

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Elmanda & Nurdin, 2020) Disiplin kerja adalah sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, sehingga diharapkan bahwa tugas-tugas yang harus dilakukan hendaknya dilakukan dengan baik dan efisien.

Menurut (Attamimi *et al.*, 2022) disiplin kerja adalah sikap yang harus diterapkan dalam organisasi untuk memastikan bahwa setiap karyawan dapat melakukan tugasnya dengan lancar dan tertib serta secara sukarela mematuhi peraturan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Ichsan *et al.*, 2020) disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Dengan kata lain, kebijakan disiplin akan bermanfaat bagi organisasi. Tanpa disiplin dan ancaman tindakan disiplin, organisasi akan sangat tidak efektif.

Menurut (Afandi & Bahri, 2020) disiplin kerja adalah meningkatkan kesadaran karyawannya untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan; ini harus dibentuk

melalui pendidikan formal dan non-formal, dan motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik..

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berarti mematuhi aturan saat ini dan menerima sanksi yang telah ditetapkan jika melanggarnya.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut (Fitriano *et al.*, 2020) Factor-faktor berikut mempengaruhi disiplin kerja:

a. Besar kecilnya kompensasi

Karyawan menganggap kompensasi penting karena dapat menjadi tolak ukur untuk disiplin. Semua karyawan yang mengabdikan diri untuk perusahaan harus mendapatkan kompensasi yang sebanding dengan usaha mereka.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Atasan berfungsi sebagai contoh dan inspirasi bagi karyawan karena karyawan akan melihat bagaimana pemimpin bisa menerapkan disiplin pada diri mereka sendiri.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Jika tidak ada aturan tertulis, disiplin tidak dapat terjadi. Dibandingkan dengan aturan lisan, karyawan akan mengikuti dan percaya aturan yang tertulis.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Sangat penting bagi seorang pemimpin untuk tegas dan berani mengambil keputusan ketika karyawan melanggar disiplin.

- e. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Kedisiplinan bukan hanya tentang mengikuti peraturan. tercapainya prestasi, moral kerja yakni hasil dari kedisiplinan. Oleh karena itu, atasan harus memberi perhatian khusus kepada karyawannya untuk menciptakan kedisiplinan yang baik.

2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Nurjaya, 2021) disiplin kerja memiliki indikator sebagai berikut :

1. Frekuensi kehadiran

Salah satu cara untuk mengetahui seberapa disiplin karyawan adalah dengan melihat seberapa sering mereka hadir. Semakin sering mereka hadir, semakin disiplin pekerja dalam pekerjaannya.

2. Tingkat kewaspadaan karyawan

Tingkat karyawan yang sangat waspada terhadap diri mereka sendiri dan pekerjaannya karena selalu berhati-hati dan teliti dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

3. Ketaatan pada standar kerja

Untuk menghindari atau mencegah kecelakaan kerja, karyawan harus mematuhi semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Bentuk kepatuhan yang mengikuti peraturan perusahaan.

5. Etika kerja

Dalam melakukan pekerjaannya, setiap karyawan diharuskan untuk menciptakan lingkungan kerja yang damai dan saling menghargai.

2.1.2 Komunikasi

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi

Menurut (Elmanda & Nurdin, 2020) Komunikasi merupakan suatu proses di mana orang berusaha untuk saling memahami sehingga bisa memahami suatu hal secara bersamaan. Semua tugas diharapkan dapat diselesaikan sesuai dengan tujuan perusahaan yang sudah ditentukan melalui komunikasi yang baik dan lancar.

Menurut (Pudjiati & Khabibah, 2020) komunikasi adalah proses pemindahan ide atau informasi dari satu orang ke orang lain. Ini lebih dari sekedar kata-kata yang diucapkan dalam percakapan; ekspresi wajah, intonasi, dan titik putus juga diperlukan untuk transmisi data, tetapi juga tergantung pada kemampuan tertentu untuk berkomunikasi dengan baik.

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020) komunikasi kerja adalah suatu proses di mana seorang pimpinan menyampaikan ide-ide dan informasi, serta perintah dan petunjuk kerja, kepada karyawan atau para bawahannya untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Menurut (Elinda & Sitohang, 2022) komunikasi didefinisikan sebagai proses mengirim dan menerima berbagai pesan dalam struktur formal dan informal organisasi..

Dengan mempertimbangkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah fase pemindahan informasi di mana anggota dari berbagai bagian organisasi dan bidang yang berbeda dapat terhubung satu sama lain secara langsung atau melalui media.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi

Menurut (Rangkuti *et al.*, 2019) terdapat factor-faktor yang mempengaruhi komunikasi, yakni

1. Faktor dari pengirim atau komunikator yakni:
 - a. Kemampuan
 - b. Tingkah laku
 - c. Pengetahuan
 - d. Saluran yang digunakan

2. Faktor dari penerima yakni:
 - a. Keahlian
 - b. Perilaku
 - c. Pengetahuan
 - d. Media komunikasi

2.1.2.3 Indikator Komunikasi

Menurut (Nisa *et al.*, 2019) terdapat indikator komunikasi, yakni:

1. Ketangkapan
Pesan yang ditangkap dapat disampaikan dengan hati-hati sebelum disampaikan kepada orang yang menerimanya.
2. Kesenangan
Bisa menyenangkan bagi kedua belah pihak jika saat menyampaikan informasi, proses komunikasi berjalan dengan baik.
3. Dampak pada sikap
Apabila komunikasi dilakukan, perspektif ini mengacu pada emosi atau perasaan individu yang terkena dampak.
4. Relasi yang baik
Hubungan sesama karyawan yang dibangun akan lebih baik jika kita lebih banyak berbicara dengan orang lain atau dapat memperbaiki kesalahpahaman dengan berbicara dengan baik.

5. Tindakan

Jika kedua belah pihak mengambil tindakan setelah berkomunikasi, komunikasi tersebut dianggap efektif.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Pudjiati & Khabibah, 2020) Kinerja karyawan adalah suatu tingkat kemajuan yang dicapai oleh seorang karyawan sebagai hasil dari upaya untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki dalam pekerjaannya.

Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020) kinerja merupakan hasil dari upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristiknya dan persepsinya terhadap peranannya dalam posisi tersebut.

Menurut (Muna & Isnowati, 2022) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan saat mengerjakan tugas yang diberikan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

Menurut (Hartono, T, & Siagian, 2020) Kinerja ialah hasil yang digunakan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja pekerjaan individu karyawannya dengan menilai partisipasi karyawan dalam organisasi selama periode waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau karya yang dilakukan oleh setiap karyawan untuk membantu perusahaan dalam mencapai dan mewujudkan tujuan organisasi.

2.1.3.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut (Ichsan *et al.*, 2020) menguraikan berbagai faktor yang memberi pengaruh pada kinerja. Faktor motivasi dan kemampuan adalah dua faktor tersebut. Berikut penjelasannya:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan realitas (knowledge + skill) dan kemampuan potensi. Dengan kata lain, jika karyawan memiliki IQ yang lebih tinggi dari rata-rata, yaitu IQ 110–120, yakni mampu melakukan tugas harian dengan mudah dan mencapai kinerja yang diinginkan.

2. Faktor Motivasi

Bagaimana seseorang melihat situasi kerja dari sikap yang bisa membantu mencapai kinerja yang diinginkan.

2.1.3.3 Tujuan kinerja

Menurut (Ichsan *et al.*, 2020) Terdapat tujuan kinerja, yakni

1. Kemampuan tugas baru akan meningkatkan hasil kinerja dan kegiatannya.
2. Kemahiran pengetahuan baru akan membantu pegawai dalam membuat keputusan tentang masalah yang rumit tentang tugas.

3. Kemahiran atau peningkatan sikap terhadap aktivitas kinerja dengan teman kerjanya.
4. Tujuan aktivitas memperbaiki kinerja.
5. Peningkatan perbaikan kualitas atau produksi.
6. Peningkatan perbaikan di waktu serta pengiriman.

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Menurut (Panggabean *et al.*, 2022), Terdapat indikator kinerja yang telah ditetapkan sebagai standar pengukuran adalah:

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Hasil pekerjaan karyawan yang memuaskan bagi manajer digunakan sebagai standar perusahaan.

2. Inisiatif (*Initiative*)

Untuk meminimalkan kesalahan, kerjaan harus dilakukan secara mandiri dan dengan kesadaran diri.

3. Kecepatan (*Promptness*)

Menyesuaikan pekerjaan dengan waktu saat ini untuk menyelesaikannya dengan cepat, yang akan membantu menjadi lebih produktif dan lebih puas dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

4. Kemampuan (*Capability*)

Karyawan harus memaksimalkan wawasan dan keterampilannya.

5. Komunikasi (*Communication*)

Bagaimana karyawan harus mampu berkomunikasi dengan pemimpin dan karyawan secara efektif untuk kepentingan bersama.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Fitriano, <i>et al.</i> , 2020	Pengaruh disiplin kerja, komunikasi kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT National Super	Analisis regresi linear berganda	Disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2	Elmanda & Nurdin, 2020	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dyandra Promosindo	Analisis regresi linear berganda	Disiplin Kerja Dan Komunikasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
3	Astuti <i>et al.</i> , 2021	Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Master Cash & Credit Rantauprapat	Analisis regresi linear berganda	Disiplin Kerja Dan Komunikasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

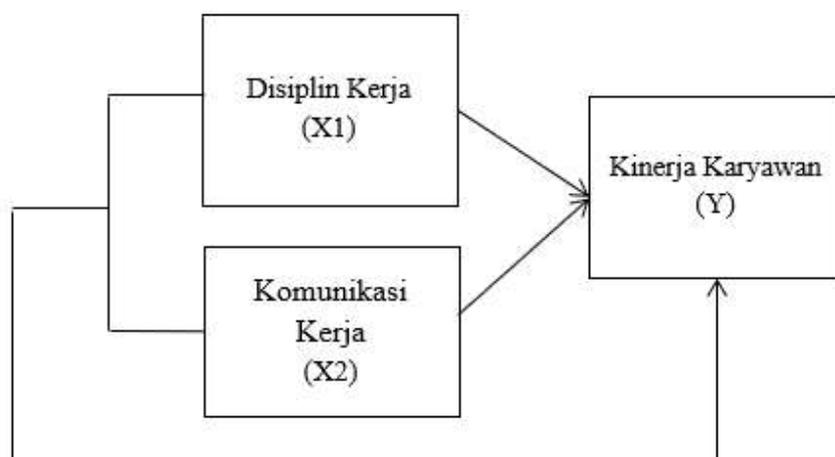
4	Fachrezi & Khair, 2020	Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Analisis regresi linear berganda	Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Elinda & Sitohang, 2022	Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Adela Berkah Abadi Gresik)	Analisis regresi linear berganda	Disiplin Kerja Dan Komunikasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
6	Afandi & Bahri, 2020	Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda	Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
7	Mayesti & Wasiman, 2023	Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Shipyard	Analisis regresi linear berganda	Disiplin Kerja dan Komunikasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

8	Tamara <i>et al.</i> , 2021 (Sinta 2)	<i>The Influence of Work Discipline, Communication, and Work Conflict on Employees Performance at PT Pratama Makmur Jaya Medan</i>	Analisis regresi linear berganda	Disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
---	---------------------------------------	--	----------------------------------	---

Sumber: (Fitriano, *et al.*, 2020), (Elmanda & Nurdin, 2020), (Astuti *et al.*, 2021), (Fachrezi & Khair, 2020), (Elinda & Sitohang, 2022), (Afandi & Bahri, 2020), (Mayesti & Wasiman, 2023), (Tamara *et al.*, 2021)

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran penelitian menjelaskan bagaimana variabel independen, yaitu disiplin kerja (x1), komunikasi (x2), dan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (y), berhubungan satu sama lain.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah tanggapan sementara terhadap masalah penelitian.

- H1: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Casco Batam
- H2: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Casco Batam
- H3: Disiplin Kerja dan Komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Casco Batam