

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan ialah kerelaan serta kesanggupan guna menaati aturan serta berlakunya norma perusahaan. Kerelaan ialah perilaku bahkan perangai seorang yang relevan dengan tata tertib perusahaan. Kesanggupan yakni tingkah laku seseorang yang ikhlas menaati keseluruhan peraturan dan sadar akan peranan serta tanggungjawabnya. Dipastikan pekerja melangsungkan keseluruhan tugasnya sebaik mungkin dan tidak merasa terpaksa (Ginting, 2018: 132). Disiplin mengindikasikan suatu keadaan atau kehormatan yang terkurung dalam diri pekerja atas aturan perusahaan. Disiplin juga dimaknai sebagai ketetapan yang diputuskan guna mengevaluasi tingkah laku serta perilaku tidak benar pada karyawan (Siagian, 2018).

Disiplin ialah kesanggupan yang tumbuh pada diri karyawan dan mengakibatkan karyawan menyesuaikan dirinya dengan senang hati pada ketetapan aturan, serta nilai yang tinggi dari pekerjaan (Sujatmiko & Realize, 2018: 245). Disiplin lazimnya dikaitkan dengan sanksi. Aktivitas pemerian sanksi kepada karyawan ini hanyalah setengah dari permasalahan kedisiplinan, dan aktivitas ini jika dilangsungkan usaha pendekatan konstruktif akan memperoleh kegagalan.

Kerusakan, kehilangan barang berharga, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan adanya ketidaktepatan, bergurau ataupun pencurian.

Efektifnya disiplin yakni menjerat hukuman aktivitas dari pekerja yang berbuat kesalahan, bukanlah aktivitas yang menyalahkan pekerja sebagai orang. Disiplin yakni sarana mobilitas karyawan. Supaya aktivitas pekerja bisa berlangsung lancar, haruslah manajemen kedisiplinan yang baik. Jadi yang tercantum dipendapat ini kurangnya rasa setuju apabila kedisiplinan dihubungkan dengan hukuman, sebabnya hukuman itu ialah peralatan yang paling akhir guna menegakkan kedisiplinan.

Relevan pendefinisian disiplin kerja, disimpulkan disiplin kerja yakni perbuatan yang relevan dengan aturan dan norma di organisasi, dan bagi yang tidak menaatinya pastinya dikenakan sanksi.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan (N. B. Ginting, 2018 : 132) yakni :

1. Besaran pelimpahan kompensasi.
2. Keteladanan pimpinan
3. Keberanian pimpinan saat mengambil tindakan atau keputusan
4. Aturan sebagai pegangan
5. Pengendalian pimpinan
6. Kepedulian pimpinan
7. Melahirkan kebiasaan yang menyokong tegaknya kedisiplinan

2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja (Shinta & Siagian, 2020 : 340) yakni:

1. Aturan waktu masuk, pulang, dan waktu istirahat.
2. Aturan pakaian serta bertingkah laku saat pekerjaan.
3. Aturan proses melangsungkan kerja dan berkaitan sektor kerja lain.
4. Aturan terkait boleh atau tidaknya sesuatu dikerjakan pegawai.

2.2.1 Komunikasi Kerja

2.2.1.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi ialah rangkaian pendistribusian maksud tujuan yang dilaksanakan secara langsung atau melewati media melalui orang satu ke orang yang lain. Komunikasi yakni peralatan yang dipergunakan oleh seluruh pihak, hanya tergantung tiap pihak saja memakainya dengan tepat, sebab apabila komunikasi disalurkan dengan tidak tepat, mengakibatkan terjadinya *misscommunication* antar pemberi dan penerima pesan (Khongida et al., 2019 : 114). Komunikasi yakni peluang pertemuan antar muka, melahirkan tingginya semangat persatuan serta saling menyalurkan pertanyaan dan jawaban (Agustina et al., 2020 : 76). Komunikasi yakni rangkaian penyaluran informasi dari pengirim ke penerima pesan dengan melibatkan beragam media yang efektif hingga pesan tadi tersalurkan jelas serta mudah dipahami oleh penerima pesan (I. M. Ginting, 2019: 36). Komunikasi mengantongi peranan membentuk dan melahirkan pemahaman atau pengertian bersama (N. B. Ginting, 2018 : 133). Komunikasi ialah perpindahan informasi mulai dari pengirim sampai ke penerima, serta

memeroleh kesimpulan (*anggapan*) penafsiran antar individu yang terlibat (Safrina, 2017 : 118). Komunikasi sebagai langkah mendistribusikan pesan yang dilangsungkan secara langsung ataupun melewati media. Peranan komunikasi bisa memudahkan seorang saat berinteraksi guna memupuk perusahaan dalam hubungan yang diharapkan (Shinta & Siagian, 2020).

Relevan penafsiran komunikasi, disimpulkan komunikasi ialah suatu repon pengirim pesan, memberitahukan informasi, ide pokok, gagasan, pikiran, wawasan seorang karyawan dengan karyawan lainnya baik secara tatap muka (langsung) maupun dengan memakai symbol-simbol, signal-signal, perlakuan yang untuk mencapai tujuan Bersama dalam suatu organisasi.

2.1.2.2 Faktor Yang Memengaruhi Komunikasi

Faktor yang memengaruhi komunikasi (N. B. Ginting, 2018 : 133) yakni:

1. Pihak komunikator (*sender*), yakni kepiawaian, perilaku serta wawasan pengirim pesan atas jenis saluran yang dilibatkan.
2. Pihak penerima pesan (*receiver*), yakni kecakapan *receiver*, tingkah lakunya, kepandaian, atas jenis saluran yang dilibatkan.

2.1.2.3 Manfaat Komunikasi

Manfaat komunikasi (N. B. Ginting, 2018 : 133) yakni:

1. Menyampaikan informasi
2. Mengajarkan
3. Mengajak
4. Memberi penghiburan

2.1.2.4 Indikator komunikasi kerja

Indikator komunikasi kerja (Shinta & Siagian, 2020 : 340) yakni:

1. Pemahaman
2. Kecermatan
3. Kreadibilitas
4. Pengawasan
5. Keharmonisan

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.2.2 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja yakni pencapaian hasil akhir yang bisa diamati jika waktunya tiba atau tercermin dari perolehan output/target (Syafitri & Wasiman, 2020 : 109). Kinerja karyawan ialah besaran karyawan memerikan andil pada perusahaan mencakup jumlah, bobot, rentang waktu, kehadiran diarea kerja dan kerjasama (Hilmawan, 2019 : 168). Kinerja ialah perolehan organisasi baik *profit oriented* atau *non profit oriented* yang diproduksi sepanjang durasi tertentu (Sujatmiko & Realize, 2018 : 245). Kinerja yakni perolehan jumlah dan bobot kerja mandiri ataupun kelompok didalam organisasi saat melangsungkan tugas dan peranan utamanya yang mengacu pada penetapan norma, serta kriteria didalam organisasi (Siagian, 2018).

Kinerja adalah evaluasi pekerjaan secara pribadi ataupun berkelompok pada perusahaan dengan tujuan bisa melangsungkan aktivitas pokok yang diterapkan diperusahaan (Shinta & Siagian, 2020 : 340). Kinerja yakni pengimplementasian sebuah perencanaan yang sudah dijadwalkan.

Pengimplementasian kerja dilangsungkan berdasar kemampuan, motivasi, kompetensi, dan kepentingan yang dimiliki oleh manusia. Tinggal perusahaan yang memperlakukan serta menghargai manusianya hingga memengaruhi sikap saat melaksanakan kinerja (N. B. Ginting, 2018). Relevan penafsiran tersebut, disimpulkan kinerja yakni kepiawaian pekerja saat pencapaian standar serta kebijakannya relevan yang ditetapkan oleh perusahaan tepat waktu guna memperoleh hasil yang diharapkan perusahaan.

2.1.1.2.3 Faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Faktor yang memengaruhi kinerja (N. B. Ginting, 2018 : 133) yakni :

1. Keefektivitasan dan Keefisienan
2. Kekuasaan dan Tanggungjawab

Dalam hal pekerjaan, kinerja yang bertanggung jawab yakni selalu konsisten, jujur, totalitas saat melaksanakan tugas, beretika baik, serta bisa menerapkan kerjasama tim.

3. Disiplin

Aktivitas pekerja berkenaan penghormatan atas kontrak kerja dengan perusahaan.

4. Inisiatif

Berkenaan kreativitasan serta pola berpikir saat pembentukan ide guna menjadwalkan sesuatu terkait tujuan perusahaan.

2.1.2.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja (Syafitri & Wasiman, 2020 : 109) yakni:

1. Kualitas Pekerjaan

Kualitas karyawan yang bisa diamati dari kecakapan kinerja dikuasainya.

2. Keakurasian waktu

Karyawan bisa melangsungkan kerjaan tepat sesuai aturan yang telah dikukuhkan.

3. Inisiatif

Tingginya karyawan dalam penguasaan inisiatif saat melangsungkan peranan serta beban kerja yang dilimpahkan padanya serta tangkas dalam penemuan wawasan baru yang nantinya bisa menyokong pekerjaannya.

Tentunya berdampak pada perolehan kinerja yang baik.

4. Keahlian

Keahlian yang baik bisa menuntaskan tugas yang dilimpahkan mencakup keseluruhan didalam pekerjaan.

5. Komunikasi

Komunikasi bisa memengaruhi perolehan kinerja seorang pekerja. Komunikasi ialah peralatan guna memperoleh korelasi yang baik serta memaksimalkan kualitas pekerjaan yang dikuasai pekerja tersebut.

2.2 Penelitian Terdahulu

Kajian terdahulu sebagai acuan penelitian ini yakni:

Penelitian (Siagian, 2017), berjudul “Analisis Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau”. Hasilnya yakni disiplin kerja, kompetensi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Hartono & Siagian, 2020), berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam”. Hasilnya yakni disiplin kerja dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT BPR Sejahtera Batam.

Penelitian (Siagian & Kilvin, 2020), berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sintera di Kota Batam”. Hasilnya yakni disiplin kerja, kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Sintera. Penelitian (Dewita & Realize, 2020), berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yeakin Plastic Industry Di Kota Batam”. Hasilnya disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Angraeni et al., 2019), berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Mediasi”. Hasilnya disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan

kepuasaan pelanggan. Penelitian (Dan et al., n.d. 2020), berjudul “Komunikasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Memengaruhi Kinerja Pegawai”. Hasilnya komunikasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian (Oktaviani.J, 2018), berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Suriatama Mitra Perwira Medan”. Hasilnya disiplin kerja, pelatihan, dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Personal & Archive, 2018), berjudul “*The Effect of Communication Abd Service Quality On Nurse Permormance at Bhayangkara Hospital Palembang*”. Hasilnya komunikasi dan kualitas pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit Bhayangkara Palembang.

Penelitian (Sumardin & Nabella, 2020), berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Kepulauan Riau”. Hasilnya disiplin kerja, semangat kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Agustina et al., 2020), berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa TBK di Jakarta Pusat”. Hasilnya komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Alat analisis	Hasil
1	Mauli Siagian (2017)	Analisis Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau	Regresi linear berganda	Disiplin kerja, kompetensi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Tommy Hartono dan Mauli Siagian (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam	Regresi linear berganda	Disiplin kerja dan pelatihan secara simultan memengaruhi terhadap kinerja karyawan PT BPR Sejahtera Batam.
3	Kilvin dan Mauli Siagian (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mirta Sintera di Kota Batam	Regresi linear berganda	Disiplin kerja, kompensasi dan motivasi secara simultan memengaruhi terhadap kinerja karyawan PT Mitra Sintera.
4	Nofria Dewita dan Realize (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yeakin Plastic Industry Di Kota Batam	Regresi linear berganda	Disiplin kerja dan komunikasi secara simultan memengaruhi kinerja karyawan.
5	Munir, M Fachmi dan Ammr Sani (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Mediasi	Regresi linear berganda	Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan, komunikasi memengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan.
6	Hj.Misna Ariani, Dwindi Tamara, dan Misnah (2020)	Komunikasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai	Regresi linera berganda	Komunikasi, disiplin dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 2.2 Lanjutan

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Alat analisis	Hasil
7	Gilbet Saferius, Hendra Nazmi, Elisya Simalango, dan Veronica (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Suriatama Mitra Perwira Medan	Analisis regresi linear berganda	Disiplin kerja, pelatihan, dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan.
8	Hendra Hadiwijaya (2018)	The Effect of Communication Abd Service Quality On Nurse Permormance at Bhayangkara Hospital Palembang	Analisis regresi linear berganda	Variable komunikasi dan kualitas pelayanan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit bhayangkara Palembang
9	Surmadin, Septa Diana Nabella (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Kepulauan Riau	Analisis regresi linear berganda	Koefisien regresi disiplin kerja, semangat kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan.
10	(Agustina et al., 2020)	Pengaruh Komunkasi dan Disipli Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa TBK di Jakarta Pusat	Analisis regresi linear berganda	Komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa.

Sumber: Peneliti, 2020

2.3 Kerangka Pemikiran

Relevan penjabaran hubungan antar variabel diatas, maka kerangka dari penelitian ini ialah pengaruh disiplin dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3.1 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian (I. M. Ginting, 2019 : 41), bahwasanya disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan disiplin karyawan sangat diharapkan dalam menjalankan tujuan perusahaan. Dengan adanya kesanggupan dan kemauan karyawan dalam mencukupi dan mematuhi keseluruhan peraturan dalam perusahaan, baiknya karyawan pasti memperlaju meraih tujuan perusahaan, sedangkan merosotnya disiplin berdampak menghambat saat meraih tujuan.

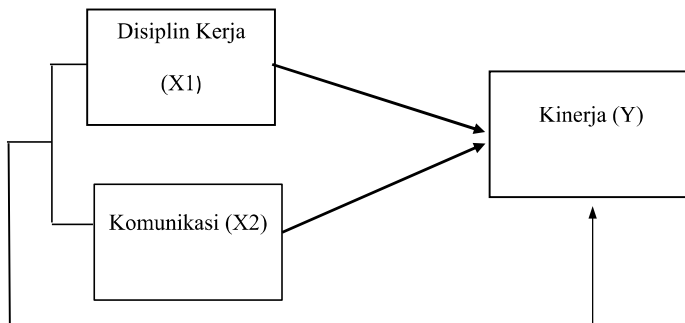
2.3.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

Hasil penelitian (I. M. Ginting, 2019 : 37) bahwasanya komunikasi memegang peranan yang penting dan memengaruhi dunia kerja. Tempat kerja menjadi salah satu interaksi sosial yang memfokuskan kepada manfaat komunikasi agar pekerjaan bisa maksimal. Visi dan misi dari perusahaan dapat terwujud dari baiknya pemakaian komunikasi yang memengaruhi lingkungan kerja. Komunikasi juga merupakan cara jitu yang dapat digunakan oleh manajer dalam membangkitkan semangat kerja pekerja, misal pimpinan menjabarkan baiknya karyawan itu saat melangsungkan kerja. Hal ini dapat menjadi motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

2.3.3 Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian (I. M. Ginting, 2019 : 42) disiplin dan komunikasi kerja secara parsial memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan baik yaitu berkerja sesuai norma serta peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan mulai dari mengikuti jam kerja, berkerja sesuai dengan *work instruction* yang berlaku, tidak

main-main saat berkerja, berusaha untuk mendapatkan target atau output perhari, serta tidak absen saat bekerja. Apabila karyawan yang tidak dapat melaksanakan kewajiban untuk masuk kerja hendak memberi informasi dahulu kepada atasan agar atasan dapat mengatur dan menyusun kembali planning produksi supaya target perusahaan tetap tercapai. Disini pentingnya komunikasi antar atasan dan karyawan maupun karyawan dengan karyawan. Efesiennya komunikasi mengantongi makna penting bagi perusahaan saat melangsungkan peranannya untuk mengarahkan, mengawasi, merencanakan dan melangsungkan keseluruhan kinerja. Dengan memerdulikan kedisiplinan dan komunikasi didalam area kerja berdampak melonjaknya kualitas serta dengan segera meraih tujuan (N. B. Ginting, 2018 : 133).



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Peneliti, 2020

2.4 Hipotesis

Relevan landasan teori serta kerangka pemikiran yang telah terlampir, ditetapkanlah hipotesis penelitian ini yakni:

H1: Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT NOK Freudenberg Sealing Technologies.

H2: Komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT NOK Freudenberg Sealing Technologies.

H3: Disiplin dan komunikasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT NOK Freudenberg Sealing Technologies.