

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Muchdarsyah Sinungan mengemukakan bahwa “Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia dilakukan untuk mengapai tujuan yang telah ditetapkannya”.¹

Menurut Sastrohadiwiryo mengemukakan bahwa “Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.²

Disiplin yang baik pada hakekatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Disiplin yang tidak bersumber dari hati nurani manusia akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak bertahan lama. Disiplin akan tumbuh dan dapat dibina melalui latihan pendidikan atau penanaman

¹ Peronika Taboh “ Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sentosa Abadi Semesta PangkalPinang “. Skripsi(Universitas Bangka Belitung:2012)
.http://www.ijbe-research.com(diakses,4 maret 2019)

² Sastrohadiwiryo, “ Pengertian Disiplin Kerja “,http://www.eprints.polsri.ac.id
(diakses,4maret2019), Pukul 09.00 WIB

kebiasaan dengan keteladanan-keteladanan tertentu yang harus dimulai sejak ada dalam lingkungan keluarga, mulai pada masa kanak-kanak dan terus tumbuh berkembang dan menjadikannya bentuk disiplin yang semakin kuat.³

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap suatu karyawan yang harus menaati peraturan yang ada baik yang tertulis maupun tidak tertulis, untuk saling bekerja sama agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Jasin ada 3 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin *preventif*, disiplin *korektif*, dan disiplin *progresif*.⁴

a. Disiplin *preventif*

Disiplin *preventif* adalah disiplin yang ditunjukkan untuk mendorong pegawai agar disiplin diri dengan mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan.⁵

Dengan demikian disiplin *preventif* merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Adapun

³ Suparwanto AK, " Pengertian Disiplin Kerja ",
<http://www.langkahpembelajaran.com>(diakses,4maret2019), Pukul 09.20 WIB

⁴ Jasin," Disiplin kerja, pengertian, fungsi, macam-macam dan pendekatan".<http://www.eagleeyes0005.blogspot.com>(diakses,4maret2019), Pukul 09.35 WIB

⁵ *Ibid*

fungsi dari disiplin *preventif* adalah untuk mendorong disiplin diri para pegawai sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin mereka bukan karena paksaan.⁶

b. Disiplin *korektif*

Disiplin *korektif* adalah disiplin yang ditunjukkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang.

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin *korektif* merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dengan kata lain sasaran disiplin *korektif* adalah para pegawai yang melanggar aturan dan diberi sanksi yang sesuai dengan aturan yang berlaku.⁷

c. Disiplin *progresif*

Disiplin *progresif* merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan *korektif* sebelum hukuman-hukuman yang lebih

⁶ Jasin," Disiplin kerja, pengertian, fungsi, macam-macam dan pendekatan". <http://www.eagleeyes0005.blogspot.com>(diakses,4maret2019), Pukul 09.43 WIB

⁷ *Ibid*

serius. Dilaksanakan disiplin *progresif* ini akan memungkinkan manajemen untuk membantu pegawai memperbaiki kesalahan.⁸

3. Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara ada 3 pendekatan disiplin, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.⁹

a. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berfungsi, disiplin modern merupakan suatu cara menghindari hukuman secara fisik, melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.¹⁰

b. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.¹¹

⁸ Jasin," Disiplin kerja, pengertian, fungsi, macam-macam dan pendekatan".<http://www.eagleeyes0005.blogspot.com>(diakses,4maret2019), Pukul 09.50 WIB

⁹ Anwar Prabu Mangkunegara," Pendekatan Disiplin Kerja".<http://www.langkahpembelajaran.com>(diakses,4Maret2019), Pukul 10.00 WIB

¹⁰ *Ibid*

¹¹ *Ibid*

c. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik dan bertanggung jawab terhadap perubahannya.¹²

4. Bentuk Disiplin Kerja yang Baik

Menurut Peronika Taboh¹³ bentuk disiplin kerja yang baik akan tergambar pada suasana berikut:

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan yang diperoleh perusahaan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan dalam meningkatnya efisiensi dan produktivitas para karyawan.

¹² *Ibid*

¹³ Peronika Taboh " Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sentosa Abadi Semesta PangkalPinang ". Skripsi(Universitas Bangka Belitung:2012)
.http://www.ijbe-research.com(diakses,4 maret 2019)

5. Hal-Hal yang Menunjang Kedisiplinan

Menurut Alex S. Nitisemito¹⁴ ada beberapa hal yang dapat menunjang keberhasilan dalam kedisiplinan kerja yaitu :

a. Ancaman

Dalam rangka menegakkan kedisiplinan kadang kala perlu adanya ancaman meskipun ancaman yang diberikan tidak bertujuan untuk menghukum, tetapi lebih bertujuan untuk mendidik supaya bertingkah laku sesuai dengan yang kita harapkan.

b. Kesejahteraan

Untuk menegakan kedisiplinan maka tidak cukup dengan ancaman saja, tetapi perlu kesejahteraan yang cukup yaitu besarnya upah yang mereka terima, sehingga minimal mereka dapat hidup secara layak.

c. Ketegasan

Jangan sampai kita membiarkan suatu pelanggaran yang kita ketahui tanpa tindakan atau membiarkan pelanggaran tersebut berlarut-larut tanpa tindakan yang tegas.

¹⁴ Alex S. Nitisemito, "Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia", <http://jurnal-sdm.blogspot.com>.(diakses,4Maret2019).

d. Tujuan dan Kemampuan

Agar kedisiplinan dapat dilaksanakan dalam praktek, maka kedisiplinan hendaknya dapat menunjang tujuan perusahaan serta sesuai dengan kemampuan dari karyawan.

e. Keteladanan Pimpinan

Mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan sehingga keteladanan pimpinan harus diperhatikan.

6. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Peronika Taboh¹⁵ untuk mengukur indikator disiplin kerja yaitu antara lain :

a. Ketepatan waktu jam kerja

Setiap para karyawan harus datang tepat waktu sebelum pembacaan doa pagi di mulai pukul 07.30 WIB dan apabila karyawan tersebut datang terlambat maka akan menerima sanksi yang telah ditetapkan baik tertulis maupun tidak tertulis.

b. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan

Setiap para karyawan harus menyelesaikan pekerjaan yang mereka kerjakan tepat waktu sesuai peraturan yang diberikan oleh atasan atau pemimpin perusahaan.

¹⁵ Peronika Taboh " Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sentosa Abadi Semesta PangkalPinang ". Skripsi(Universitas Bangka Belitung:2012) [.http://www.ijbe-research.com](http://www.ijbe-research.com)(diakses,4 maret 2019)

c. Ketaatan

Para karyawan harus mengenakan pakaian yang telah ditentukan dalam bekerja dan kartu identitas selama di dalam perusahaan agar menunjukkan sikap taat atas peraturan yang dibuat.

d. Tanggung jawab

Setiap karyawan harus memiliki jiwa tanggung jawab di dalam pekerjaan yang mereka pegang sesuai keahlian dan kemampuan yang mereka miliki kepada atasan atau pemimpin perusahaan.

B. Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi

Menurut Kezia Alfarilka Mangiri mengemukakan bahwa “komunikasi juga mengambil peranan penting dalam meningkatkan kinerja para karyawan beserta seluruh aktivitas yang ada di dalam organisasi/instansi tersebut. Tujuan komunikasi dalam organisasi adalah untuk membentuk saling pengertian (*mutual understanding*) sehingga terjadi kesetaraan kerangka referensi (*frame of references*) dan kesamaan pengalaman (*field of experience*) diantara anggota organisasi”.¹⁶

Menurut Mikael Gamur mengemukakan bahwa “komunikasi merupakan alat utama untuk menyempurnakan hubungan dalam organisasi. Tidak adanya komunikasi akan mengakibatkan timbulnya salah pengertian, dan bila dibiarkan akan mempengaruhi kehidupan organisasi, baik pimpinan maupun para pegawai di lingkungan instansi sendiri.”¹⁷

Banyaknya masalah yang muncul dalam sebuah organisasi merupakan akibat langsung dari kegagalan komunikasi. Kesalahan dalam komunikasi menyebabkan gagalnya sebuah rencana yang telah disusun rapi. Oleh

¹⁶ Kezia Alfarilka Mangiri “Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Astra Credit Companies”. skripsi(Universitas Mulawarman:2015).<http://www.ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id>(diakses,5Maret2019)

¹⁷ Mikael Gamur “Pengaruh Komunikasi,Motivasi, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum penata ruang”.E-Journal(DPUPKP:2017).<http://www.ejournal.stiepancasetia.ac.id>(diakses,5Maret2019)

karenanya jika komunikasi dapat terjalin dengan baik, maka akan muncul kepuasan kerja dari pegawai.¹⁸

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah alat utama dalam menyempurnakan hubungan di dalam lingkungan pekerjaan untuk meningkatkan kinerja karyawan di dalam sebuah instansi.

2. Macam-Macam Komunikasi

Menurut Rajil Munir¹⁹ bahwa macam-macam komunikasi terbagi menjadi 2 macam yaitu komunikasi lisan dan komunikasi tertulis sebagai berikut:

a. Komunikasi Lisan

Komunikasi Lisan adalah komunikasi yang terjadi secara langsung dan tidak ada batas jaraknya. Komunikasi langsung bisa terjadi apabila dua orang saling bertemu dan melakukan interaksi saling mengobrol. Atau dalam sisi lain juga terjadi secara tidak langsung karena terpisah jarak jadi melakukan interaksi saling mengobrol menggunakan lewat telepon.

b. Komunikasi Tertulis

Komunikasi Tertulis adalah Komunikasi melalui media elektronik yaitu whatsapp atau bbm, dan yang lebih klasik bisa menggunakan surat. Dan dalam bentuk lain bisa seperti naskah , gambar/foto yang diberi

¹⁸ Maskarto Lucky Nara Rosmadi "Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervenning". E-Journal(STIEKridatamaBandung:2018).<http://www.ojs.pps-ibrahimy.ac.id>(diakses,5Maret2019)

¹⁹ Rijal Munir "Pengertian Komunikasi, Macam-macam, Tujuan, Fungsi, dan Model-model Komunikasi". E-Journal(30Agustustus2017).<http://forum.teropong.id>(diakses,5Maret2019)

tulisan atau kata-kata atau yang termasuk juga adalah spanduk yang biasa digunakan untuk menyampaikan informasi kepada banyak orang.

3. Dimensi-Dimensi Komunikasi

Menurut Peronika Taboh²⁰ menjelaskan bahwa dimensi komunikasi terbagi menjadi 2 bagian yaitu:

a. Komunikasi Internal

Komunikasi Internal adalah proses penyampaian pesan antara anggota-anggota organisasi yang terjadi untuk kepentingan organisasi, seperti komunikasi antara pimpinan dan bawahan, antara sesama bawahan. Proses komunikasi internal ini bisa berwujud komunikasi antar pribadi ataupun komunikasi kelompok. Juga komunikasi bisa merupakan proses komunikasi primer maupun sekunder(menggunakan media masa).

b. Komunikasi Eksternal

Komunikasi Eksternal adalah komunikasi antara pimpinan dengan khalayak di luar organisasi. Pada organisasi besar, komunikasi ini lebih banyak dilakukan oleh kepala hubungan masyarakat dari pada pimpinan sendiri. Yang dilakukan sendiri oleh pimpinan hanyalah terbatas pada hal-hal yang dianggap sangat penting saja.

²⁰ Peronika Taboh " Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sentosa Abadi Semesta PangkalPinang ". Skripsi(Universitas Bangka Belitung:2012)
.http://www.ijbe-research.com(diakses,4 maret 2019)

4. Tujuan Komunikasi

Menurut Rijal Munir²¹ tujuan komunikasi terbagi menjadi 4 yaitu:

a. Supaya yang disampaikan komunikator dapat dimengerti oleh komunikan. Agar dapat dimengerti oleh komunikan maka komunikator perlu menjelaskan pesan utama dengan sejelas-jelasnya dan sedetail mungkin.

b. Agar dapat memahami orang lain. Dengan melakukan komunikasi, setiap individu dapat memahami individu yang lain dengan kemampuan mendengar apa yang dibicarakan orang lain.

c. Agar pendapat kita diterima orang lain. Komunikasi dan pendekatan persuasif merupakan cara agar gagasan kita diterima oleh orang lain.

d. Menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu. Komunikasi dan pendekatan persuasif kita mampu membangun persamaan persepsi dengan orang kemudian menggerakkannya sesuai keinginan kita.

²¹ Rijal Munir "Pengertian Komunikasi, Macam-macam, Tujuan, Fungsi, dan Model-model Komunikasi". E-Journal(30Agustus2017).<http://forum.teropong.id>(diakses,5Maret2019)

5. Syarat Komunikasi Efektif

Menurut Peronika Taboh²² ada beberapa syarat-syarat komunikasi efektif dan bisa diterima oleh karyawan sebagai berikut:

- a. Pesan dapat dimengerti.
- b. Pada saat keputusan diambil, karyawan percaya bahwa komunikasi yang dilancarkan cocok dengan tujuan organisasi.
- c. Komunikasi cocok dengan kepentingan pribadi karyawan.
- d. Secara mental dan fisik, karyawan maupun melaksanakannya.

6. Indikator Komunikasi

Menurut Peronika Taboh²³ untuk mengukur indikator komunikasi yaitu antara lain :

a. Mau Mendengarkan

Setiap karyawan harus mendengarkan perintah atau peraturan dari atasan atau pimpinan perusahaan di dalam pekerjaan agar bisa berjalan dengan yang diinginkan.

b. Keberani Bertanya

Apabila karyawan tersebut kurang mengerti atau memahami pekerjaan yang mereka lakukan maka karyawan tersebut harus berani

²² Peronika Taboh " Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sentosa Abadi Semesta PangkalPinang ". Skripsi(Universitas Bangka Belitung:2012)
[.http://www.ijbe-research.com](http://www.ijbe-research.com)(diakses,4 maret 2019)

²³ *Ibid*

bertanya kepada karyawan yang lebih senior supaya pekerjaan yang dilakukan bisa terselesaikan secara benar dan tepat.

c. Keterbukaan

Apabila karyawan tersebut mengalami kesulitan di dalam pekerjaan maka mereka harus menceritakan masalah tersebut kepada karyawan lain agar mendapatkan solusi jalan keluar dari permasalahan tersebut.

d. Kerjasama

Di dalam sebuah organisasi kerjasama sebuah tim lebih diutamakan karena pekerjaan yang dilakukan bisa lebih cepat selesai dan lebih berwawasan lebih luas karena setiap pendapat orang dituangkan dalam satu wadah.²⁴

²⁴ *Ibid*

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Untung Widodo “Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”.²⁵

Menurut Dita Amanah “Kinerja karyawan di suatu perusahaan selain digunakan untuk melaksanakan kebijaksanaan penempatan tenaga kerja juga untuk membangkitkan kemampuan kerja. Oleh karena itu kinerja karyawan yang baik akan mendukung penerimaan terhadap promosi jabatan yang diberikan”.²⁶

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah proses kerja yang diberikan oleh karyawan agar menciptakan kualitas

²⁵ Untung Widodo “Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelita Nusantara Semarang “. Desember, Vol.6 No.2 99-114:2011.<http://www.anzdo.com>(diakses,5Maret2019)

²⁶ Dita Amanah “Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Istana Deli Kencana I”.E-Journal(UniversitasNegeriMedan:2011).<http://www.researchgate.net>(diakses,5Maret2019)

dan kuantitas dalam melakukan pekerjaan yang dikerjakan di instansi tersebut agar tercapainya hasil yang memuaskan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Syiti Rommalla²⁷ ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

a. Ketersediaan Peralatan dan Barang

Di dalam sebuah perusahaan tentu nya memiliki peralatan dan barang kantor yang lengkap agar lebih memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka secara maksimal.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan di dalam dunia kerja tentu harus terlihat nyaman bagi karyawan tersebut seperti menyediakan fasilitas pencahayaan dan sirkulasi udara di ruangan yang cukup dan memberikan fasilitas toilet, dapur, ruang istirahat dan tempat ibadah yang disediakan.

c. Bonus dan Insentif

Apabila karyawan mencapai target dalam bekerja maka pimpinan perusahaan wajib memberikan bonus sebagai tanda terima kasih dari atasan di tempat mereka bekerja atas prestasi kerja yang dilakukan karyawan tersebut, agar memberikan semangat baru bagi mereka.

²⁷ Syiti Rommalla "7 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan". E-journal (24April2018).<http://www.gadjian.com>(diakses,5Maret2019)

3. Prinsip-Prinsip Dasar Kinerja

Menurut Peronika Taboh²⁸ ada 3 prinsip dasar di dalam kinerja yaitu :

a. Pengukuran Kinerja

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan yang ditentukan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

b. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi, tim atau individu. Evaluasi kinerja akan memberikan umpan balik terhadap tujuan dan sasaran kinerja, perencanaan dan pelaksanaan proses kinerja.

c. Perbaikan Kinerja

Kinerja individu, tim, atau organisasi dapat mencapai tujuan seperti diharapkan, namun dapat pula tidak mencapai harapan. Perbaikan terhadap kinerja harus dilakukan karena prestasi kinerja yang dicapai tidak seperti diharapkan. Dengan melakukan perbaikan kinerja,

²⁸ Peronika Taboh " Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sentosa Abadi Semesta PangkalPinang ". Skripsi(Universitas Bangka Belitung:2012)
.http://www.ijbe-research.com(diakses,4 maret 2019)

diharapkan tujuan organisasi di masa depan dicapai dengan lebih baik lagi.

4. Karakteristik Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara²⁹ karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut :

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi serta memiliki tujuan yang realistik.
- c. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- d. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya serta mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

5. Indikator Kinerja

Menurut Peronika Taboh³⁰ untuk mengukur indikator kinerja karyawan yaitu antara lain :

²⁹ Anwar Prabu Mangkunegara dikutip oleh Muchlish Riadi, "Pengertian, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja". E-Journal(12Januari2014).<http://www.kajianpustaka.com>(diakses,5Maret2019)

³⁰ Peronika Taboh " Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sentosa Abadi Semesta PangkalPinang ". Skripsi(Universitas Bangka Belitung:2012) .<http://www.ijbe-research.com>(diakses,4 maret 2019)

a. Kualitas

Kualitas adalah ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan dengan adanya kesesuaian antara rencana kerja dengan sasaran atau tujuan yang ditetapkan dengan kualitas yang baik.

b. Suasana Kekeluargaan

Suasana kekeluargaan yang terasa di tempat kerja bisa memberikan kenyamanan dalam bekerja pada setiap karyawan karena mereka merasa aman dan nyaman melakukan pekerjaan dan memberikan efek yang baik bagi kinerja mereka dalam bekerja.

c. Semangat Kerja

Memberikan dorongan motivasi setiap hari yang harus dilakukan pimpinan perusahaan agar para karyawan mendapatkan dorongan semangat kerja yang baik agar bisa mendapatkan hasil pekerjaan yang memuaskan.

d. Kepedulian

Sikap kepedulian sesama karyawan harus saling tolong menolong dan siap membantu karyawan yang lain apabila merasa kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan mereka dan memberikan jalan keluar terbaik bagi masalah mereka.

D. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung materi pada penelitian ini, akan dikemukakan beberapa hasil penelitian yang berhubungan dengan variabel yang akan diteliti dalam penelitian.

Menurut Kezia Alfarilka Mangiri (2015) dalam penelitiannya berjudul *“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Astra Credit Companies Cabang Samarinda”* menemukan bukti bahwa Uji T nilai koefisien 0,248 signifikan $0,042 < 0,05$ memiliki persepsi yang positif mengenai disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Namun disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Astra Credit Companies Cabang Samarinda.³¹

Menurut Maskarto Lucky Nara Rosmadi (2018) dalam penelitiannya berjudul *“Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”* hasil perhitungan analisis jalur (path analysis) menemukan bukti bahwa semua variabel (X) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) dengan memberikan kontribusi sebesar 77,20%.³²

Menurut Mikael Gamur (2017) dalam penelitiannya berjudul *“Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman*

³¹ Kezia Alfarilka Mangiri “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Astra Credit Companies Cabang Samarinda”. E-Journal(Illmu Administrasi Bisnis:2015). <http://www.ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id>.(diakses,7Maret2019)

³²Maskarto Lucky Nara Rosmadi “Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening “. E-Journal(STIE Kridatama Bandung:2018).<http://www.ojs.pps-ibrahimy.ac.id>(diakses,5Maret2019)

Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah” menemukan bukti bahwa berdasarkan hasil uji F, Komunikasi, Motivasi, dan disiplin tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum. Hal ini dapat diketahui dari nilai R² sebesar 0,010%.³³

Menurut Luh Mang Indah Mariani dan Ni Ketut Sariyanthi (2017) berjudul *“Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar”* berdasarkan hasil penelitian analisis regresi linier berganda dengan pengujian nilai koefisien determinasi (R²) yang diperoleh sebesar 0,827% atau 827%. motivasi, komunikasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan warung Mina Penguyangan di Denpasar. motivasi, komunikasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan warung Mina Penguyangan di Denpasar.³⁴

Menurut Galih Arga Nurcahya dan Fetty Poerwita Sary (2018) berjudul *“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia BAG. Surakarta”* berdasarkan hasil Uji Parsial (uji t) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.³⁵

³³ Mikael Gamur “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum penata ruang”. E-Journal(DPUPKP:2017).<http://www.ejournal.stiepancasetia.ac.id>(diakses,5Maret2019)

³⁴ Luh Mang Indah Mariani dan Ni Ketut Sariyathi “Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar”. E-Journal(Universitas Udayana Bali:2017).<http://www.ojs.unud.ac.id>(diakses,5Maret2019)

³⁵ Galih Arga Nurcahya dan Fetty Poerwita Sary “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia BAG. Surakarta”. E-Journal(Universitas Telkom:2018).<http://www.openlibrary.telkomuniversity.ac.id>(diakses,5Maret2019)

E. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Disiplin kerja pun banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang menjadikan karakteristik pribadi seseorang mengalami perubahan dalam bekerja.³⁶

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Galih Arga Nurcahya dan Fetty Poerwita Sary³⁷ berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arah Environmental Indonesia BAG. Surakarta” berdasarkan hasil Uji Parsial (uji t) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Luh Mang Indah Mariani dan Ni Ketut Sariyanthi³⁸ berjudul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar” berdasarkan hasil peneliti analisis regresi linier berganda dengan pengujian nilai koefisien determinasi (R²) yang diperoleh sebesar 0,827% atau 82,7%. motivasi, komunikasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan warung Mina Peguyangan di Denpasar.

³⁶ Web.Pemerintah Kabupaten Buleleng, “Apa Itu Disiplin Kerja”
<https://bulelengkap.go.id>(diakses,18/02/19) pukul 09.39

³⁷ Galih Arga Nurcahya dan Fetty Poerwita Sary “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arah Environmental Indonesia BAG. Surakarta”. E-Journal(Universitas Telkom:2018).<http://www.openlibrary.telkomuniversity.ac.id>(diakses,5Maret2019)

³⁸ Luh Mang Indah Mariani dan Ni Ketut Sariyanthi “Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar”. E-Journal(Universitas Udayana Bali:2017).<http://www.ojs.unud.ac.id>(diakses,5Maret2019)

Tabel 2.1

**Ringkasan Penelitian Terdahulu Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan
Positif Terhadap Kinerja Karyawan**

NO	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Galih Arga Nurcahya dan Fetty Poerwita Sary (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arah Enviromenta Indonesia BAG. Surakarta	Berdasarkan hasil perhitungan hasil Uji Parsial (uji t) disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.	Variabel independen dan dependennya sama, yaitu disiplin kerja (X) dan kinerja karyawan (Y)	Objek penelitian yang digunakan adalah PT. Arah Enviromenta Indonesia BAG Surakarta.
2.	Luh Mang Indah Mariani dan Ni Ketut Sariyanthi (2017)	Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar	Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan pengujian nilai koefisien determinasi (R ²) yang diperoleh sebesar 0,827% atau 827% yang berarti semua variabel (X) berpengaruh signifikan positif ke variabel (Y)	Variabel independen dan dependennya sama yaitu, disiplin kerja (X) dan kinerja karyawan(Y)	Objek penelitian yang digunakan adalah warung mina peguyangan di Denpasar

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber 2019.

Dari uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis adalah :

H₀ : Disiplin kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_a : Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain. Pada umumnya komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak.³⁹

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maskarto Lucky Nara Rosmadi⁴⁰ yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervenning” hasil perhitungan analisis jalur (path analysis) menemukan bukti bahwa semua variabel (X) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) dengan memberikan kontribusi sebesar 77,20%.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kezia Alfarilka Mangiri⁴¹ yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Astra Credit Companies Cabang Samarinda” menemukan bukti bahwa Uji T nilai koefisien 0,248 signifikan 0,042 < 0,05 memiliki persepsi yang positif mengenai disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Namun disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Astra Credit Companies Cabang Samarinda.

³⁹ Widiastuti “Melakukan Komunikasi Di Tempat Kerja “. E-Journal(Universitas Gunadama:2014).[http://widiastuti.staff.gunadarma.ac.id\(diakses,5Maret2019\)](http://widiastuti.staff.gunadarma.ac.id(diakses,5Maret2019)

⁴⁰ Maskarto Lucky Nara Rosmadi “Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervenning “. E-Journal(STIE Kridatama Bandung:2018).[http://www.ojs.pps-ibrahimy.ac.id\(diakses,5Maret2019\)](http://www.ojs.pps-ibrahimy.ac.id(diakses,5Maret2019)

⁴¹ Kezia Alfarilka Mangiri “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Astra Credit Companies Cabang Samarinda“. E-Journal(Ilmu Administrasi Bisnis:2015). [http://www.ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id.\(diakses,7Maret2019\)](http://www.ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id.(diakses,7Maret2019)

Tabel 2.2

**Ringkasan Penelitian Terdahulu Komunikasi Berpengaruh Signifikan
Positif Terhadap Kinerja Karyawan**

NO	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Maskarto Lucky Nara Rosmadi (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur (path analysis) yang diperoleh sebesar 77,02%. disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.	Variabel independen dan dependennya sama, yaitu komunikasi dan disiplin kerja (X) dan kinerja pegawai (Y)	Objek penelitian yang digunakan adalah Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
2.	Kezia Alfarilka (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Astra Credit Companies Cabang Samarinda.	Berdasarkan hasil perhitungan Uji T nilai koefisien 0,248 signifikan 0,042 < 0,05 berarti variabel Komunikasi (X) berpengaruh signifikan positif ke variabel (Y)	Variabel independen dan dependennya sama yaitu, komunikasi (X) dan kinerja pegawai (Y)	Objek penelitian yang digunakan adalah Astra Credit Companies Cabang Samarinda.

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber 2019.

Dari uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis adalah :

H₀ : Komunikasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_a : Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara disiplin kerja dan komunikasi membuat karyawan akan lebih menjaga kualitas dan kuantitas serta meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kezia Alfarilka Mangiri⁴² yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Astra Credit Companies Cabang Samarinda” menemukan bukti bahwa Uji T nilai koefisien 0,248 signifikan $0,042 < 0,05$ memiliki persepsi yang positif mengenai disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Namun disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Astra Credit Companies Cabang Samarinda.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmad Restu Udayanto, I Wayan Bagia dan Ni Nyoman Yulianthini⁴³ yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca-cola” berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dari hasil perhitungan dalam pengujian analisis jalur sebesar 96,90% bahwa komunikasi internal dan disiplin kerja signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

⁴² Kezia Alfarilka Mangiri “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Astra Credit Companies Cabang Samarinda”. E-Journal(Illmu Administrasi Bisnis:2015). <http://www.ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id>.(diakses,7Maret2019)

⁴³Rahmad Restu Udayanto, I Wayan Bagia dan Ni Nyoman Yulianthini “Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca-cola”. E-Journal(UniversitasPendidikanGanesha:2015).<http://www.ejournal.undiksha.ac.id>(diakses,05Maret2019)

Tabel 2.3

**Ringkasan Penelitian Terdahulu Disiplin Kerja Dan Komunikasi
Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Kinerja Karyawan**

NO	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Kezia Alfarilka (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Astra Credit Companies Cabang Samarinda.	Berdasarkan hasil perhitungan Uji T nilai koefisien 0,248 signifikan 0,042 < 0,05 berarti variabel Komunikasi (X) berpengaruh signifikan positif ke variabel (Y)	Variabel independen dan dependennya sama, yaitu disiplin kerja dan komunikasi (X) dan kinerja karyawan (Y)	Objek penelitian yang digunakan adalah Astra Credit Companies cabang Samarinda.
2.	Rahmad Restu Udayanto, I Wayan Bagia dan Ni Nyoman Yulianthini (2015)	Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca-cola	Berdasarkan hasil perhitungan dalam pengujian analisis jalur sebesar 96,90% yang berarti semua variabel (X) berpengaruh signifikan positif ke variabel (Y)	Variabel independen dan dependennya sama yaitu, disiplin kerja dan Komunikasi (X) dan kinerja pegawai (Y)	Objek penelitian yang digunakan adalah PT. Coca-cola

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber 2019.

Dari uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis adalah :

H₀ : Disiplin kerja dan Komunikasi secara simultan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

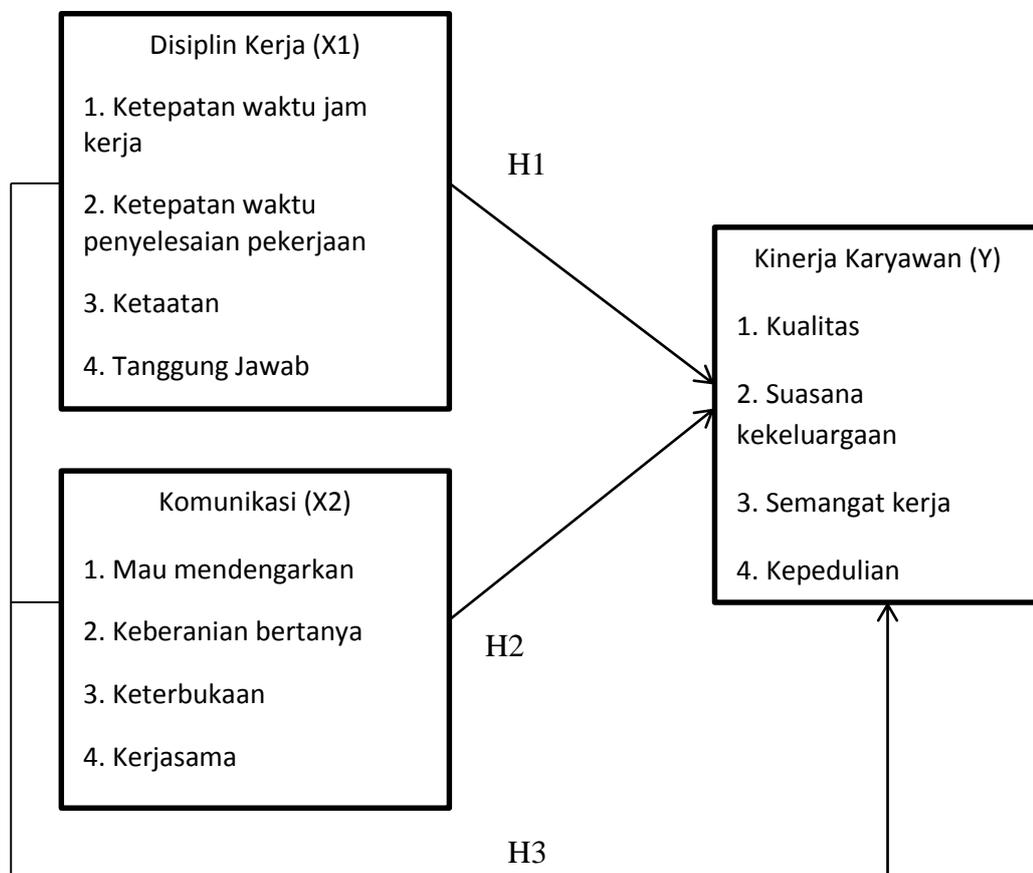
H_a : Disiplin kerja dan Komunikasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran bertujuan untuk mempermudah peneliti untuk menguraikan secara sistematis pokok permasalahan yang ada dalam penelitiannya.

Gambar 2.4

Kerangka Pemikiran



Sumber : dikumpulkan dari berbagai sumber,2019

Variabel Independen (X) adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain, di penelitian ini variabel disiplin kerja (X1), komunikasi (X2), dan variabel dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi dari variabel bebas, dalam penelitian ini variabel kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan kerangka pemikiran gambar 2.4 penelitian ini bertujuan untuk memfokuskan pada pembahasan, mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BRI Syariah KC Palembang,