

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Disiplin Kerja

2.1.1.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap hormat yang ada dalam diri karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan yang menyebabkan seseorang itu dapat menyesuaikan diri secara sukarela (Sutrisno, 2011:87). Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan seorang karyawan terhadap aturan yang berlaku serta tersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan (Fahmi, 2016:65). Kedisiplinan merupakan suatu kesadaran dan kemauan seorang karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017:193).

Disiplin kerja diartikan sikap yang dilakukan seseorang untuk melaksanakan aturan dalam suatu organisasi yang biasanya dilakukan oleh atasan kepada karyawan supaya karyawan dapat mengubah perilaku mereka menjadi lebih baik dan bertanggung jawab terhadap kepatuhan yang dijalankan karyawan terhadap perusahaan (Sinambela, 2017:335).

Disiplin kerja yaitu suatu sikap menghargai atau kondisi terhadap perjanjian yang dibuat antara karyawan dan organisasi sehingga karyawan memiliki ketaatan dan rasa hormat terhadap aturan dan pedoman dalam organisasi serta melakukan intruksi yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan lebih termotivasi dan bekerja penuh tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi (Riniwati, 2016:178).

Disiplin kerja diartikan sebagai seseorang yang dalam menjalankan tugasnya sesuai wewenangnya dengan tanggung jawab penuh yang akan mendorong motivasi untuk bekerja lebih semangat dalam bekerja dan terwujudnya tujuan dimasyarakat, karyawan serta perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya (Supomo & Nurhayati, 2018:133).

Dari beberapa pengertian disiplin kerja diatas dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja merupakan suatu sikap seseorang untuk menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di suatu perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

2.1.1.2. Bentuk Perilaku Disiplin

Perilaku disiplin karyawan merupakan sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk. Oleh karena itu, pembentukan perilaku disiplin kerja dapat dilakukan melalui dua cara yaitu (Siagian, 2016:305) :

a. Disiplin Preventif

Preventive discipline merupakan tindakan yang diambil untuk mendorong para pekerja mengikuti atau mematuhi norma- norma dan aturan-aturan sehingga pelanggaran tidak terjadi. Tujuannya adalah untuk mempertinggi kesadaran pekerja tentang kebijaksanaan dan peraturan pengalaman kerjanya.

b. Disiplin korektif

Corrective discipline merupakan suatu tindakan yang mengikuti pelanggaran dari aturan-aturan, hal tersebut mencoba untuk mengecilkan pelanggaran lebih lanjut sehingga diharapkan untuk perilaku dimasa mendatang dapat mematuhi norma-norma peraturan.

2.1.1.3. Pendekatan Disiplin Kerja

Terdapat tiga bentuk pendekatan disiplin kerja yaitu (Sinambela, 2017:339) :

1. Disiplin modern

Yaitu Pendekatan yang bertujuan untuk mempertemukan antara kebutuhan baru atau keperluan yang berada diluar hukuman. Asumsi pendekatan ini adalah:

- a. Disiplin modern adalah cara untuk menghindari hukuman fisik.
- b. Meneruskan proses hukum yang berlaku yang bertujuan untuk melindungi tuduhan yang benar.

- c. Memperbaiki kesalahan dengan mendapatkan faktanya.
- d. Memberikan keputusan yang berat sebelah pihak untuk pelanggaran disiplin

2. Pendekatan disiplin dengan tradisi

Yaitu pendekatan dengan cara penegakan disiplin dengan mengadakan hukuman. Asumsi pendekatan ini adalah :

- a. Disiplin yang dilakukan oleh pimpinan terhadap karyawan dan setelah diputuskan maka tidak ada peninjauan kembali.
- b. Disiplin merupakan pelanggaran maka hukuman yang diberikan harus sesuai dengan jenis pelanggarannya.
- c. Pengaruh hukuman yang diberikan supaya tidak mengikuti pelanggaran yang telah dilakukan.
- d. Diperlukan hukuman yang lebih keras untuk menghindari perbuatan yang sifatnya melanggar aturan.
- e. Untuk pegawai yang melakukan pelanggaran kedua kalinya akan diberikan sanksi hukum yang berat.

3. Pendekatan disiplin bertujuan

Yaitu lebih mengedepankan pembinaan apabila diterapkan dengan harapan bukan hanya diberikan suatu hukuman.

- a. Semua pegawai harus memahami dan menerima disiplin kerja
- b. Disiplin mengarahkan untuk membentuk perilaku positif bukan untuk memberikan hukuman.

- c. Merubah perilaku pegawai menjadi lebih baik merupakan tujuan dari disiplin.
- d. Disiplin pegawai mempunyai tujuan supaya pegawai lebih bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.1.1.4. Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu (Sutrisno, 2011:89) :

1. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan

Para karyawan dalam perusahaan akan mematuhi segala peraturan, kebijakan dan prosedur yang berlaku apabila mendapatkan jaminan balas jasa yang seimbang dengan jerih payah yang sudah dikontribusikan bagi perusahaan. Apabila karyawan mendapatkan kompensasi yang memadai maka karyawan akan bekerja secara tenang serta berusaha melakukan pekerjaannya dengan baik.

2. Keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan kepemimpinan akan sangat penting dan diperlukan dalam lingkungan perusahaan karena semua karyawan akan selalu merasa diperhatikan baik dalam segi pimpinan menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan peraturan mengenai disiplin yang telah ditetapkan.

3. Peraturan yang pasti untuk dijadikan pedoman

Semua karyawan akan melaksanakan disiplin kerja apabila ada prosedur dan aturan yang jelas kepada karyawan. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja maka karyawan tidak akan mematuhi aturan tersebut. Oleh karena itu

disiplin dapat ditetapkan dalam suatu perusahaan apabila ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan dan keputusan

Apabila ditemukan karyawan yang melanggar disiplin maka pimpinan harus memiliki sifat keberanian untuk mengambil tindakan dan keputusan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Dengan adanya tindakan dalam pelanggaran disiplin sesuai dengan sanksi yang telah dibuat dan ditetapkan maka semua karyawan akan merasa dilindungi dan dalam dirinya akan berjanji tidak akan berbuat yang sudah menjadi larangan dalam perusahaan.

5. Pengawasan dari pimpinan

Pengawasan dari pimpinan sangat diperlukan dalam setiap kegiatan yang bertujuan untuk mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan dari pimpinan maka sebagian besar karyawan akan terbiasa untuk melakukan kedisiplinan dalam bekerja.

6. Ada tidaknya perhatian untuk para karyawan.

Karyawan tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi dan pekerjaan yang menantang melainkan mereka juga membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya. Segala keluhan dan kesulitan yang berhubungan dengan pekerjaan ingin didengarkan dan dicarikan solusi yang tepat. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatiannya kepada karyawan akan meningkatkan disiplin yang baik.

Pimpinan yang demikian akan dihormati dan dihargai oleh karyawannya sehingga akan berpengaruh besar terhadap prestasi, semangat dan moral kerja karyawan.

7. Menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif tersebut antara lain:

- a. Saling menghormati apabila bertemu dalam lingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga karyawan akan merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan untuk mengikuti pertemuan apalagi yang berhubungan dengan masa depan dan pekerjaan mereka.

2.1.1.5. Indikator Disiplin Kerja

Aspek yang digunakan untuk menilai disiplin kerja (Sinambela, 2017:356) :

1. Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan kehadiran karyawan.

2. Tingkat kewaspadaan

Pegawai yang dalam menjalankan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya dan perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan sesuai dengan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran kerja.

5. Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis dan saling menghargai antar sesama karyawan.

2.1.2. Komunikasi

2.1.2.1. Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah suatu hubungan lisan ataupun tulisan antara dua orang atau lebih yang dapat mengarah pada pemahaman dalam suatu masalah (Yuniarsih & Suwatno, 2011:120). Komunikasi merupakan suatu pertukaran pesan verbal ataupun non verbal antara pengirim dengan penerima pesan untuk mengubah perilaku (Muhammad, 2017:4). Komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain (Arifin, 2012:135). Komunikasi merupakan upaya untuk menyampaikan suatu tujuan yang dapat dipahami oleh orang lain dan kualitasnya tergantung pada tingkat pemahaman penerima pesan (Riniwati, 2016:113).

Komunikasi adalah proses informasi yang diberikan oleh pihak pertama kepada pihak lain sehingga pihak lain mengetahui dan memahami tujuan inti dari informasi tersebut (Supomo & Nurhayati, 2018:157). Komunikasi diartikan sebagai kegiatan yang melibatkan dua pihak antara lain pengirim pesan yang berupaya agar pesan disampaikan dapat diterima dengan jelas dan penerima pesan berupaya agar pesan yang diterima dapat dipahami dengan jelas, sehingga ada umpan balik (Bangun, 2012:361).

Komunikasi diartikan sebagai proses yang artinya bahwa komunikasi berlangsung melalui tahap tertentu terus menerus dan proses tersebut merupakan proses yang timbal balik yang dilakukan pengirim dan penerima yang saling mempengaruhi satu sama lain (Abidin, 2015:33).

Jadi dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berbagai informasi, gagasan atau pendapat dari pengirim pesan ke penerima pesan melalui berbagai cara seperti tatap muka, melalui teknologi dan lain-lain.

2.1.2.2. Hal-Hal yang Diperhatikan dalam Komunikasi

Agar komunikasi mencapai hasil yang diharapkan, hal-hal yang perlu diperhatikan adalah (Siagian, 2016:310):

1. Kesiediaan untuk tidak mendominasi pembicaraan
2. Mampu menciptakan suasana yang tidak tegang.

3. Menunjukkan pada lawan bicara bahwa pimpinan yang bersangkutan mau mendengar pihak lain
4. Menghilangkan hal-hal yang dapat mengalihkan perhatian dari pembicaraan yang sedang berlangsung
5. Mampu menempatkan diri pada posisi orang lain
6. Sabar
7. Mampu mengendalikan emosi
8. Mencegah timbulnya suasana perdebatan
9. Mengajukan berbagai pertanyaan sebagai bukti perhatian yang diberikan

2.1.2.3. Fungsi Komunikasi

Komunikasi mempunyai peranan yang sangat penting didalam sebuah organisasi, artinya suatu organisasi tidak akan bias berjalan tanpa adanya komunikasi. komunikasi dalam sebuah organisasi dapat digunakan untuk melaksanakan fungsi-fungsi sebagai berikut (Riniwati, 2016:213):

1. Fungsi control, komunikasi dapat dipakai untuk mengendalikan perilaku anggota
2. Fungsi motivasi, komunikasi dapat dipakai untuk meberikan dorongan kepada pekerja atau anggota tentang bagaimana seharusnya bekerja agar dapat meningkatkan kinerja

3. Fungsi informasi, komunikasi dapat dipakai sebagai penyedia informasi yang berguna bagi anggota untuk membuat keputusan dalam suatu organisasi

2.1.2.4. Hambatan Komunikasi

Beberapa hambatan utama komunikasi dalam organisasi yaitu (Riniwati, 2016: 217) :

1. Penyaringan. Penyaringan berkaitan dengan manipulasi informasi, khususnya informasi yang negatif. Penyaringan ini pada umumnya terjadi pada komunikasi bawah ke atas di mana informasi yang tidak menyenangkan atasan dihilangkan.
2. Mendengarkan secara selektif. Mendengarkan permasalahan secara efektif merupakan bagian dari permasalahan besar persepsi selektif, di mana orang cenderung hanya mendengarkan bagian tertentu dari informasi dan mengabaikan bagian yang lain karena berbagai alasan. Orang hanya mendengar apa yang ingin didengarkannya dan mengabaikan informasi yang tidak diinginkannya.
3. Masalah bahasa. Komunikasi merupakan suatu proses simbolis yang sebagian besar tergantung pada kata-kata yang dimaksudkan mengandung arti tertentu. Seringkali orang berpikir bahwa mereka berbicara dalam bahasa dan pengertian yang sama, padahal kata-kata yang diucapkannya memiliki arti yang berbeda bagi orang lain atau lawan bicaranya.

4. Bahasa kelompok. Pada umumnya kelompok-kelompok profesional mengembangkan istilah-istilah teknis yang hanya dimengerti oleh kelompoknya sendiri. Hal ini dimaksudkan selain untuk mempercepat dan membuat komunikasi lebih efektif juga dimaksudkan untuk menimbulkan perasaan memiliki, kepaduan maupun kebanggaan, misalnya penggunaan istilah-istilah teknis seperti overhead cost, break eventpoint, dan lain sebagainya yang biasa dipakai oleh para ekonom seringkali tidak dipahami oleh kelompok-kelompok lain sehingga kemudian menimbulkan hambatan komunikasi.

2.1.2.5. Indikator Komunikasi

Dalam melakukan komunikasi yang efektif ada beberapa indikator yang perlu dilakukan yaitu (D. Purwanto, 2011:16) :

1. Persepsi

Seorang komunikator yang cerdas harus dapat memperediksikan apakah pesan pesan yang disampaikan dapat diterima oleh komunikan sesuai dengan sudut pandang komunikan.

2. Ketepatan

Secara umum audiens mempunyai suatu kerangka berpikir jelas, perlu adanya ekspresi agar komunikasi yang dilakukan tepat sasaran.

3. Kredibilitas

Komunikator perlu memiliki suatu keyakinan dan optimis yang tinggi bahwa audiensnya adalah orang-orang yang dapat dipercaya.

4. Pengendalian

Dalam komunikasi, audiens akan memberikan suatu reaksi atau tanggapan terhadap pesan yang disampaikan.

5. Keharmonisan

Komunikator yang baik tentu akan selalu dapat menjaga hubungan persahabatan yang baik dengan audiens sehingga komunikasi dapat berjalan lancar dan mencapai tujuan.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja dinyatakan sebagai suatu perilaku yang menunjukkan betapa pentingnya sebuah proses dalam melaksanakan tugas kerja ketimbang hasilnya dalam pembentukan konsep kinerja (Amir, 2015:83). Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Meithiana, 2017:80).

Kinerja merupakan suatu bentuk pencapaian dari suatu pekerjaan yang diperoleh berdasarkan tanggung jawab dan wewenang suatu kelompok atau seseorang dalam suatu organisasi tertentu dengan menunjukkan pekerjaan yang sesuai dengan aturan perusahaan dengan sikap moral yang baik tanpa melanggar hukum yang ditetapkan organisasi tersebut (Sinambela, 2016: 481).

Kinerja merupakan seberapa jauh individu memerankan bagiannya dalam melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi, untuk mencapai tujuan yang diinginkan atau khusus dalam hal ini berkaitan dengan peran individu dengan memperhatikan kompensasi yang diberikan apakah sepadan atau relevan bagi organisasi (Riniwati, 2016:167).

Dari beberapa pengertian diatas dapat bahwa kinerja merupakan prestasi atau hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah (Riniwati, 2016:177) :

1. Efektivitas dan efisiensi

Kinerja seorang karyawan dikatakan efektif apabila karyawan mencapai tujuan dan dikatakan efisien jika kinerja karyawan tersebut memuaskan sebagai pendorong untuk mencapai tujuan

2. Otoritas dan tanggung jawab

Wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja tersebut terwujud apabila karyawan tersebut mempunyai komitmen dan didukung dengan disiplin kerja yang tinggi

3. Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.3.3.Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu (Bangun, 2012:234):

1. Kuantitas hasil kerja

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan karyawan sebagai syarat yang menjadi standar kerja.

2. Kualitas hasil kerja

Hasil pekerjaan yang mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Pekerjaan diselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan dilihat dari hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan karyawan lainnya dengan menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu adalah sebagai berikut :

Penelitian (Azwar & Winarningsih, 2016) berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ditemukan hasil bahwa komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian (Chandralela & Hazir, 2017) berjudul Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai ditemukan hasil bahwa komunikasi dan kepemimpinan berkontribusi signifikan terhadap budaya organisasi. Pengujian juga menyimpulkan kepemimpinan dan budaya organisasi berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian (Mariani & Sariyathi, 2017) berjudul Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar didapatkan hasil bahwa Variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di

Denpasar. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar.

Dalam penelitian (Kemby et al., 2017) berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BP2RD Provinsi Sulawesi Utara Hasil penelitian menunjukkan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BP2RD Provinsi Sulawesi Utara

Dalam penelitian (Dapu, 2015) berjudul *The Influence Of Work Discipline, leadership, and motivation on employee performance at PT Trakindo Utama Manado* ditemukan bahwa hasil kesimpulan dari penelitian ini disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian (Thaief et al., 2015) berjudul *Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance: (Studies in the office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang)* ditemukan hasil bahwa variabel Pelatihan, kompensasi dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan, kompensasi dan disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian (Suwuh, 2015) berjudul *The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at Bank Sulut KCP Likupang* ditemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian (Tumilaar, 2015) berjudul *The effect of Discipline, leadership on motivation on employee performance at BPJS Ketenagakerjaan Sulut* dikatakan bahwa Disiplin, Kepemimpinan, dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan SULUT. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan SULUT. Semakin disiplin seorang karyawan, semakin signifikan pekerjaannya.

Dalam penelitian (Ginting, 2018) berjudul Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Sekar Mulia Abadi Medan disimpulkan bahwa Hasil pengujian secara simultan variabel bebas disiplin kerja (X1) dan komunikasi (X2) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait kinerja (Y) pada PT Sekar Mulia Abadi Medan.

Dalam penelitian (Baba, 2014) berjudul Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Bosowa Maros disimpulkan bahwa Kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros

Dalam penelitian (Santoso, 2017) berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT Bank Negara Indonesia (persero) Cabang Pamulang) disimpulkan bahwa Pengujian hipotesis baik secara parsial maupun simultan diperoleh nilai *probability* signifikansi $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan demikian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian (Azzahra & Ayuningtias, 2019) berjudul *The Effect of Work Discipline on Employees Performance of PT Wiratanu Persada Tama Jakarta* disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wiratanu Persada Tama Jakarta. Disiplin kerja mempengaruhi 50,8% pada kinerja karyawan PT Wiratanu dan 49,2% dipengaruhi faktor lain.

Dalam penelitian (Kuncorowati & Rakhmawati, 2018) berjudul *The Influence of Communication and Work Discipline on the Employee Performance (A Case Study of Employee Performance of Dwi Arsa Citra Persada Foundation in Yogyakarta , Indonesia)* dikatakan bahwa komunikasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

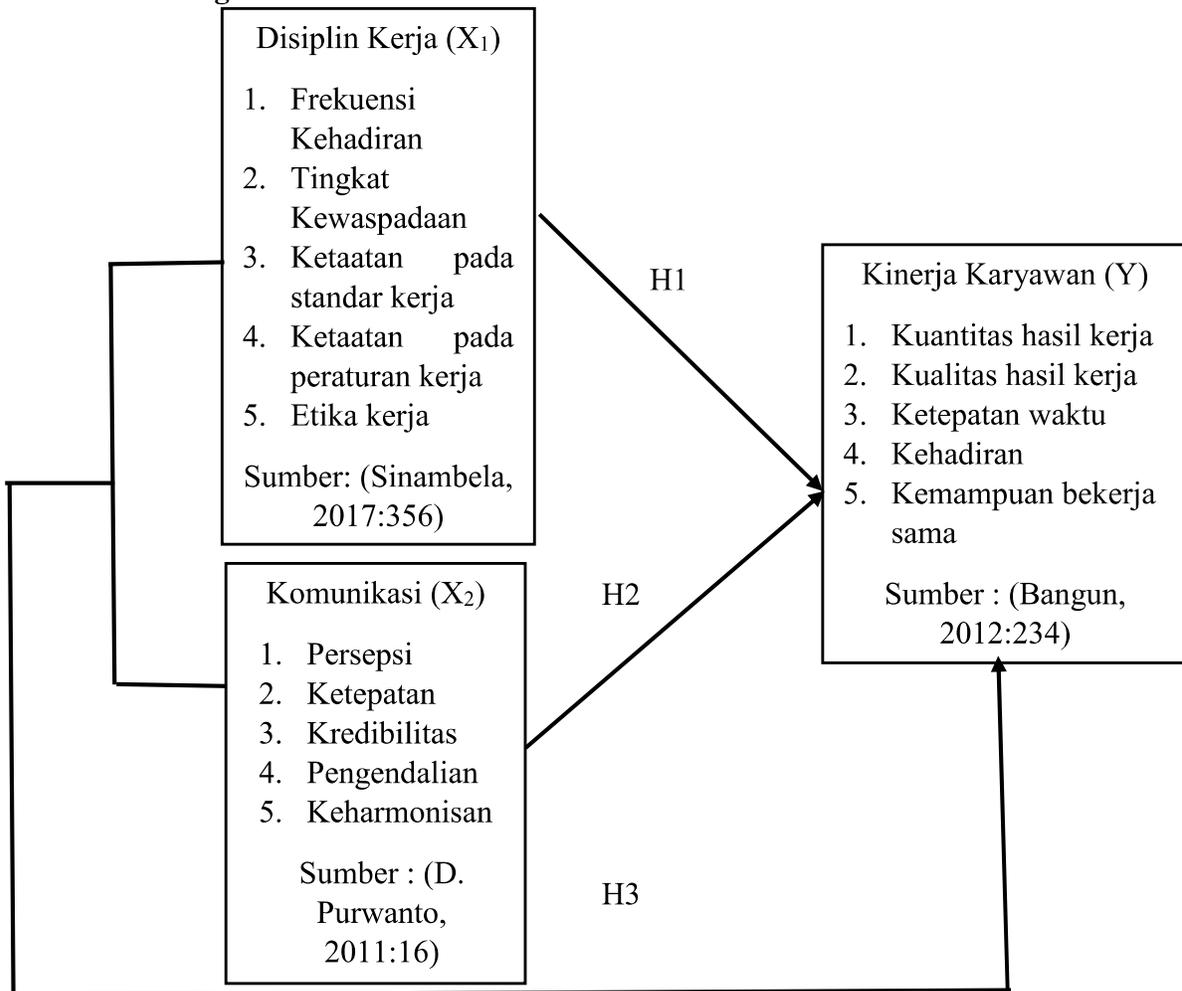
Dalam penelitian (Hersona & Sidharta, 2017) berjudul *Influence of Leadership Function, Motivation, and Work Discipline on Employees Performance* disimpulkan bahwa fungsi kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di tenaga kerja dan transmigrasi kantor Kabupaten Karawang.

Dalam penelitian (Darmawanty, Lumbanraja, & Lubis, 2018) berjudul *The Influence Of Leadership Behavior, Communication And Work Motivation On The Employees Performance At Kopertis Religion I In The North Of Sumatera* disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian (Fatmawati & Widyatmojo, 2018) berjudul *Communication moderate influences motivation and leadership, motivation, discipline work towards*

performance dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka pemikiran

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut:

- H1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Yeakin Plastic Industry di Kota Batam
- H2 : Diduga komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Yeakin Plastic Industry di Kota Batam
- H3 : Diduga disiplin kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Yeakin Plastic Industry di Kota Batam.