BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Komunikasi

2.1.1.1. Pengertian Komunikasi

Menurut (Ngalimun, 2017: 20) komunikasi adalah proses pengiriman atau penyampaian informasi dari satu pihak kepihak lain yang memiliki maksud untuk mendapatkan saling pengertian. Menurut (Sembiring, 2017: 87) komunikasi adalah proses seseorang menyampaian pesan kepada orang lain melalui suatu proses tertentu sehingga dapat tercapai apa yang dimaksud oleh kedua belah pihak.

Menurut (Yuliyanti et al., 2017: 151) komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari pengirim kepada penerima untuk menjalin pengertian pihak yang saling melakukan komunikasi dan merubah tingkah laku penerima sesuai yang diinginkan oleh pengirim.

Menurut (A. Hidayat, Suryanto, & Ratnasih, 2018: 73) komunikasi adalah pengiriman informasi, ide dan pemahaman mengenai simbol verbal atau non verbal dari satu pihak ke pihak yang lain.

Menurut (Lawasi & Triatmanto, 2017: 50) komunikasi adalah sebuah pengiriman makna kepada pihak lain baik berupa lambang, simbol atau bahasa-bahasa tertentu sehingga pihak yang menerima informasi tersebut dapat memahami informasi yang diterimanya.

Berdasarkan pengertian komunikasi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses untuk menyampaikan informasi atau ide dari seseorang kepada orang lain dan komunikasi dapat berupa simbol-simbol, surat atau pesan yang dikirim melalui media tertentu.

2.1.1.2. Fungsi Komunikasi

Menurut (Hermawan, Rivai, & Sodikin, 2018: 55) terdapat empat fungsi komunikasi, yaitu:

1. Fungsi sosial
2. Fungsi ekspresif
3. Fungsi ritual
4. Fungsi instrumental

2.1.1.3. Proses Komunikasi

Menurut (Hamali, 2017: 227) proses komunikasi adalah sebagai berikut:

1. Pengirim (*sender*)

   Pengirim atau komunikator adalah orang yang memiliki pesan untuk disampaikan. Komunikator dapat berupa individu yang sedang berbicara, menulis dan sebagainya. Seorang komunikator dituntut memiliki kredibilitas yang tinggi bagi komunikasinya, memiliki keterampilan berkomunikasi, mempunyai pengetahuan yang luas.

2. *Encoding*

   Encoding adalah proses penerjemahan informasi ke dalam simbol-simbol tertentu yang akan disampaikan kepadan penerima informasi. *Encoding*

menerjemahkan informasi ke dalam simbol-simbol yang akan dipahami bersama oleh pengirim dan penerima.

3. Pesan *(message)*

   Pesan merupakan bentuk fisik hasil proses *encoding*. Kata merupakan pesan yang ada dalam komunikasi lisan, sedangkan tulisan merupakan pesan yang ada dalam komunikasi tertulis. Pesan juga dapat disampaikan melalui gerakan tubuh, raut wajah, atau cara berbicara seseorang. Pesan adalah keseluruhan dari apa yang disampaikan oleh pengirim kepada penerima. Pesan bisa berupa informasi, ide, pikiran, atau perasaan.

4. Media komunikasi

   Media komunikasi merupakan metode yang digunakan untuk menyampaikan informasi dari satu pihak ke pihak lain.

5. *Decoding*

   Decoding adalah proses dimana penerima menerjemahkan atau mengartikan pesan yang diterima.

6. Penerima (*receiver*)

   Penerima merupakan pihak yang menerima pesan yang disampaikan oleh pengirim dan diharapkan dapat mengerti maskud dari pesan yang dikirimkan.

7. Umpan balik (*feedback*)

   Umpan balik adalah respon dari pihak penerima terhadap komunikasi yang dikirimkan oleh pengirim. Jika terjadi umpan balik penerima berubah akan

menjadi pengirim dan pengirim akan berubah menjadi penerima. Umpan balik merupakan perlengkapan dalam proses komunikasi.

2.1.1.4. Indikator-Indikator Komunikasi

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

1. Persepsi
2. Ketepatan
3. Kredibilitas
4. Pengendalian
5. Keharmonisan

Menurut (Lawasi & Triatmanto, 2017: 52) komunikasi diukur dengan indikator:

1. Pemahaman
2. Tindakan
3. Pengaruh pada sikap
4. Hubungan yang semakin baik

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Suyitno, 2017: 146) disiplin kerja disiplin adalah prosedur yang digunakan untuk memperbaiki atau menghukum para bawahan yang melanggar aturan dan prosedur. Disiplin kerja pada dasarnya adalah sifat seorang karyawan

untuk mematuhi semua hukum di tempat kerja mereka. Perilaku disiplin adalah sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk.

Menurut (Wijaya & Irwansyah, 2017: 129) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, saling menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Serta harus mampu menjalankannya dan tidak menghindari sanksi bila melanggar aturan yang ada.

Menurut (Husna, 2017: 287) disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk bersikap teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut (Irawan & Handayani, 2018: 2) Disiplin yang baik dapat mencerminkan bahwa seseorang memiliki tanggung jawab yang besar atas tugas yang diberikan kepadanya. kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Wahyuni, 2017: 131) disiplin merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin memuaskan hasil kerja tinggi yang dapat dicapainya.

Berdasarkan pengertian disiplin dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu standar yang ditetapkan dalam organisasi untuk karyawan, sehingga karyawan dapat menyesuaikan diri dengan aturan-aturan yang ditetapkan agar kegiatan dalam perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

2.1.2.2. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut (Ginting, 2018: 132) bahwa tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.

2.1.2.3. Jenis-Jenis Disiplin kerja

Menurut (Yuliyanti et al., 2017: 150) dalam organisasi perusahaan ada beberapa macam jenis disiplin, yaitu:

1. Disiplin preventif

   Yaitu suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan untuk menaati standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sasarannya untuk mendorong disiplin bukan semata-mata karena paksaan tetapi mereka disiplin berdasarkan kesadaran sendiri.

2. Disiplin korektif

   Yaitu kegiatan yang dilakukan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

3. Disiplin progresif

   Yaitu penerapan suatu kebijakan dengan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya untuk mengambil tindakan hukuman yang lebih serius.

2.1.2.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Hamali, 2017: 219) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

   Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah dikontribusikan bari perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

   Keteladanan seorang pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menjalankan disiplin dirinya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

   Penerapan disiplin tidak akan pernah terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

   Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

   Orang yang paling tepat melakukan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itu lah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada di bawahnya.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang memberikan perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Seorang pemimpin tidak hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian batin.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, antara lain:
   a. Saling menghormati bila bertemu dalam lingkungan kerja.
   b. Memberikan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
   c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan.
   d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan memberitahu kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.1.2.5. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Irawan & Handayani, 2018: 2) menyatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan

   Tujuan dan kemampuan juga mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti

bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sunguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

   Teladan seorang pimpinan sangat berpengaruh dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta kata dengan perbuatan.

3. Balas jasa

   Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) juga mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4. Keadilan

   Keadilan ikut mempengaruhi terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

   Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan atasan dalam mengawasi secara langsung perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Sehingga sangat efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman memiliki peran yang penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, maka karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Sikap dan perilaku yang tidak disiplin karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

   Ketegasan seorang pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas untuk memberikan hukuman kepada karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

   Hubungan kemanusiaan yang harmonis antara sesama karyawan juga ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Menurut (Purba, Nurma, & Ali, 2017: 1204) indikator-indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Menaati aturan waktu
2. Menaati aturan
3. Menaati kode etik

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Lestari, 2018: 100) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Menurut (Sulistiawan et al., 2017: 63) lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

Menurut (Setiawan & Khurosani, 2018: 4) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekeliling para pekerja dan yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Menurut (Candana, 2018: 3) lingkungan kerja merupakan suatu kondisi, situasi dan keadaan kerja yang dapat menimbulkan semangat dan moral/gairah kerja yang tinggi pada karyawan, dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut (Afandi, 2016: 51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Berdasarkan pengertian lingkungan kerja dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat berupa sarana prasarana dan kondisi lingkungan sekitar organisasi, jika kondisi lingkungan sekitar organisasi dan fasilitas yang disediakan memadai maka akan mendukung meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.3.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (R. Hidayat & Cavorina, 2018: 191) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni:

1. Lingkungan kerja fisik

   Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan kerja non fisik

   Lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.3.3. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi, 2018: 71) manfaat lingkungan kerja adalah untuk menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan degan tepat. Artinya pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.1.3.4. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sulistiawan et al., 2017: 63) indikator-indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Penerangan

2. Sirkulasi udara
3. Suara bising
4. Keamanan ditempat kerja
5. Hubungan karyawan

Menurut (Candana, 2018: 4) indikator-indikator lingkungan kerja terdiri dari:

1. Ukuran ruangan kerja
2. Tata letak ruangan kerja
3. Kebersihan tempat kerja
4. Kecukupan peralatan kerja
5. Suhu udara
6. Kebisingan dan hubungan dengan atasan serta hubungan dengan sesama rekan kerja

2.1.4. Kinerja

2.1.4.1. Pengertian Kinerja

Menurut (Djuwarto et al., 2017: 86) kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dicapai secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Menurut (R. Hidayat & Cavorina, 2018: 192) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang yang bekerja dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Yulinda & Rozzyana, 2018: 28) kinerja merupkan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melaksanakan suatu kegiatan dan

menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab denga hasil seperti yang diharapkan.

Menurut (Sembiring, 2017: 89) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Menurut (Lestari, 2018: 100) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan dengan saling kerjasama untuk menghasilkan *output* yang berkualitas untuk organisasi.

2.1.4.2. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut (Djuwarto et al., 2017: 86) tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Untuk dapat mengambil keputusan personalia secara umum, sehingga dapat memberikan informasi yang berhubungan dengan pengambilan keputusan yang penting dalam hal promosi atau pemberhentian.
2. Untuk memberikan penjelasan tentang pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan.
3. Dapat dijadikan sebagai syarat untuk program seleksi dan pengembangan yang disahkan.

2.1.4.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Ginting, 2018: 133) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain.

1. Efektivitas dan efisiensi
2. Otoritas dan tanggung jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

2.1.4.4. Indikator-Indikator Kinerja

Menurut (Ginting, 2018: 133) indikator kinerja adalah:

a. Kualitas yang dihasilkan
b. Kuantitas yang dihasilkan
c. Waktu kerja
d. Kerja sama

Menurut (Kuncorowati & Rokhmawati, 2018: 9) indikator kinerja terkait dengan:

1. Kuantitas. Jumlah hasil dalam hal jumlah unit dan jumlah siklus kegiatan yang telah selesai. Kuantitas diukur dari persepsi karyawan pada jumlah kegiatan yang ditugaskan dan hasilnya.
2. Kualitas. Berarti mematuhi prosedur, disiplin dan dedikasi ini adalah tingkat dimana hasil kegiatan yang diinginkan mendekati sempurna dalam hal menyesuaikan beberapa cara ideal dalam melakukan kegiatan, serta mencapai tujuan yang dimaksud dari suatu kegiatan. Kualitas pekerjaan

diukur dari persepsi karyawan pada pekerjaan yang diselesaikan, serta kesempurnaan kerja berdasarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.

3. Keandalan. Kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang diperlukan dengan pengawasan minimum. Realibilitas mencakup konsistensi dan keandalan kerja dalam melayani, akurat dan benar.
4. Kehadiran. Kepercayaan seseorang yaitu dia akan datang untuk bekerja setiap hari sesuai dengan jam kerja.
5. Kemampuan untuk bekerja sama. Kemampuan seorang karyawan untuk bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan untuk mencapai skor dan hasil maksimal.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam rangka menyusun skripsi ini. Kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan akan memberikan penguatan terhadap kajian teoritis sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh (Ginting, 2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan hasil penelitian adalah disiplin kerja dan komunikasi secara simultan dan parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Candana, 2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan hasil

penelitian adalah disiplin kerja, lingkungan kerja dan insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kuncorowati & Rokhmawati, 2018) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Kinerja Karyawan Yayasan Dwi Arsa Citran Persada di Yogyakarta, Indonesia). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan hasil penelitian adalah komunikasi dan disiplin kerja baik secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Saluy & Risamawati, 2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional, Disiplin Kerja dan kompensasi terhadap Kinerja guru SMK Global Mulia Bekasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian adalah gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh (Jeffrey & Ruliyanto, 2017) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Krakatau Argo Logistik). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan hasil penelitian adalah kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Djuwarto et al., 2017) dengan judul Pengaruh Insentif, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukoharjo. Teknik analisis data yang digunakan

adalah analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian adalah insentif, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

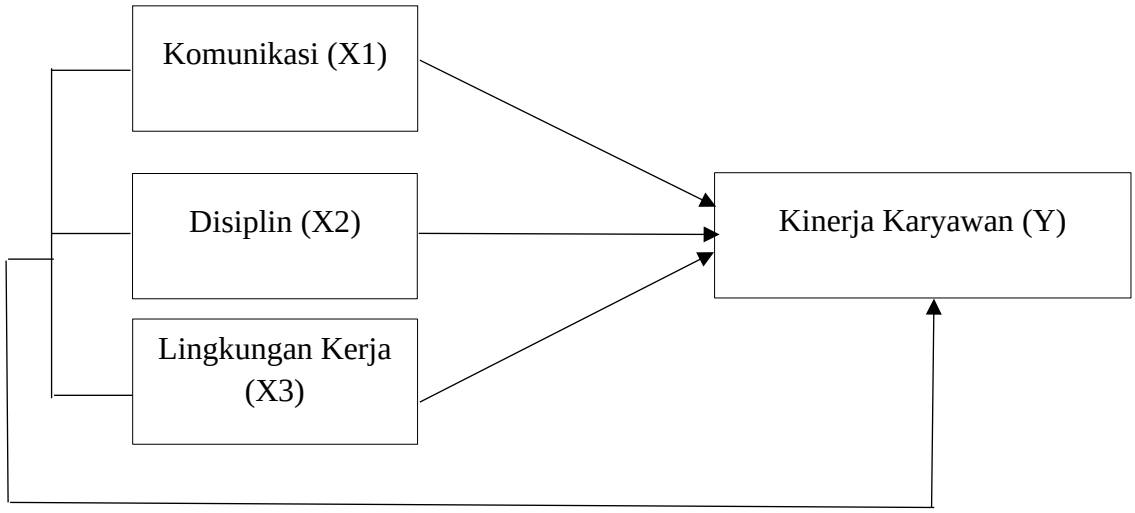
No	Nama (tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Ginting, 2018)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan	Analisis regresi berganda	Disiplin kerja dan komunikasi secara simultan dan parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	(Candana, 2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan	Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja, lingkungan kerja dan insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	(Kuncorowati & Rokhmawati, 2018)	Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Kinerja Karyawan Yayasan Dwi Arsa Citran Persada di Yogyakarta, Indonesia)	Regresi Linier Berganda	Komunikasi dan disiplin kerja baik secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Nama (tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
4	(Saluy & Risamawati, 2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional, Disiplin Kerja dan kompensasi terhadap Kinerja guru SMK Global Mulia Bekasi	Analisi regresi linier berganda	Gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
5	(Jeffrey & Ruliyanto, 2017)	Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin Kerja tehadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Krakatau Argo Logistik	Regresi linier berganda	Kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	(Djuwarto et al., 2017)	Pengaruh Insentif, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukoharjo	Analisi regresi linier berganda	Insentif, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3. Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang dikemukakan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah pengaruh komunikasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

H1: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Jeni Prima Putra.

H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Jeni Prima Putra.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Jeni Prima Putra.

H4: Komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Jeni Prima Putra.