perusahaan tersebut dalam proses pencapaian

target demi terwujudnya tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan manajemen perusahaan. Sehingga apabila dalam hal ini, pihak dari manajemen tidak melakukan pengawasan mengenai kinerja dari karyawan dengan baik maka hal tersebut merupakan sebuah kesalahan yang dapat berakibat terhadap penurunan tingkat produktivitas yang dihasilkan organisasi atau perusahaan.(Sardjana, Sudarmo, & Suharto, 2018:137)

Kinerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan dapat diketahui melalui hasil kerja seseorang karyawan dalam melaksanakan setiap tugas dan perintah yang telah diberikan oleh pemimpin yang menjadi atasannya dalam sebuah organisasi atau perusahaan.(Husain, 2018: 6)

Kinerja adalah cara untuk menilai bagaimana seseorang yang telah diberikan pekerjaan atau dengan target yang telah ditentukan apakah karyawan tersebut sanggup atau tidak sanggup untuk dapat menyelesaikan tugas yang telah di berikan.(Fachreza et al., 2018: 117)

Kinerja merupakan sesuatu yang telah dilakukan dengan nyata yang akan ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan hasil kerja oleh karyawan tersebut dengan sesuai perannya dalam perusahaan. (Fachreza et al., 2018: 117)

Kinerja dari karyawan juga berkaitan dengan tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut khususnya pada saat melakukan atau mengerjakan tugas pekerjaan yang diberikan atasannya sesuai bagian pekerjaan yang sudah ditentukan dari organisasi atau perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.(Hanafi, 2017: 77)

Dari hasil kinerja juga dapat diketahui mengenai tingkat keberhasilan yang sudah dicapai seseorang karyawan demi kemajuan dan perkembangan perusahaannya berkaitan dengan target pekerjaan yang sebelumnya sudah ditetapkan manajemen perusahaan dan disepakati secara bersama-sama antara karyawan dengan organisasi atau perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja atau melakukan pekerjaan.(Muhammad, Adolfina, & Lumintang, 2016)

Sesuai dengan uraian mengenai penjelasan mengenai kinerja dari karyawan tersebut sehingga menurut penulis kinerja merupakan hasil atau keluaran yang berasal dari karyawan sesuai dengan kemampuan dan tingkat keberhasilan serta pencapaian berkaitan dengan target dan tujuan dari organisasi atau perusahaan tempat karyawan tersebut melakukan pekerjaan atau bekerja.

Terdapat beberapa faktor- faktor yang dapat pengaruh kinerja karyawan adalah sebagai berikut :(Ginting, 2018: 133)

1. Kualitas yang di hasilkan
2. Disiplin kerja
3. Tanggung jawab
4. Kerja sama

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

N O	Nama Penelitian dan Tahun	Judul	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1	(Ginting, 2018) Ekonomi Universitas Prima Indonesia	Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Sekar Mulia Abadi Medan	Deskriptif kuantitatif	Diketahui bahwa terjadi atau adanya pengaruh secara keseluruhan dan sebagian yang berasal dari kepada variabel dari kinerja karyawan PT. Lapangan Sekar Mulia Abadi.
2	(Hanafi, 2017) Universitas Negeri Jakarta	Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance	Statistik inferensial dengan tipe data parametrik ,	Diketahui bahwa terdapat atau adanya pengaruh dari variabel motivasi secara positif dan cukup besar kepada variabel dari kinerja karyawan dengan variabel dari kepuasan kerja sebagai mediasinya.
3	(Cesilia, Tewal, & Tulung, 2017) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado	Pengaruh disiplin kerja, perencanaan karir dan kompetensi terhadap kantor pelayanan pajak (KPP) Pratama Manado	Metode asosiatif	Diketahui bahwa terdapat atau adanya pengaruh secara bersamaan dan cukup besar yang berasal dari variabel disiplin kerja, dari variabel perencanaan karir dan dari variabel kompetensi kepada variabel dari kinerja karyawan.
4	(Ayer, Pangemanan, & Rori, 2016)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Supioro	Metode analisis dengan mengguna kan penelitian kausal asosiatif	Diketahui bahwa terdapat atau adanya pengaruh dari variabel disiplin kerja secara positif dan cukup besar kepada variabel darikinerja pegawai.

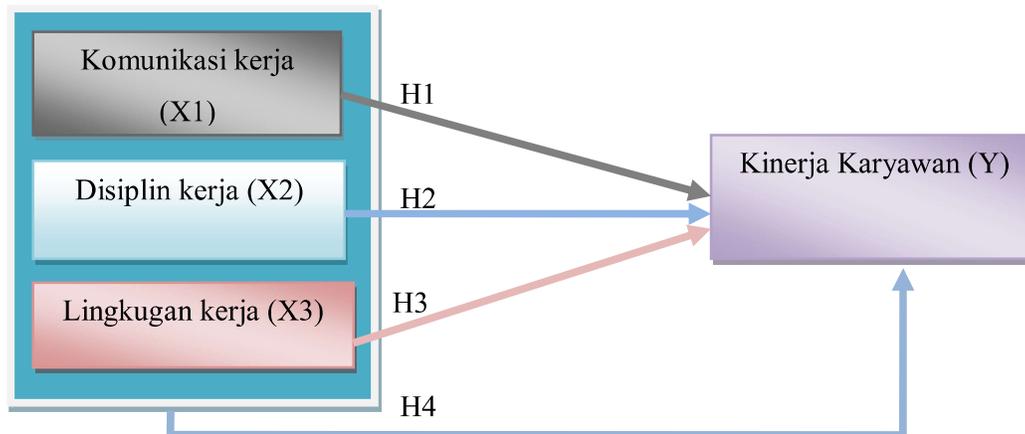
5	(Fachreza et al., 2018) Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala Banda Aceh 2018	Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh	Metode analisis dengan menggunakan Proportionated Stratified Random Sampling	variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Insentif secara parsial dan simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6	(Nisa, Rooswidjajani, & Fristin, 2018) Universitas Merdeka Malang	Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus	Kinerja karyawan, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.
7	(Pramadita & Surya, 2015) Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia	Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt PLN(Persero) distribusi di Denpasar Bali	Pengujian data menggunakan regresi linier berganda	variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali.

2.3. Kerangka Pemikiran

Diketahui bahwa kinerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap berbagai faktor dalam suatu pekerjaan yang seperti dengan komunikasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan serta kinerja kerja karyawan dan dengan factor lainnya.

Memberikan suasana kinerja kerja yang aman dan nyaman memberikan penghargaan yang merata kepada para karyawan serta pemimpin juga harus bisa menciptakan suasana yang dapat mendorong kepada karyawannya agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan dalam melakukan tugas atau pekerjaannya.

Berdasarkan kerangka pemikiran, dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

H1 : Komunikasi kerja pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.

Tbk.

H2 : Disiplin kerja pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.

H3 : Lingkungan kerja pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.

Tbk.

H4 : Komunikasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja pengaruh bersama-sama Terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.

Terkhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.