

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.Kajian Teori

2.1.1.Disiplin Kerja

2.1.1.1.Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Setyawati, Aryani, & Ningrum, 2018: 407) disiplin ialah sebagai alat penggerak bagi karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Kesadaran seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang diberikan kepadanya hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya sebuah organisasi

Menurut (Santoso, 2018: 3) kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Jadi kedisiplinan dapat diukur melalui ketepatan waktu dan kesadaran dalam mengerjakan sesuatu yang dapat dilandasi dari aturan yang berlaku.

Menurut (Bagaskara & Rahardja, 2018: 1) disiplin merupakan Suatu bentuk sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi yang sedang berjalan, prosedur kerja, kode etik bagi anggotanya, serta norma budaya organisasi lainnya yang wajib ditaati..

Menurut (Anwar *et al.*, 2018: 48) disiplin kerja merupakan suatu perilaku yang menunjukkan sikap yang patut terhadap peraturan-peraturan yang telah berlaku yaitu saling menghormati, menghargai dan patuh. Baik peraturan yang formal dituliskan maupun yang informal tidak dituliskan yang mampu dijalankan oleh semua anggotanya serta sanksi-sanksi yang ada tidak ada yang mengelak dan menerimanya.

Menurut (Wahyudi, 2019: 354) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur, disiplin dalam bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi.

Menurut (Akbar, Bayu, & Airlangga, 2019: 2) disiplin adalah alat yang digunakan oleh pimpinan pada saat berkomunikasi dengan karyawan agar dapat mengubah perilaku dalam proses melaksanakan pekerjaan dalam organisasi.

Menurut (Siagian, 2018: 24) disiplin adalah suatu modal yang diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai suasana yang disiplin yang dapat menjalankan tugas-tugas dalam pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan beberapa pengertian disiplin kerja dari para ahli yang dikutip diatas, maka dapat disimpulkan yaitu disiplin kerja adalah suatu alat dalam bekerja yang digunakan untuk membentuk kesadaran seseorang dalam bekerja agar bersikap sesuai dengan prosedur atau norma baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku.

2.1.1.2.Faktor Disiplin Kerja

Menurut (Aminatuzzuhro & Gunadi, 2017: 39) faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Kompensasi yang diberikan organisasi atau perusahaan kepada karyawan
2. Ada tiidaknya keteladanan pimpinan dallam perusahaan
Sebuah proses dimana pemimpin menjadi contoh terhadap bawahannya dalam segala hal untuk mencapai tujuan bersama.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Tersedianya peraturan secara jelas yang dapat dijadikan cerminan positif bagi karyawan dalam perusahaan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Sikap seorang pemimpin didalam organisasi yang menantang kemampuannya untuk melakukan hal yang benar dalam proses menendalikan sebuah perusahaan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Tindakan pemimpin untuk mengawasi proses suatu pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan.
6. Tindakan perhatian kepada karyawan
Tindakan pemimpin untuk memperhatikan kondisi karyawan yang menjalankan pekerjaan tersebut.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
Adanya peraturan yang dapat membantu tercapainya kedisiplinan dalam organisasi.

2.1.1.3.Indikator Disiplin kerja

Menurut (Nurmaidah Br Ginting, 2018: 132) indikator-indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat
Durasi lama jambekerja yang telah ditentukan oleh perusahaan
2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan tingkah laku dalam pekerjaan
Tata cara berpakaian dan berperilaku saat bekerja yang ditentukan perusahaan
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
Aturan mengenai prosedur dalam melakukan sebuah pekerjaan.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

2.2.1.Komunikasi

2.2.1.1.Pengertian Komunikasi

Menurut (Nurmaidah Br Ginting, 2018: 133) komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada

orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Menurut (Merta, Astari, & Kertagama, 2019: 13) komunikasi adalah sebuah proses dua arah yang memberikan kesempatan kepada orang yang berkomunikasi untuk merespons dan juga menyampaikan pesan-pesan.

Menurut (Yusni Hervy Yusuf, Badaruddin, 2019: 33) komunikasi adalah aktivitas yang menyebabkan oranglain menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pembicara atau penulis.

Menurut (Nazmi, 2018: 29) komunikasi merupakan suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Menurut (Ginting *et al.*, 2019: 36) komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan satu pihak atau maksud yang dilakukan satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media.

Menurut (Hermawan, Rivai, & Suharto, 2018: 54) komunikasi adalah suatu proses mengirim dan menerima suatu pesan untuk melakukan penukaran informasi dengan tujuan mengkomunikasikan sikap, perilaku dan pengertian.

Menurut (Anisah & Artaya, 2018: 35) komunikasi merupakan dasar dari aktivitas manusia dalam kehidupan sehari-hari, bekerja, dipergumpulan social maupun dimana adanya manusia.

Berdasarkan pengertian komunikasi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses dimana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi dan masyarakat menciptakan dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain.

2.2.1.2.Faktor Komunikasi

Menurut (Ginting, 2018: 133) faktor yang mempengaruhi komunikasi yaitu sebagai berikut:

1. Faktor yang berasal dari menjadi pihak komunikator atau pengirim, yaitu keterampilan sikap dalam memiliki persepsi terkait dengan topik yang akan disampaikan, pengetahuan serta media saluran yang digunakan.
2. Faktor yang berasal dari pihak penerima, yaitu sikap yang terampil dalam bertanggung jawab, kemampuan mencerna informasi serta media yang dipakai saat komunikasi.

2.2.1.3.Indikator Komunikasi

Menurut (Ginting, 2018: 133) dalam melakukan komunikasi yang efektif ada beberapa indikator yang perlu dilakukan diantaranya:

1. Persepsi
Tindakan menyusun, mengenali dan menafsirkan informasi guna memberikan gambaran tentang lingkungan.

2. Ketepatan

Kemampuan seseorang untuk mengarahkan sesuatu sesuai dengan tujuannya.

3. Kredibilitas

Kualitas atau kekuatan untuk menimbulkan kepercayaan.

4. Pengendalian

Proses memantau dan mengatur suatu kegiatan untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif.

5. Keharmonisan

Sebuah ketenangan tanpa disertai masalah-masalah.

2.3.1. Budaya Organisasi

2.3.1.1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut (Yatim *et al.*, 2019: 561) budaya organisasi merupakan sekelompok orang dalam sebuah organisasi yang menganut sebuah asumsi dan keyakinan yang kemudian dari waktu ke waktu diwaris dan dikembangkan dalam upaya mengatasi permasalahan yang muncul dalam pihak internal maupun eksternal organisasi.

Menurut (Simbolon, 2018: 31) budaya organisasi adalah Suatu sistem makna yang berupa seperangkat karakteristik yang dianut oleh anggota dalam organisasi yang membuatnya berbeda dengan organisasi yang lain.

Menurut (Santoso, 2018: 7) budaya organisasi merupakan suatu budaya yang terjadi di dalam sebuah organisasi yang terbentuk dari kebiasaan-kebiasaan anggotanya.

Menurut (Feel *et al.*, 2018: 177) budaya organisasi merupakan hal yang dapat mempengaruhi pertumbuhan sebuah organisasi menjadi lebih baik melalui bentuk pedoman maupun aturan dalam upaya mencapai tujuan dari organisasi.

Menurut (Amelia Rahmi, 2018: 71) budaya organisasi adalah suatu pandangan yang memiliki peran dalam mengatur cara bertindak masing-masing anggota di dalam organisasi tersebut.

Menurut (Mulyani & Tawakalni, 2019: 149) budaya organisasi merupakan karakteristik unik dari sebuah organisasi yang dapat mencerminkan tujuan dan nilai yang didalamnya terdapat beberapa unsur asumsi, kepercayaan, norma dan ide-ide yang telah berjalan lama dan menjadi kebiasaan dalam organisasi.

Menurut (Salehipour, 2018: 201) budaya organisasi sebagai cara-cara yang digunakan anggota dalam sebuah organisasi dalam menyelesaikan sesuatu yang terdapat nilai, norma, kepercayaan serta asumsi yang dianut bersama.

Berdasarkan pengertian budaya organisasi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu asumsi yang dianut oleh sekelompok anggota dalam sebuah organisasi yang mengatur tata cara anggota bertindak.

2.3.1.2.Faktor Budaya Organisasi

Menurut (Simbolon, 2018: 31) ada 2 indikator untuk mengukur budaya organisasi sebagai berikut:

1. Penyebaran nilai-nilai budaya yang lebih efektif dijalankan dengan melakukan orientasi tugas dan penghargaan yang dicapai sehingga seluruh anggota mengetahui nilai-nilai yang ada di dalam organisasi.
2. Tingkat komitmen organisasi anggota terhadap nilai-nilai yang berada dalam organisasi.

2.3.1.3.Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Feel *et al.*, 2018: 180) ada 4 indikator yang mempengaruhi budaya organisasi sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan resiko
Dalam proses mewujudkan visi organisasi, karyawan dituntut agar inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail
Mengenai detail pekerjaan harus dikuasai detail oleh masing-masing karyawan
3. Orientasi Hasil
Setiap karyawan memiliki target yang ditetapkan manajemen untuk mencapainya.

4. Orientasi Orang

Hasil akhir dari pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan dalam sebuah organisasi.

2.4.1.Kinerja Karyawan

2.4.1.1.Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Setyawati *et al.*, 2018: 405) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit *oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu yang merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

Menurut (Santoso, 2018: 7) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dilihat dari pencapaian atau hasil kerja.

Menurut (Anwar *et al.*, 2018: 49) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.

Menurut (Mulyani *et al.*, 2019: 149) kinerja diartikan sebagai hasil usaha yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan.

Menurut (Baba, 2017: 525) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian mengenai kinerja karyawan yang dikutip dari beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan yaitu kinerja karyawan adalah hasilil dibandingkan dengankerja keras, keterampilan serta kemampuan karyawan sendiri yangdistribusikan kepada perusahaannyadalam upayapencapaian visi dan misi yang diharapkan.

2.4.1.2.Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Rahmawati & Juwita, 2019: 66) ada lima faktor untuk mengukur kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Dapat dilihat dari ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan kecakapan kerja.

2. Produktivitas

Dapat dilihat dari banyaknya hasil atau jumlah aktivitas yang mampu diselesaikan serta sesuai dengan harapan atau target yang diberikan oleh organisasi

3. Tanggung jawab

Dapat dilihat dari tanggung jawab karyawan terhadap organisasinya, jika dapatditinjau dari tanggung jawab pegawai atas keteledoran pegawai saat

mengerjakan tugasnya. Misalnya : karyawan mampu hadir secara rutin dan tepat waktu di organisasi.

4. Kehadiran

Dengan melihat aktivitas karyawan dan tingkat kehadiran pegawai dalam kegiatan-kegiatan di kantor.

5. Kemandirian

Menjalankan pekerjaan tanpa adanya bantuan dari pihak lain untuk menghindari hasil yang merugikan.

2.4.1.3. Indikator Kinerja

Menurut (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019: 55) ada 5 indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kerapian pekerjaan

Tingkat kerapian pekerjaan mampu member pengaruh yang baik bagi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

Tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan mampu memberikan nilai lebih kepada seseorang yang mengerjakannya.

3. Kuantitas pekerjaan

Dapat menyelesaikan kewajiban dalam pekerjaan berdasarkan harapan yang ditetapkan.

4. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan yang baik diharapkan dapat membuat karyawan mampu bertanggung jawab dengan apa yang mereka kerjakan.

5. Pengetahuan kerja

Mampu menganalisa dan mengetahui pekerjaan yang diberikan dengan baik.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan bagian penting yang sebagai dasar pada rangka proses penyusunan sebuah skripsi. Simpulan dari beberapa hasil penelitian terdahulu yang dibuktikan memperkuat kajian teoritis yang ada sebelumnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ginting et al., 2019) dengan judul Pengaruh Disiplin dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). Teknik yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa disiplin dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nurmaidah Br Ginting, 2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sekar Mulia Abadi Medan. Teknik yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dengan

hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang merupakan hasil (Vivit Nurhidayah et al., 2019) dengan judul Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bakorwil Bojonegoro. Teknis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Santoso, 2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Panin Bank Cabang Pondok Indah Teknis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa Disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Feel et al., 2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Teknis yang dipakai pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan penelitian yang mendapatkan hasil menemukan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi serta lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari (Simbolon, 2018) yang berjudul Analisis Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ira Widya Utama Medan. Teknis yang dipakai yaitu analisis regresi linear berganda dengan menghasilkan kesimpulan bahwa Komunikasi, budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Rahmi & Mulyadi, 2018) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Implementasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur. Teknis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa Komitmen organisasi dan implementasi budaya organisasi berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Akbar et al., 2019) dengan judul *The Effect of Transformational Leadership, Work Discipline and Competence on Employee Performance* PT Ice Cream Campina Surabaya. Teknis yang digunakan adalah *multiple linear regression analysis techniques* dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa *Transformational leadership style, work discipline, and competence partially influence the performance of employees.*

Penelitian yang dilakukan oleh (Anisah & Artaya, 2018) dengan judul *The Influence of Communication, Team Work, and Organizational Commitment on Improving Employee Performance at PT Seroja Lukindo Lestari Surabaya Cahya.* Teknis yang digunakan adalah *multiple regression analysis* dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa *Communication, Team Work, and Organizational Commitment have a positive and significant influence on employee performance*

Penelitian yang dilakukan oleh (Salehipour & Ahmand, 2018) dengan judul *The Impact of Organizational Culture and Performance Work Sistem on Employees' Performance.* Teknis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan

hasil penelitian ini menemukan bahwa *Organizational culture and performance work system have a positive and significant influence on employee performance*

Penelitian yang dilakukan oleh (Syukur, Supriyono, & Suparwati, 2019) dengan judul Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sekretariat dprd kabupaten tegal. Teknis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa Kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan komunikasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, 2018) dengan judul Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. Teknis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui motivasi kerja.sebagai variabel interveningdalam mengantarai hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, 2017) dengan judul Analisis Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lubuk Baja Batam. Teknis yang digunakan adalah paradigma kuantitatif dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa Budaya

organisasi, disiplin kerja dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, 2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam. Teknik yang digunakan adalah metode penelitian survei dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa Disiplin kerja, budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Ginting et al., 2019)	Pengaruh Disiplin dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara)	analisis regresi linier berganda	disiplin dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	(Nurmaidah Br Ginting, 2018)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sekar Mulia Abadi Medan	analisis statistik deskriptif	disiplin dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	(Vivit Nurhidayah et al., 2019)	Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bakorwil Bojonegoro	analisis statistik deskriptif	motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.1 (tabel lanjutan)

4	(Santoso, 2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Panin Bank Cabang Pondok Indah	analisis regresi linear berganda	Disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	(Rozzaid, 2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	analisis regresi linear berganda	Disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan
6	(Simbolon, 2018)	Analisis Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ira Widya Utama Medan	analisis regresi linear berganda	Komunikasi, budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan
7	(Rahmi & Mulyadi, 2018)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Implementasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur	analisis regresi linier berganda	Komitmen organisasi dan implementasi budaya organisasi berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan
8	(Akbar et al., 2019)	The Effect of Transformational Leadership, Work Discipline and Competence on Employee Performance PT Ice Cream Campina Surabaya	multiple linear regression analysis techniques	Transformational leadership style, work discipline, and competence partially influence the performance of employees

Tabel 2.1 (tabel lanjutan)

9	(Anisah & Artaya, 2018)	The Influence of Communication, Team Work, and Organizational Commitment on Improving Employee Performance at PT Seroja Lukindo Lestari Surabaya Cahya	multiple regression analysis model	Communication, Team Work, and Organizational Commitment have a positive and significant influence on employee performance
10	(Salehipour & Ahmand, 2018)	<i>The Impact of Organizational Culture and Performance Work Sistem on Employees' Performance</i>	multiple regression analysis method	Organizational culture and performance work system have a positive and significant influence on employee performance
11	(Syukur et al., 2019)	Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sekretariat dprd kabupaten tegal	teknik regresi berganda	Kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan komunikasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
12	(Siagian, 2018)	Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam	Teknik ilmiah	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui motivasi kerja. Sebagai variabel intervening dalam mengantarai hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan

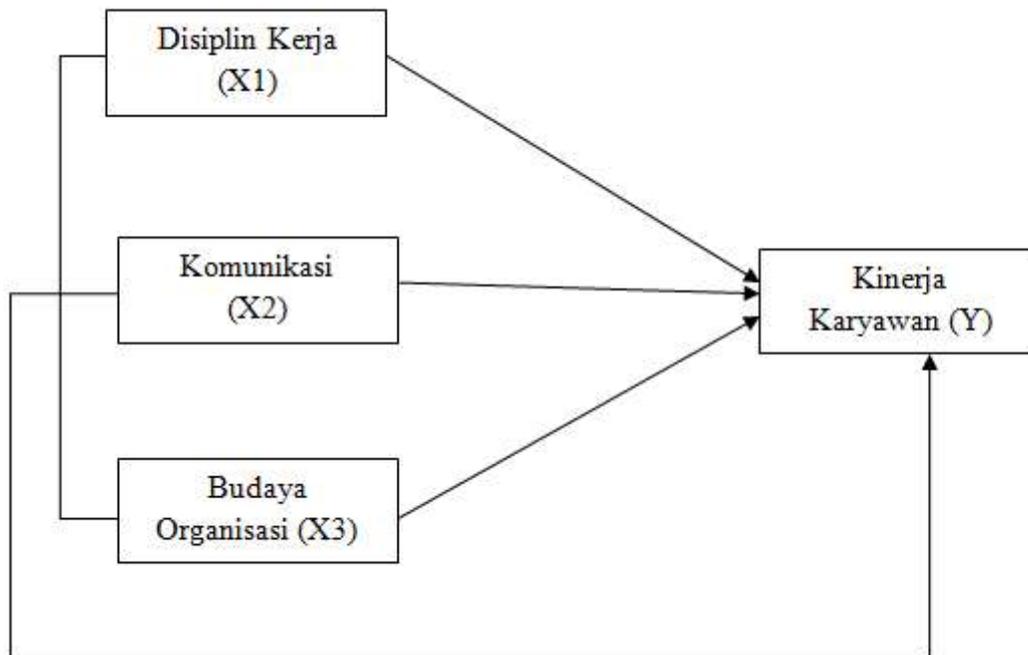
Tabel 2.1 (tabel lanjutan)

13	(Siagian, 2017)	Analisis Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lubuk Baja Batam	paradigma kuantitatif	Budaya organisasi, disiplin kerja dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
14	(Siagian, 2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam	metode penelitian survei	Disiplin kerja, budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut (Setyawati et al., 2018: 407) kerangka pemikiran merupakan uraian variabel yang terdapat dalam sebuah penelitian yang berupa kerangka dalam bentuk gambar.

Dari permasalahan serta beberapa sumber teori sebelumnya yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini memiliki kerangka pemikirannya yaitu pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.



Sumber: Peneliti, 2019

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3. Hipotesis

Menurut (Sumadi Suryabrata, 2015: 21) hipotesis merupakan jawaban yang bersifat hanya sementara yang masih perlu diuji kebenarannya terhadap permasalahan yang ada pada penelitian.

Berdasarkan beberapa sumber teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang ditetapkan yaitu sebagai berikut:

H1 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sindo Automation Engineering.

H2 : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sindo Automation Engineering.

- H3 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sindo Automotion Engineering.
- H4 : Disiplin kerja, komunikasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sindo Automation Engineering.