

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah cerminan dari rasa tanggung jawab dari dalam diri seseorang terhadap pekerjaan-pekerjaan yang diberikan padanya. Hal ini meningkatkan energi, gelora kerja sehingga dapat merealisasi tujuan perusahaan. Dengan disiplin kerja yang teratur dapat membantu karyawan dalam mengoptimalkan pekerjaan yang diberikan, menciptakan kepuasan kerja dan gairah kerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Keterlambatan datang kerja mempengaruhi kinerja karyawan karena waktu kerja tidak mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan (Hasibuan, 2017:193).

Disiplin adalah upaya manajemen perusahaan dengan memberi dorongan kepada karyawan dalam perusahaan untuk memenuhi syarat peraturan yang harus dipatuhi dan standar kerja yang harus dicapai. Dengan begitu dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan tercapainya visi misi perusahaan dan keinginan karyawan. Seorang manajer dapat dikatakan efektif jika bisa memimpin para bawahannya dengan bijak agar memiliki kedisiplinan yang baik (Ariani & Assarofa, 2018:70).

Dalam penelitian (Duha, 2018:301) disiplin merupakan bentuk latihan yang ingin dilakukan untuk membentuk perilaku karyawan, sikap dan pengetahuan

yang aktif sehingga karyawan dapat bekerja dengan rekan karyawan secara kooperatif. Disiplinnya bisa dipisahkan menjadi empat bagian utama, yaitu:

1. Disiplin waktu, yaitu disiplin berdasarkan sikap karyawan dalam mengoptimalkan penggunaan waktu.
2. Prosedur disiplin, yaitu disiplin yang mengacu pada kepatuhan dengan aturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh organisasi.
3. Disiplin atribut, yaitu disiplin berdasarkan penggunaan yang konsisten kontribusi seragam dan alat kerja yang digunakan sehari-hari.
4. Koreksi disiplin, yaitu disiplin yang mengarah pada kesadaran akan kepatuhan dengan berbagai aturan dan koreksi kesalahan prosedural.

Disiplin adalah sebuah proses atau cara-cara yang digunakan manajemen perusahaan dalam menghadapi permasalahan kinerja dengan melibatkan tindakan mengidentifikasi masalah dan mengatasi masalah-masalah kinerja para karyawan (Fahmi, 2016:69). Sanksi dan ketegasan harus diberikan kepada seorang karyawan yang telah melakukan pelanggaran peraturan. Peraturan yang ada haruslah konsisten dengan kebijakan perusahaan. Sebagai akibat dari perbuatan pelanggaran peraturan, karyawan akan memperoleh konsekuensi. Keterlambatan datang kerja menjadi salah satu bentuk pelanggaran peraturan dalam hal jam masuk kerja, karyawan diajarkan untuk lebih disiplin waktu dengan pendisiplinan yang dilakukan oleh pihak manajemen.

Disiplin kerja adalah perilaku hormat yang dimiliki pada setiap karyawan terhadap aturan dan ketentuan perusahaan sehingga menimbulkan penyesuaian diri secara sukarela pada ketetapan yang telah dibuat perusahaan, keputusan

peraturan, serta perilaku karyawan dalam perusahaan dan nilai moral yang tinggi terhadap pekerjaan. Karyawan yang datang terlambat atau terlalu awal mengakhiri jam kerja yang sedang berlangsung mempunyai disiplin kerja yang buruk (Hamali, 2016:214). Sering melanggar dan mengabaikan peraturan kedisiplinan tidak dapat memaksimalkan produktivitas kerja. Disiplin kerja dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dan dibutuhkan untuk menjaga efisiensi organisasi. Terciptanya disiplin kerja yang teratur dapat mengoptimalkan sumber daya manusia yang tersedia.

Berdasarkan sejumlah pendapat pakar, maka bisa diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah rasa tanggung jawab dalam diri karyawan terhadap peraturan dan kesesuaian di tempat kerja sehingga menimbulkan penyesuaian diri dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diperintahkan.

2.1.1.2 Bentuk Disiplin Kerja

Berikut ini terdapat dua bentuk dalam menciptakan disiplin kerja pada perusahaan, dibahas dalam penelitian (Saputra & Turnip, 2018:3), sebagai berikut:

1. Disiplin secara preventif

Disiplin secara preventif adalah sebuah kegiatan atau upaya yang dapat menggerakkan karyawan untuk menaati standar pedoman dalam bekerja dan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Tujuannya untuk mendorong disiplin diri pada karyawan secara sukarela.

2. Disiplin secara korektif

Disiplin secara korektif adalah sebuah kegiatan atau upaya untuk mendorong karyawan dalam mempersatukan dan mengarahkan karyawan

agar dapat menaati aturan yang ditetapkan perusahaan. Karyawan yang tidak menaati peraturan, akan dikenakan sanksi yang tertera pada peraturan perusahaan. Tujuannya agar dapat memperbaiki karyawan yang melanggar dan memberikan peringatan kepada karyawan yang melanggar.

2.1.1.3 Faktor faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Terdapat segenap faktor yang mempengaruhi disiplin kerja (Hamali, 2016:219), yaitu:

1. Jumlah kompensasi

Besarnya kompensasi yang diberikan dapat berpengaruh pada penegakan disiplin. Karyawan akan senantiasa mematuhi aturan yang ditetapkan, jika merasa bahwa usaha yang dikontribusikan telah mendapatkan balas jasa dari perusahaan.

2. Sikap pimpinan yang teladan

Pemimpin yang bersikap teladanan sangat bernilai dalam perusahaan karena setiap karyawan pasti memerhatikan cara pimpinan dalam berdisiplin bagi diri sendiri dan cara pimpinan dapat bijaksana dari sikap, perbuatan, dan ucapan yang bisa melanggar kedisiplinan yang diterapkan seorang pemimpin.

3. Adanya pegangan mengenai aturan yang pasti

Pembinaan sikap disiplin tidak akan tercapai, jika tidak adanya peraturan yang jelas dan teratur yang dijadikan pegangan untuk bersama.

4. Pimpinan berani mengambil sebuah tindakan
Keberanian seorang pemimpin diperlukan dalam mengambil tindakan dalam kondisi apa saja ketika karyawan telah melanggar aturan disiplin yang ditetapkan perusahaan sesuai apa pelanggaran yang dilakukannya.
5. Pengawasan dari pimpinan
Waskat ialah sebuah pengawasan yang tetapkan oleh atasan secara langsung. Pimpinan memiliki bertanggung jawab dalam mengawasi setiap karyawan pada tingkat apapun agar tugas yang dikerjakan oleh bawahan dapat sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan.
6. Perhatian dengan karyawan
Dalam mewujudkan disiplin kerja yang baik peran seorang pimpinan sangat penting karena mampu menunjukkan sikap perhatian terhadap karyawan.
7. Menghasilkan kebiasaan yang dapat mengangkat tegaknya disiplin
 - a. Saling menghormati dan menyapa satu sama yang lain di lingkungan kerja.
 - b. Para karyawan akan turut merasa senang dan bangga apabila pimpinan melayangkan pujian sesuai dengan waktu dan tempatnya.
 - c. Kerap melibatkan karyawan dalam pertemuan yang dapat membantu nasib dan pekerjaan karyawan.
 - d. Ketika hendak meninggalkan tempat kerja tidak lupa memberi informasi kepada rekan kerja ke mana akan pergi dan untuk urusan apa.

2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Terdapat beberapa indikator yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja dalam perusahaan (Hasibuan, 2017:194), yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan karyawan

Pencapaian suatu tujuan yang jelas dan secara ideal harus ditetapkan oleh perusahaan, serta dapat menjadi tantangan terhadap kemampuan yang dimiliki karyawan.

2. Teladan seorang pemimpin

Hal ini pemimpin dijadikan teladan dan contoh yang baik bagi karyawan dengan memberikan disiplin yang baik, adil, jujur, serta perbuatan yang dilakukannya.

3. Balas jasa yang diharapkan

Balas jasa dapat memperoleh kecintaan dan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan atau perusahaan melalui gaji dan kesejahteraan yang diberikan.

4. Keadilan

Salah satu hal yang ikut mendorong terciptanya disiplin kerja karyawan adalah keadilan, sifat keegoisan pada diri manusia sering beranggapan dirinya itu penting dan selalu menginginkan perlakuan yang sama dengan orang lain.

5. Pengawasan ketat

Tindakan efektif untuk menyelami, mencegah dan memperbaiki kesalahan dan memperbarui sistem atau cara-cara kerja sehingga lebih efektif demi mencapai tujuan organisasi.

6. Sanksi atau hukuman

Pemberian sanksi atau hukuman harus tegas agar dapat berpengaruh baik dalam kedisiplinan karyawan. Dengan hukuman yang semakin berat maka karyawan akan merasakan takut akan melanggar peraturan yang sudah ada tetapi sanksi yang diberikan harus bersifat mendidik agar dapat mengubah sikap dan perilaku karyawan.

7. Ketegasan

Seorang pimpinan mesti memiliki nyali besar dan tegas untuk memberikan hukuman kepada karyawan sudah melakukan pelanggaran aturan dalam perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Terciptanya hubungan antar karyawan yang serasi dapat meningkatkan keharmonisan pada setiap karyawan dan disiplin karyawan akan menjadi baik.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam penelitian (Ardianti et al., 2019:22) Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang terjadi di tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi secara langsung pada karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kerja adalah

aktifitas yang dilakukan manusia baik fisik maupun mental dengan didasarkan pada tujuan untuk mendapatkan kepuasan kerja.

Dalam penelitian (Meiliza, Febriansyah, & Wahyuningtyas, 2018:2) Lingkungan kerja adalah seluruh alat kerja, alat tulis dan bahan dipakai dalam bekerja dan terdapat seseorang yang bekerja, metode dan cara kerjanya dan pengaturan kerjanya dalam bentuk individu maupun kelompok. Lingkungan kerja yang baik perlu diperhatikan untuk memberikan kenyamanan, ketentraman dan dapat membangkitkan gairah dalam kerja sehingga setiap karyawan bisa menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Lingkungan kerja merupakan seluruh alat dan fasilitas kerja yang terdapat sekeliling karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang akan mempengaruhi rutinitas kerja karyawan. Lingkungan kerja diantaranya adalah fasilitas kerja, alat kerja, kebersihan, tempat bekerja, pencahayaan lampu, ketenangan, semua itu termasuk dalam hubungan antar rekan kerja yang berada ditempat kerja (Aruan & Fakhri, 2015:144).

Manfaat lingkungan kerja adalah membangkitkan gairah atau semangat dalam bekerja sehingga prestasi dan produktivitas kerja setiap karyawan akan meningkat. Manfaat yang diperoleh karyawan dengan bekerja sama dengan orang yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi bisa menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat. Demikian dapat diartikan suatu pekerjaan diselesaikan dengan benar dalam skala waktu tertentu sesuai standar perusahaan. Prestasi kerja yang dihasilkan akan diperhatikan oleh pihak tertentu dan perusahaan tidak perlu

melakukan pengawasan terlalu ketat sehingga semangat kerja karyawan akan semakin tinggi (Rohim, 2018:109).

Untuk mendukung sebuah kinerja yang baik diperlukan lingkungan yang mampu membuatnya terealisasi. Lingkungan kerja yang mendukung turut berperan penting demi terciptanya tujuan organisasi serta menimbulkan kepuasan dan kenyamanan bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas atau beban yang diberikan sehingga hasil yang didapat memuaskan. Dengan demikian dapat menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan rutinitas agar dapat memaksimalkan kepuasan karyawan dan produktivitas karyawan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan pada suatu organisasi.

2.1.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Dalam penelitian (Aruan & Fakhri, 2015:144) dibahas mengenai lingkungan kerja yang dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik, yaitu segala sesuatu yang secara fisik didalam tempat kerja dan berpengaruh secara langsung terhadap karyawan dalam perusahaan.
2. Lingkungan kerja non fisik, yaitu segala sesuatu yang ada kaitannya dengan hubungan antar sesama rekan kerja serta hubungan antara atasan dan bawahan pada perusahaan

Pemberian kesan yang baik terhadap tempat kerja dapat menghindari rasa jenuh dan bosan pada karyawan. Dengan maksud kesan yang baik tentu bisa berpengaruh pada tingkat motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sebaliknya, jika

tempat kerja yang dikesan oleh karyawan tidak baik dapat mengakibatkan motivasi kerja menurun dan ketidakpuasan kerja yang akhirnya akan berdampak pada kinerja karyawan.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja (Sunnyoto, 2012:44), yaitu:

1. Hubungan antar karyawan

Sebuah lingkungan kerja dibagi dua hubungan karyawan, yaitu hubungan sebagai individu adalah adanya tingkat motivasi seorang karyawan yang disebabkan oleh hubungan rekan kerja dan atasan sedangkan hubungan sebagai kelompok adalah interaksi karyawan yang berinteraksi yang terjadi diluar perusahaan dengan orang lain secara kelompok dan individu.

2. Tingkat kebisingan

Tempat kerja yang memiliki suara bising yang membuat karyawan merasa tidak tenang akan menimbulkan pengaruh kurang baik dalam proses bekerja. Ketenangan lingkungan kerja yang baik tentu akan membuat pekerjaan selesai dengan cepat tingkat produktivitas kerja akan tinggi.

3. Aturan-aturan kerja

Aturan dalam perusahaan yang jelas dan baik akan berpengaruh pada kinerja dan kepuasan setiap karyawan dalam peningkatan karier dalam perusahaan. Dengan aturan yang ditetapkan, karyawan akan disiplin untuk melaksanakan aktivitas kerja untuk memperoleh apa yang diinginkan perusahaan dan keinginan karyawan

4. Penerangan

Penerangan yang cukup dibutuhkan oleh setiap karyawan untuk menjalankan tugas yang perlu ketelitian. Penerangan lampu ataupun pencahayaan yang baik dalam lingkungan kerja dapat memberikan keuntungan, yaitu mengurangi kecelakaan yang terjadi, tidak adanya perputaran pekerjaan, mengurangi rusaknya alat kerja, meningkatkan pemeliharaan gedung, dan memudahkan pengamatan dan pengawasan.

5. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara yang cukup dapat dilihat dari adanya pengadaan ventilasi pada ruangan yang terlalu tertutup. Perusahaan yang masih mempunyai pertukaran udara yang kurang, dapat melakukan tindakan dengan cara mengatur suhu udara, yaitu pemasangan kipas angin atau AC, pemasangan *humidifier* dan pemasangan ventilasi.

6. Keamanan

Tempat kerja yang memberikan rasa aman dapat menghasilkan kenyamanan dan ketenangan pada karyawan. Hasil tersebut akan memotivasi karyawan agar lebih semangat dalam bekerja.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Terdapat beberapa indikator yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja (Rohim, 2018:109), yaitu:

1. Pewarnaan

Warna dalam perusahaan dapat berdampak terhadap karyawan dalam bekerja tetapi perusahaan kurang mengawasi warna dalam perusahaan. Jadi

pengaturan warna harus diawasi supaya dapat memberi manfaat dan peningkatan semangat kerja.

2. Penerangan

Penerangan di tempat kerja merupakan hal yang penting agar dapat mempertahankan semangat kerja karyawan sehingga karyawan dapat menghasilkan prestasi yang memuaskan.

3. Udara

Pada tempat kerja diperlukan keluar masuknya udara yang segar untuk selalu menjaga kestabilan kerja karyawan sehingga kesehatan fisik dari karyawan dapat terjaga.

4. Suara bising

Bunyi yang berisik dapat mengganggu proses aktivitas kerja karyawan dan bisa mengganggu konsentrasi dalam bekerja sehingga hasil kerja menjadi tidak maksimal.

5. Ruang gerak

Suatu perusahaan harus menyediakan tempat kerja yang cukup untuk karyawan yang bekerja dalam menyelesaikan tugas. Mereka tidak akan bekerja dengan nyaman dan optimal bila ruang yang ada sangat terbatas.

6. Keamanan

Karyawan yang merasa aman akan berdampak terhadap semangat kerja dan gairah kerja karyawan dengan maksud keamanan yang bebas dari ketidaknyaman dan ketidaktenangan dalam lingkungan kerja fisik. Karyawan akan merasa gelisah jika memiliki tempat kerja tidak aman, tidak

dapat berkonsentrasi penuh dengan apa yang dikerjakan serta gairah kerja akan menurun.

7. Kebersihan

Kebersihan diperlukan dalam lingkungan kerja di perusahaan agar terciptanya keadaan disekitarnya menjadi sehat. Dengan lingkungan kerja yang bebas dari kotoran dan sampah maka secara otomatis karyawan akan merasa senang dan akan meningkat kinerja karyawan.

2.1.3 Komunikasi

2.1.3.1 Pengertian Komunikasi

Dalam penelitian (Saputra & Turnip, 2018:3) komunikasi didefinisikan suatu proses pertukaran atau penyampaian informasi dan pendapat dari pengirim pesan kepada penerima pesan dengan peralatan sebagai komunikasi secara lisan maupun tertulis. Setiap individu yang ada di organisasi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepat maka haruslah memiliki suatu sistem komunikasi yang terbina dengan baik sehingga pimpinan akan mudah dalam menjalankan fungsi manajemen seperti fungsi *actuating*, *organizing*, *controlling* dan *planning* secara baik dengan bawahannya.

Komunikasi merupakan proses pertukaran informasi dari seseorang melalui pikiran dan perasaan kepada individu lain dengan gerak-gerik sebagai isyarat yang memiliki arti bagi kedua belah pihak, disaat kondisi tertentu komunikasi harus menggunakan alat bantu untuk mengubah tingkah laku dan sikap seseorang atau sekelompok individu untuk memperoleh hasil yang diinginkan (Yunsepa, 2018:44). Dalam penelitian Usman (2019:145) membahas karyawan memiliki

peluang untuk mendapatkan saran dari atasan dan mereka dapat memperoleh peningkatan kinerja dan tingkat komunikasi dibandingkan dengan orang lain yang tidak memiliki peluang seperti itu. Penggunaan komunikasi organisasi yang efektif terhadap kepuasan kerja dikarenakan informasi yang dianggap penting bagi karyawan yang bekerja di organisasi.

Komunikasi diartikan sebagai hubungan interaksi atasan dan bawahan (komunikasi ke bawah) atau bawahan ke atasan (komunikasi ke atas) atau di antara sesama pekerja (komunikasi horisontal) dan atau komunikasi lintas saluran untuk mencapai tujuan organisasi atau individu. Komunikasi antar pribadi bisa efektif jika terdiri dari lima hal, yaitu keterbukaan, empati (merasakan apa yang orang lain rasakan), mendukung (menyetujui), positif dan persamaan (Tampubolon & Harati, 2019:309).

Komunikasi adalah pertukaran informasi atau pesan yang dilakukan oleh dua individu antara komunikator dan komunikan secara langsung dan tidak langsung, baik menggunakan maupun tidak menggunakan media. Pengertian dari komunikasi diatas terdapat beberapa aspek (Busro, 2018:207), yaitu:

1. Informasi atau pesan yang akan disampaikan;
2. Ada dua orang atau lebih (komunikator dan komunikan);
3. Bisa bersifat langsung maupun tidak langsung
4. Bisa menggunakan media atau tidak

2.1.3.2 Fungsi Komunikasi

Terdapat empat fungsi yang digunakan dalam komunikasi yang dibahas oleh (Saputra & Turnip, 2018:3), diantaranya adalah:

1. Komunikasi sebagai pengendali perilaku anggota

Fungsi yang digunakan pada anggota yang dapat memberikan saran atau keluhan mengenai pelaksanaan pekerjaan karyawan.

2. Komunikasi sebagai peningkatan motivasi pada karyawan

Fungsi yang digunakan pada saat manajer ingin kinerja karyawan meningkat, seperti manajer menginformasikan dan menjelaskan tentang kedisiplinan karyawan dalam bekerja dan berbagai cara dipakai untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja.

3. Komunikasi sebagai ungkapan perasaan emosi seseorang

Fungsi yang digunakan pada sumber pertama dalam sebuah interaksi adalah anggota karyawan. Komunikasi yang dialami adalah proses komunikasi antar anggota karyawan yang menunjukkan rasa kecewa dan tidak puas mereka secara fundamental.

4. Komunikasi dalam penentuan sebuah keputusan

Fungsi yang berperan memperoleh informasi dari sekelompok individu untuk mengambil sebuah keputusan yang dibutuhkan sesuai data-data yang telah disaji untuk menilai beberapa alternatif keputusan.

Komunikasi dalam sebuah organisasi dapat digunakan untuk melaksanakan fungsi-fungsi sebagai berikut (Riniwati, 2016:213):

1. Fungsi kontrol, komunikasi dapat berperan mengendalikan perilaku, tingkah laku dan sikap anggota organisasi.

2. Fungsi motivasi, komunikasi dapat berperan sebagai pemberian dorongan kepada pekerja tentang bagaimana mereka bekerja dengan baik agar dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya dalam organisasi.
3. Fungsi informasi, komunikasi berfungsi menyediakan sejumlah informasi yang dapat digunakan oleh individu dan kelompok dalam menentukan keputusan yang disepakati.

2.1.3.3 Jenis Komunikasi

Berikut ini terdapat beberapa jenis komunikasi yang digunakan dalam penyampaian informasi (Riniwati, 2016:214), yaitu:

1. Lingkup organisasi

Berdasarkan lingkup organisasi, komunikasi dapat dibagi menjadi dua, yaitu komunikasi intern adalah interaksi antar individu yang terjadi dalam perusahaan sedangkan komunikasi ekstern adalah interaksi antar individu yang terjadi antar perusahaan.

2. Arah

Dilihat dari sudut arah, komunikasi dapat dibagi menjadi dua, yaitu komunikasi searah adalah interaksi yang terjadi dengan adanya penyampai informasi sebagai pihak aktif dan penerima informasi sebagai pihak pasif sedangkan komunikasi dua arah adalah interaksi yang terjadi dengan adanya dua pihak yang berperan aktif sebagai penerima dan pemberi informasi seperti dalam rapat atau diskusi.

3. Tingkatan organisasi

Dari segi tingkatan organisasi, komunikasi dapat dibagi menjadi komunikasi vertikal yang artinya interaksi individu yang dilakukan antara atasan dengan bawahan dalam perusahaan, misalnya pemberian usulan, perintah, dan arahan sedangkan komunikasi horisontal adalah interaksi yang dilakukan antara rekan kerja yang sederajat dalam perusahaan, misalnya koordinasi dan konsultasi.

4. Sifat

Dilihat dari segi sifat, komunikasi dalam perusahaan dapat dibagi menjadi komunikasi formal adalah interaksi antar individu yang berhubungan dengan urusan resmi dalam perusahaan, misalnya mengenai pangkat dan gaji dan komunikasi informal adalah interaksi yang dilakukan tidak menyangkut masalah resmi atau urusan diluar perusahaan, misalnya mengenai hobi dan kegemaran.

5. Media

Dilihat dari segi media, komunikasi dapat berupa komunikasi visual yaitu interaksi yang dilakukan dengan bantuan alat untuk mengirimkan informasi yang dapat dirangsang oleh penglihatan manusia, komunikasi audial adalah interaksi dilakukan dengan bantuan media yang dapat diterima oleh pendengaran manusia dan komunikasi audio-visual adalah interaksi yang dilakukan dengan bantuan media yang informasinya diterima oleh pendengaran dan penglihatan manusia secara bersama-sama.

6. Cara penyampaian

Dari segi penyampaian, pesan dapat dibagi menjadi komunikasi verbal adalah interaksi individu yang penyampaian informasinya menggunakan kata yang mudah dipahami orang lain secara lisan maupun tertulis sedangkan komunikasi non-verbal atau komunikasi tanpa kata, yaitu interaksi yang penyampaian informasi dengan menggunakan simbol, isyarat dan perilaku yang tidak menggunakan kata dalam berkomunikasi, misalnya menulis dengan tinta merah untuk menunjukkan kesalahan dan berdiam diri untuk menunjukkan kesedihan.

2.1.3.4 Indikator Komunikasi

Terdapat beberapa indikator yang dapat mempengaruhi komunikasi yang dibahas oleh (Yunsepa, 2018:45), yaitu:

1. Pemahaman informasi
2. Kesenangan rekan kerja
3. Pengaruh sikap dan tingkah laku
4. Hubungan antar karyawan yang semakin baik

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja artinya sikap puas yang dirasakan anggota karyawan terhadap pekerjaannya dengan mendapatkan peralatan, penempatan, perlakuan, pujian terhadap hasil, dan suasana lingkungan kerja. Jika karyawan sudah

mendapatkan rasa puas dalam pekerjaannya akan senantiasa mementingkan pekerjaannya daripada balas jasa yang diharapkan (Hasibuan, 2017:202).

Dalam Penelitian (Agustini, Putra, & Dumenta, 2018:32) kepuasan kerja adalah perasaan, sikap dan penilaian anggota karyawan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan dan ada kaitannya terhadap jenis pekerjaan, tempat kerja, kompensasi, hubungan rekan kerja, interaksi sosial di tempat kerja. Jadi bisa disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat terpenuhi dengan kebutuhan dan keinginan karyawan melalui aktivitas kerja seharinya.

Kepuasan kerja merupakan emosional anggota karyawan yang menunjukkan suasana hati senang terhadap karyawan dalam melihat apa yang dikerjakan dan cerminan rasa puas karyawan pada pekerjaannya. Dampak sikap positif karyawan pada tugas pekerjaan yang dilakukan dengan segala sesuatu disekitar lingkungan kerja (Tanjung, 2016:111).

Kepuasan kerja dapat diartikan kumpulan rasa puas karyawan pada pekerjaan, apakah senang atau suka dari interaksi antar rekan karyawan dalam lingkungan kerja atau persepsi pada sikap karyawan secara mental dan sebagai sebuah penilaian karyawan terhadap apa yang dikerjakanya (Priansa, 2018:291).

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut (Hasibuan, 2017:203), antara lain:

1. Adil dalam mendapatkan balas jasa, dalam hal ini pihak perusahaan memberi imbalan yang memuaskan dengan target kerja dapat diselesaikan.

2. Keahlian pada posisi yang tepat, dalam hal ini karyawan akan mendapatkan penempatan jabatan sesuai dengan bidang karyawan tersebut.
3. Berat ringannya pekerjaan, dalam hal ini karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja yaitu dengan pembagian kerja yang sesuai dengan bidang kerja karyawan tersebut.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan, dalam hal ini karyawan merasakan kondisi serta lingkungan kerja yang bersahabat.
5. Alat kerja yang membantu dalam pekerjaan, dalam hal ini karyawan mendapatkan fasilitas kerja yang memadai.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dalam hal ini sikap dan gaya kepemimpinan pada perusahaan mampu menciptakan kepuasan kerja karyawan.
7. Sikap monoton dalam bekerja, dalam hal ini karyawan mendapatkan pekerjaan yang dapat memberikan pengalaman kerja yang menarik.

Berikut ada berbagai faktor yang bisa dapat mempengaruhi terhadap kepuasan kerja di perusahaan (Priansa, 2018:301), yaitu:

1. Psikologi

Ialah masalah yang kaitannya dengan jiwa karyawan, seperti keinginan bekerja, rasa tentram dalam kerja, sikap mengenai pekerjaan, keterampilan dan bakat yang dimiliki.

2. Sosial

Ialah masalah yang kaitannya dengan interaksi antar karyawan, seperti antar rekan kerja, dengan pimpinan dan orang lain yang beda dibidang pekerjaan.

3. Fisik

Ialah masalah yang kaitannya dengan keadaan lingkungan kerja dan kondisi karyawan secara fisik, seperti bagian pekerjaannya, aturan jam kerja, pertukaran udara, alat kerja, kesehatan fisik karyawan, suhu udara, situasi ruangan, pencahayaan, umur dan lainnya.

4. Finansial

Ialah masalah yang kaitannya dengan bentuk jaminan terhadap kesejahteraan karyawan, seperti jumlah pemberian upah atau gaji sebagai jaminan hari tua, tunjangan karyawan, tersedianya fasilitas, naik jabatan dan lainnya.

2.1.4.3 Dampak Kepuasan Kerja

Perilaku-perilaku dan hasil kerja dapat dikatakan sebagai rasa kepuasan pada karyawan. Dibawah ini disebutkan tentang dampak kepuasan kerja (Priansa, 2018:294), yaitu:

1. Kinerja

Kinerja yang dinilai bagus dan dihargai akan memperoleh kepuasan kerja yang lebih tinggi dalam pekerjaan daripada tidak mendapatkan penghargaan pada pekerjaan tertentu. Dengan begitu, karyawan yang kinerjanya baik memperoleh *reward*/penghargaan dan yang menyebabkan kepuasan kerja itu pada penghargaan yang didapatkan.

2. *Organizational citizenship behavior*

Kepanjangan dari OCB yang disebut pula ekstra pada perilaku adalah perilaku dan sikap karyawan dalam memberi bantuan pada rekan kerjanya dan mencapai tujuan perusahaan.

3. Perilaku menghindar karyawan

a. Ketidakhadiran karyawan

Ketidakhadiran artinya faktor rendahnya tingkat efektif perusahaan dalam peningkatan biaya untuk karyawan sehingga perlunya pengganti dalam perusahaan untuk mengganti karyawan yang izin.

b. Pindah kerja (*Turnover*)

Pindah kerja merupakan suatu hal yang merugikan perusahaan karena perlu mengorbankan biaya besar untuk merekrut karyawan baru untuk pengganti karyawan yang pindah kerja.

4. *Burnout*

artinya sikap emosional dan situasi psikologis yang terjadi ketika pekerjaan berlangsung. *Burnout* juga bisa disebut sebagai sikap emosi terhadap pekerjaan yang terjadi pada karyawan yang sedang mengalami kelelahan dan rendahnya motivasi kerja.

5. Kesehatan secara fisik dan mental

Suatu studi longitudinal yang membahas bahwa tingkat kepuasan kerja ialah peramalan yang sesuai mengenai panjangnya umur (*longevity*) atau rentang kehidupan karyawan.

6. Perilaku kontraproduktif

Perilaku kontraproduktif merupakan kegiatan yang dikerjakan karyawan dengan sengaja ataupun tidak sengaja yang dapat membuat perusahaan mengalami kerugian.

7. Kepuasan dalam hidup

Sikap yang saling berhubungan antara pekerjaan dan kehidupan sehari-hari merupakan faktor dapat dijadikan respon karyawan terhadap pekerjaannya.

2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Terdapat berbagai indikator yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang terdiri dari (Busro, 2018:102):

1. Jenis pekerjaan mereka sendiri

Faktor utama rasa puas pada pekerjaan yang memperoleh kesan menarik, kesempatan dalam pengembangan diri, kesempatan bertanggung jawab terhadap tugas dan peningkatan pada karyawan.

2. Gaji/upah/tunjangan

Sebuah multidimensi dalam kepuasan pada pekerjaan. Besarnya gaji yang didapatkan karyawan menjadi suatu penilaian terhadap kepuasan, hal tersebut dapat dilihat dari kepantasan dan kelayakan.

3. Promosi karier

Suatu kesempatan dalam mengembangkan kemampuan secara intelektual dan meningkatkan keahlian untuk dapat menjadi motivasi pada karyawan sehingga kepuasan dapat terwujud.

4. Supervisi/pengawasan

Keahlian manajer dalam memberikan perhatian dan dorongan kepada karyawan. Pertama-tama fokus pada karyawan dengan mengukur tingkat ketertarikan dan kepedulian terhadap karyawan. Selanjutnya adalah partisipasi karyawan dalam organisasi atau bagaimana karyawan dalam mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

5. Rekan kerja/Kerja sama

Teman sekerja yang dapat bekerja sama dalam bentuk tim adalah faktor yang menimbulkan kepuasan kerja dan juga diskusi kelompok adalah tim yang bekerja dengan kompak dapat menjadi nasehat, dorongan, bantuan dan kenyamanan kepada anggota karyawan.

6. Keadilan

Suatu sikap adil yang dirasakan oleh karyawan dalam melakukan tugas nya. Pemimpin yang bijaksana akan melakukan segala sesuatu dengan mempertimbangkan apa yang dapat mempengaruhi keadilan yang dialami oleh para karyawan.

7. Hasil pekerjaan secara keseluruhan

Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan akan menyelesaikannya dengan cara tersendiri sesuai kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan sehingga hasil dari pekerjaan dianggap penting oleh pemimpin dalam perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut terdapat beberapa penelitian terdahulu yang telah ditemukan variabelnya berkaitan dengan penelitian ini agar dapat memperkuat landasan teori.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Hasil dari Penelitian
1	(Tanjung , 2016)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Disiplin kerja dan kompetensi melalui budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai 2. Disiplin kerja dan kompetensi melalui budaya organisasi perlu dipertahankan.
2	(Hutagalung & Ritonga, 2018)	Pengaruh Iklim Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan XYZ Bekasi	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Iklim organisasi dan komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, 2. Komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
3	(Supriyadi et al., 2017)	Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Restoran Kampoeng Daun	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.
4	(Ardianti et al., 2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi)	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
5	(Ariani & Assarofa, 2018)	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan:	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan. 2. Disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan,

		Studi Kasus Pada PT Palma Plantasindo di Desa Sunge Batu Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser		3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja.
6	(Yunsep a, 2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Sogm Pada PT Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.
7	(Saputra & Turnip, 2018)	Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja PT PLN (Persero) P3b Sumbagut	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Motivasi, komunikasi dan disiplin kerja dapat secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen kepuasan kerja
8	(Usman, 2019)	Impact of organizational culture, organizational communication and supervisor support on the job satisfaction of employees working in online IT based distance learning institutions of Pakistan	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Budaya organisasi, komunikasi organisasi dan dukungan pengawas memiliki dampak positif pada kepuasan kerja karyawan.
9	(Duha, 2018)	Lecturer Job Satisfaction Affected By Discipline And Motivation Mediated By Organizational Commitment	Analisis jalur dengan menggunakan <i>Partial Least Square (PLS)</i>	1. Disiplin memiliki pengaruh positif terhadap organisasi komitmen 2. Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. 3. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. 4. Disiplin dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja melalui organisasi komitmen.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir yaitu penjelasan sementara dalam hubungan antara variabel independen dan dependen yang diteliti.

2.3.1 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

(Tanjung, 2016:120) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa adanya masalah disiplin kerja yang dikarenakan pekerjaan yang disukai dan kondisi kerja. Terjadinya ketidakpuasnya karyawan dalam bekerja ditimbulkan akibat tidak adanya pujian dari atasan, tidak ada peluang yang diberikan untuk berprestasi dan kurang menyenangkan keadaan kerja. Dengan demikian hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

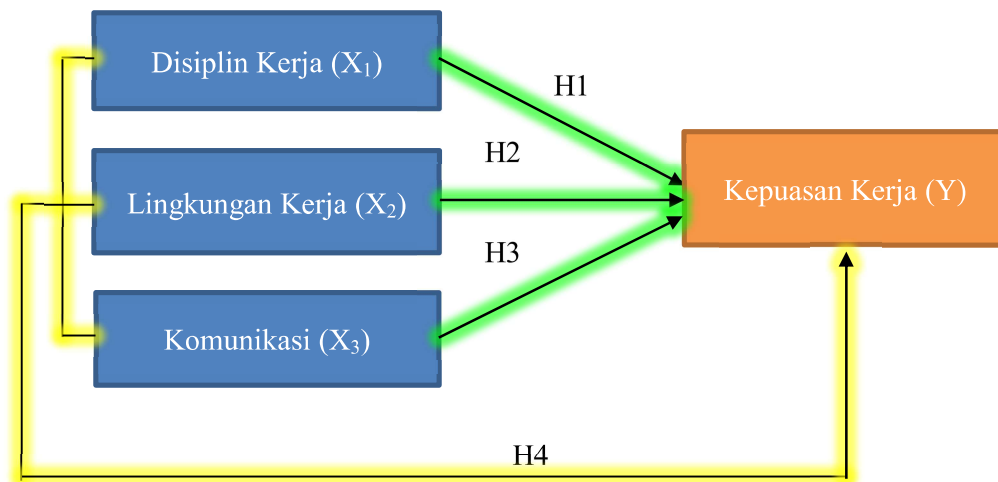
2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

(Ardianti et al., 2019:28) melakukan penelitian yang menghasilkan bahwa lingkungan kerja ada pengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan. Penelitian tersebut membuktikan kondisi lingkungan kerja makin nyaman maka peningkatan pada kepuasan kerja akan mengalami secara signifikan. Para karyawan selalu menginginkan lingkungan kerja yang tentram, menyenangkan dan saling membantu satu sama lain. Tersedianya sarana dan juga alat bantu kerja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja secara individu, Dengan begitu karyawan dapat merasakan kepedulian dan sikap perhatian yang diberikan dari perusahaan.

2.3.3 Hubungan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

(Putra & Adnyani, 2019) melakukan penelitian yang membuktikan komunikasi ada pengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan dan positif. Terjadinya komunikasi yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan menurunkan kepuasan kerja dikarenakan komunikasi yang terjadi buruk.

Berdasarkan pembahasan hubungan antar variabel dapat dibuat kerangka pemikiran dengan gambar dibawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang diberikan berdasarkan teori yang relevan dan pengumpulan data belum sesuai dengan fakta. Berdasarkan rumusan kerangka pemikiran maka peneliti dapat membuat hipotesis pada penelitian ini, yaitu:

H₁: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Tirta Putra Malindo Sejati.

- H₂: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Tirta Putra Malindo Sejati.
- H₃: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Tirta Putra Malindo Sejati.
- H₄: Disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Tirta Putra Malindo Sejati.