

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 KAJIAN PUSTAKA

2.1.1 DISIPLIN KERJA

2.1.1.1 PENGERTIAN DISIPLIN KERJA

Sebelum mendefinisikan pengertian disiplin kerja maka penulis perlu mengurai terlebih dahulu pengertian perkata, yaitu menurut beberapa ahli antaranya:

Hasibuan (2011) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua perusahaan, badan atau organisasi dan norma sosial yang berlaku. Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan.

Menurut Rivai (2011) dalam Abdul Wahab Sya'rani (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2014) disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan dan norma-norma sosial yang berlaku sukarela.

Siagian (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan.

Nurchahyo (2011) Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, disiplin kerja diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan terjadinya pemborosan dalam melakukan pekerjaan.

Bedjo Siswanto (2013) disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berikut dapat dilihat dalam tabel 2.2 konsep Disiplin Kerja menurut para ahli

Tabel 2.1
Konsep Definisi disiplin kerja

Peneliti	Definisi disiplin kerja
Hasibuan (2011)	kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua perusahaan , badan atau organisasi dan norma sosial yang berlaku. Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan.
Menurut Rivai (2011)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.
Menurut Sutrisno (2014)	Disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan dan norma-norma sosial yang berlaku sukarela.
Siagian (2014)	Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan.
Nurchahyo (2011)	Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, disiplin kerja diperlukan

	dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan terjadinya pemborosan dalam melakukan pekerjaan.
Bedjo Siswanto (2013)	Disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan tabel 2.2 diatas bahwa dalam disiplin kerja adalah upaya perusahaan mendisiplinkan karyawannya agar mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan dan apabila ada yang melanggar berhak menerima sanksi tertulis ataupun tidak tertulis menggunakan konsep Bedjo Siswanto (2013) disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Penulis memilih konsep ini karna sesuai dengan fenomena pada PT.Mitrametal perkasa.

2.1.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

Secara khusus tujuan disiplin kerja untuk karyawan antara lain:

1. Agar para pekerja untuk mentaati peraturan dan kebijakan yang tertulis maupun tidak tertulis di perusahaan, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melakukan pekerjaan secara baik dan mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara fasilitas kerja dalam perusahaan sebaik-baiknya.

4. Dapat bertindak sesuai peraturan perusahaan yang berlaku
5. Menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun panjang.

2.1.2.3 Macam-Macam Disiplin Kerja

Terdapat beberapa macam disiplin kerja menurut para ahli diantaranya :

Menurut Mangkunga (2015) terdapat dua bentuk disiplin antara lain adalah disiplin preventif dan disiplin korelatif

1. Disiplin preventif

Suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan tujuan dasarnya untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan perusahaan.

2. Disiplin korektif

Suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku di perusahaan. Pada disiplin korelatif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

3. Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

2.1.2.4 Fungsi Disiplin Kerja

Fungsi disiplin kerja dapat dijabarkan sebagai peranan penting dalam hidup. Karena memunculkan dampak positif luar biasa yang dapat dirasakan dalam lingkungan kerja. Terutama bagi seseorang pimpinan yang hendak memberikan contoh bagi karyawan. Pertama, disiplin dapat meningkatkan kualitas karakter. Kualitas ini akan terlihat pada komitmen seseorang pada organisasi, dan perkerjaannya.

Puncak komitmen terlihat pada integrasi diri yang tinggi dan tangguh. Sikap demikian dapat mendukung proses peningkatan kualitas karakter, sikap, dan kerja. Di sinilah kualitas sikap (komitmen dan integrasi) ditunjang, didukung, dikembangkan dan diwujudkan dalam kenyataan.

Fungsi-fungsi disiplin dapat dilakukan dengan tiga perbandingan:

1. Disiplin sebagai arahan akan kondisi dan serta waspada menanggapi kenyataan atas kerasnya dunia kerja.
2. Mengatur kehidupan dan dapat menenindak karyawan yang melanggar hukum.
3. Konsisten dan komitmen untuk karyawan

2.1.2.5 Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Priyono (2016), “Disiplin yang baik adalah disiplin karyawan banyak menyadari bahwa ada pendekatan di balik karyawan adalah peningkatan kemalasan. Dengan kesadaran dalam menerapkan aturan perusahaan atau badan yang tercermin dalam karya disiplin maka tinggi kinerja karyawan juga akan meningkat.”

Menurut Mangkunegara (2015) terhadap tiga pendekatan disiplin yaitu:

1. Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a. Disiplin moderen merupakan cara supaya menghindarkan bentuk hukum secara fisik
- b. Melindungi tuduhan yang benar yang diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c. Mengadakan proses penyuluhan dengan mengadakan keputusan-keputusan terhadap kesalahan atau perasangka dan mendapatkan fakta-faktanya.

2. Pendekatan disiplin dengan tradisi

- a. Disiplin dilakukan dsri atasan untuk bawahan dan tidak ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b. Disiplin adalah hukuman pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai.
- d. Perbuatan pelanggaran diperlukan sanksi lebih keras.

3. Pendekatan disiplin bertujuan

- a. Disiplin kerja harus diterima dan dipahami oleh semua pegawai
- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku
- c. Disiplin ditunjukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.

2.1.2.6 Pelaksanaan Disiplin Kerja

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupa menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi eambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi.

Menurut Singodimedjo dalam Sutisno (2016) peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat
2. Peraturan dasar tentang berpakaian , danberhubungan dengan unit kerja kain.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubung dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang baikboleh dilakukan oleh para pegawaiselama dalam organisasi dan sebagainya.

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dengan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh pemimpin organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak divcapai. Dalam pelaksanaan disiplinkerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh pegawai. Selain itu, hendaknya peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para pegawai tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak (Tanupandoyo dan masnan) dalam Sutisno (2016).

2.1.2.7 Prinsip-Prinsip Dalam Disiplin Kerja

Prinsip dalam disiplin kerja yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis ataupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Prinsip-prinsip dalam disiplin antara lain adalah sebagai berikut:

1. Tepat waktu sebelum waktu bekerja dimulai
2. Bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan
3. Taat kepada perintah atasan
4. Penggunaan jam istirahat tepat tidak meninggalkan waktu masuk bekerja kembali
5. Selama bekerja tidak absen/tidak masuk kerja dengan alasan tidak jelas dan hampir tidak pernah bsen katena sakit.

2.1.2.8 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2016) Dimensi dan indikator disiplin kerja dilihat dari dua dimensi yaitu pertama dimensi ketaatan waktu dengan indikator masuk kerja tepat waktu penggunaan waktu secara efektif, dan tidak pernah mangkir/ tidak kerja kedua, dimensi tanggung jawab kerja dengan indikator mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan , target pekerjaan dan membuat laporan kerja harian.

Indikator disiplin menurut Hasibuan (2015) Menyatakan ada beberapa indikator disiplin, yaitu adapun penjelasan indikator-indikator di atas sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan.
2. Teladan. pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan yang memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan.
3. Balas jasa. (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/ pekerjaannya.
4. Keadilan. ikut mendorong perwujudnya kedisiplin karyawan, karena ego dan sifat anusia yang selalun merasa dirinya penting minta di perlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Sanksi hukuman. berapa penting dalam memelihara kedisiplinan kerja. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut , melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

2.1.3 Komunikasi

2.1.3.1 Pengertian Komunikais

Sebagai makhluk sosial , dalam kehidupan manusia tidak dapat hidup sendiri dan tidak terlepas dari interaksi dengan orang lain. Terutama interaksi dalam sebuah

pekerjaan yang mengharuskan seluruh karyawan perusahaan untuk berkomunikasi. Komunikasi merupakan cara menyampaikan gagasan, fakta pikiran, perasaan dan nilai kepada orang lain. Pelaksanaan ini melibatkan dua pihak, pengirim (komunikator) dan pihak penerima (komunikan).

Sebelum mendefinisikan pengertian komunikasi karyawan maka penulis perlu mengurai dahulu pengertian perkata, yaitu menurut beberapa ahli di antaranya:

Sumarsan (2011) mengatakan komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari pengirim (sender) kepada penerima (receiver atau audience).

Menurut Daryanto (2011) tujuan utama komunikasi adalah untuk membangun atau menciptakan pemahaman atau pengertian bersama.

Menurut Mangkunegara (2013) komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Ardana (2012) menyatakan bahwa komunikasi merupakan kunci pembuka dapat terjadinya hubungan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan dan antar karyawan itu sendiri.

Rizki (2012) bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Robins (2013) mengemukakan bahwa komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika dibawah standar.

Suranto (2017) komunikasi adalah komunikasi antar manusia yang terjadi di dalam lingkungan organisasi.

Menurut Sopia (azwar, 2016) komunikasi adalah penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim baik secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi.

Berikut dapat dilihat dalam tabel 2.2 konsep Disiplin Kerja menurut para ahli:

Peneliti	Definisi komunikasi
Sumarsan (2011)	mengatakan komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari pengirim (sender) kepada penerima (receiver atau audience).
Daryanto (2011)	tujuan utama komunikasi adalah untuk membangun atau menciptakan pemahaman atau pengertian bersama.
Mangkunegara (2013)	komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.
Ardana (2012)	komunikasi merupakan kunci pembuka dapat terjadinya hubungan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan dan antar karyawan itu sendiri.
Rizki (2012)	bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Robins (2013)	mengemukakan bahwa komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika dibawah standar.
Suranto (2017)	komunikasi adalah komunikasi antar manusia yang terjadi di dalam lingkungan organisasi.
Sopia (azwar, 2016)	komunikasi adalah penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim baik secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi.

Tabel 2.2
Konsep Definisi komunikasi

Berdasarkan tabel 2.2 diatas bahwa komunikasi yaitu suatu interaksi sosial sekelompok manajemen atau organisasi dan dari atasan kebawahan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan konsep Ardana (2012) komunikasi merupakan kunci pembuka dapat terjadinya hubungan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan dan antar karyawan itu sendiri. Penulis memilih konsep ini karena sesuai dengan fenomena yang ada pada PT.Mitrametal Perkasa.

2.1.3.2 Fungsi komunikasi

Komunikasi menjalankan empat fungsi utama sebagaimana yang diutarakan oleh Robbin (2013) yang telah di terjemahkan oleh hadyana pujatmaka sebagai berikut :

1. Kendali. Komunikasi bertindak untuk mengendalikan perilaku anggota organisasi.
2. Motivasi. Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja dengan, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika itu dibawah standar.
3. Pengungkapan emosional. Bagi banyak karyawan, kelompok kerja mereka merupakan sumber utama untuk interaksi sosial. Komunikasi yang terjadi didalam kelompok itu merupakan mekanisme fundamental dengan mana anggota-anggota menunjukkan kekecewaan dan rasa puas mereka.
4. Informasi. komunikasi memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk menambil keputusan dengan meneruskan data guna mengenali dan menilai pilihan-pilihan alternatif.

2.1.3.3 Prinsip Komunikasi

Menurut Afandi (2016) beberapa prinsip dasar yang harus diperhatikan dalam berkomunikasi sebagai berikut :

1. Respect, merupakan sikap hormat dan menghargai terhadap lawan bicara.
2. Empathy, yaitu kemampuan kita untuk menempatkan diri kita pada kondisi yang dihadapi oleh orang lain.
3. Audible, yaitu dapat didengarkan atau dimengerti dengan baik.
4. Clarity, yaitu kejelasan dari pesan yang disampaikan. Kejelasan dari pesan dibutuhkan melalui simbol, bahasa yang baik, penegasan kata dan sebagainya.
5. Humble, yaitu sikap rendah hati dan mana melalui sikap rendah hati, seseorang akan lebih menghargai orang lain baik sikap, tindakan serta perkataan.

2.1.3.4 Indikator komunikasi

Menurut Siagian (Azwar, 2016) indikator komunikasi adalah sebagai berikut:

1. Tidak mendominasi pembicaraan
2. Menciptakan suasana tenang. yang tidak tegang
3. Mendengarkan. pendapat karyawan
4. Fokus. Menghilangkan hal-hal yang dapat mengalihkan perhatian dari pembicaraan yang sedang berlangsung.
5. Mudah beradaptasi. Mampu menempatkan diri pada posisi orang lain
6. Bersikap sabar
7. Mengendalikan emosi

8. Mencegah timbulnya suasana perdebatan
9. Mengajukan berbagai pertanyaan. sebagai bukti perhatian yang diberikan kepada karyawan

2.3.1 KINERJA

2.3.1.1 PENGERTIAN KINERJA

Sebelum mendefinisikan pengertian kinerja karyawan maka penulisan perlu mengurai terlebih dahulu pengertian perkata, yaitu menurut beberapa ahli diantaranya :

Lita Wulantika (2018) Kinerja karyawan merupakan salah satu dimensinya yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan dan menjalankan tugasnya dan kewajiban kepada organisasi tempat mereka bernaung. Karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, yaitu dengan mengoptimalkan waktu kerja, disiplin, dan kejujuran untuk berprestasi bekerja dengan kualitas dan kuantitas yang tinggi.*

Sedarmayanthi (2010) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Wibowo (2016) Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan tercapai

Pendapat lain menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kinerja diungkapkan sebagai hasil yang telah dicapai dalam menjalankan tugasnya melalui kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2015) kinerja karyawan adalah capaian kerja oleh karyawan baik kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan.

Sedangkan menurut Moehariono (2014) kinerja karyawan adalah sebuah hasil yang dicapai seseorang ataupun kelompok dalam suatu organisasi secara kuantitatif atau kualitatif, sesuai peran dan tanggungjawab masing-masing, dalam proses mencapai tujuan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai aturan.

Tabel 2.3
Konsep Definisi Kinerja

Peneliti	Definisi disiplin kerja
Lita Wulantika (2018)	Kinerja karyawan merupakan salah satu dimensinya yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan dan menjalankan tugasnya dan kewajiban kepada organisasi tempat mereka bernaung. Karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, yaitu dengan mengoptimalkan waktu kerja, disiplin, dan kejujuran untuk berprestasi bekerja dengan kualitas dan kuantitas yang tinggi.*
Sedarmayanthi (2010)	kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas.
Wibowo (2016)	Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan tercapai
Hasibuan (2016)	kinerja diungkapkan sebagai hasil yang telah dicapai dalam menjalankan tugasnya melalui kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Mangkunegara (2015)	kinerja karyawan adalah capaian kerja oleh karyawan baik kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan.
Moehiono (2014)	kinerja karyawan adalah sebuah hasil yang dicapai seseorang ataupun kelompok dalam suatu organisasi secara kuantitatif atau kualitatif, sesuai peran dan tanggungjawab masing-masing, dalam proses mencapai tujuan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai aturan.

Berdasarkan tabel 2.3 diatas bahwa Kinerja yaitu hasil kerja oleh Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan tercapai. Dalam penelitian ini penulis menggunakan konsep Wibowo (2016) Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan tercapai. Penulis memilih konsep ini karena sesuai dengan fenomena yang ada pada perusahaan PT.Mitrametal Perkasa.

2.3.1.2 faktor-faktor kinerja

Menurut Gibson dalam Budianto dan Katini (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. faktor individu

faktor individu yang termasuk kemampuan, keterampilan, latar belakang karyawan, pengalaman, demografis, dan status sosial.

2. Faktor psikologis

Faktor yang termasuk dari faktor psikologis ialah persepsi seseorang, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja.

3. Faktor organisasi

Faktor organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu desain pekerjaan, kepemimpinan, imbalan, dan struktur organisasi.

2.3.1.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut Wibowo (2017) :

1. Tujuan. Merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.
2. Standar. Merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat tercapai, tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
3. Umpan balik melaporkan kemajuan baik. Kualitas maupun kuantitas dalam tujuan yang didefinisikan oleh standar.
4. Alat dan sarana. Merupakan sumberdaya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
5. Kompetensi. Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
6. Motif. Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu.
7. Peluang. Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

2.3.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.4
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Sumber Jurnal	Judul Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Jujung Dwi Marta, Dewie Triwijayanti (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi	Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan	Penelitian ini menggunakan variable yang sama dengan penulis, yaitu:	Peneliti ini menggunakan variabel budaya organisasi sedangkan

		<p>Terhadap Kinerja Karyawan Pt. X</p> <p>Metode : regresi linier berganda</p> <p>Populasi : berjumlah 500 orang dan sampel 80 orang</p>	<p>komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>komunikasi organisasi, terhadap kinerja karyawan</p>	<p>penelitian ini menggunakan disiplin kerja.</p>
2	<p>Nova Syafrina (2017)</p>	<p>Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru</p> <p>Metode : uji reliabilitas, dan koefisien determinasi</p> <p>Populasi : berjumlah 100 orang dan sampel 32 orang</p>	<p>Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.</p>	<p>penelitian ini menggunakan variabel sama dengan penulis yaitu: disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan 2 variabel sedangkan penelitian penulis menggunakan 3 variabel</p>
3	<p>M. Syaiful Azwar (2016)</p>	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Metode : regresi linear berganda dengan uji F</p> <p>Populasi : berjumlah 35 orang dan sampel 35 orang</p>	<p>Berdasarkan uji t diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena ketiga variabel bebas mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel yang sama dengan penulis yaitu : komunikasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Penelitian ini menggunakan 4 variabel sedangkan penelitian penulis menggunakan 3 variabel</p>

4	Ahmad Nur Rofi, SE, M.Si (2012)	<p>Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang.</p> <p>Metode : regresi linier berganda</p> <p>Populasi : berjumlah 247 orang dan sampel 54 orang</p>	<p>hasil analisa disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang cukup kuat prestasi kerja karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel yang sama dengan penulis yaitu : disiplin kerja</p>	<p>Penelitian ini menggunakan 3 variabel dan penulis menggunakan 3 variabel tetapi yang sama variabelnya hanya disiplin kerja.</p>
5	Pudjiati, Fatimatul Khabibah (2020)	<p>Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln(Persero) Up3 Balikpapan</p> <p>Metode : Regresi Linear Berganda</p> <p>Populasi : berjumlah 75 orang dan sampel 75 orang</p>	<p>Hasil yang diperoleh secara simultan budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi mempunyai kontribusi terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Balikpapan dan berdasarkan uji parsial tersebut variabel Budaya Organisasi merupakan yang dominan mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Balikpapan.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel yang sama dengan penulis yaitu : Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Kinerja Karyawan</p>	<p>Penelitian ini menggunakan 4 variabel dan penulis menggunakan 3 variabel.</p>

6	Jasman Saripuddin Hasibuan, , Beby Silvy (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Metode : Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerjamemiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai.	Penelitian ini menggunakan variabel yang sama dengan penulis yaitu : Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini menggunakan 2 variabel dan penulis menggunakan 3 variabel.
7	Muhamad Ekhsan (2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Metode : uji regresi linier berganda Populasi : berjumlah 60 orang dan sampel sebanyak 60	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic.	Penelitian ini menggunakan variabel yang sama dengan penulis yaitu : Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini menggunakan 3 variabel dan penulis menggunakan 3 variabel tetapi hanya satu variabel yang berbeda adalah pengaruh motivasi.
8	Reza Nurul Ichsan, Eddi Surianta , Lukman Nasution (2020)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (pns) di lingkungan ajudan jenderal daerah militer (Ajendam) – i Bukitbarisan Medan Metode : regresi linier berganda	hasil yang diperoleh disarankan kepada pimpinan Ajendam I Bukit Barisan Medan agar menjaga dan lebih meningkatkan serta membina disiplin kerja pada lembaga tersebut, demi tercapainya peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan sesuai dengan harapan.	Penelitian ini menggunakan variabel yang sama dengan penulis yaitu : Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini menggunakan 2 variabel dan penulis menggunakan 3 variabel

9	Anggreany Hustia	<p>Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang</p> <p>Metode : analisis regresi linier berganda.</p> <p>Populasi : berjumlah 56 orang dan sampel sebanyak 56</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa memang benar disiplin kerja dan motivasi merupakan aspek yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja pegawai Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang berdasarkan F tes dan uji t dengan tingkat keyakinan 90%.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel yang sama dengan penulis yaitu : Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Penelitian ini menggunakan 3 variabel dan penulis menggunakan 3 variabel tetapi hanya satu variabel yang berbeda adalah pengaruh motivasi.</p>
10	Sari Hijayanti	<p>Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dustira Cimahi, Jawa Barat</p>	<p>hasil penelitian yang (1) terdapat pengaruh positif disiplin terhadap kinerja pegawai (2) terdapat pengaruh positif komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai (3) yaitu terdapat pengaruh positif disiplin kerja dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama terhadap kinerja kinerja pegawai.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel yang sama dengan penulis yaitu : Disiplin kerja</p>	<p>Penelitian ini menggunakan 2 variabel dan penulis menggunakan 3 variabel</p>
11	Dina Ramawati, Hermien Tridayanti	<p>The effect of work communication, motivation and discipline on employee performance Pt. Seven Surabaya Jaya In Sidoarjo</p> <p>Metode : kuantitatif</p>	<p>Hasil penelitian ini disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan komunikasi antar karyawan, lebih memperhatikan pemberian motivasi kepada karyawan dan mengingatkan karyawan tentang</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel yang sama dengan penulis yaitu : Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Penelitian ini menggunakan 4 variabel dan penulis menggunakan 3 variabel</p>

		Populasi : berjumlah 52 orang dan sampel sebanyak 52	peraturan di perusahaan.		
12	Elok Mahmud Putri , Vivin Maharani Ekowati , Achmad Sani Supriyanto , Zaim Mukaffi	The effect of work communication, motivation and discipline on employee performance PT. Seven Surabaya Jaya In Sidoarjo Metode : regresi linier berganda. Populasi : berjumlah 208 orang dan sampel sebanyak 137	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja mampu menengahi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini menggunakan variabel yang sama dengan penulis yaitu : Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja	Penelitian ini menggunakan 3 variabel dan penulis menggunakan 3 variabel tetapi hanya satu variabel yang berbeda adalah Lingkungan kerja.
13	Rosmi, Syamsir	The influence of integrity and work experience on employee performance Metode : rumus uji regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa integritas dan Pengalaman kerja berpengaruh signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Integritas dan pengalaman kerja terbukti secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini menggunakan variabel yang sama dengan penulis yaitu : kinerja karyawan	Penelitian ini menggunakan 3 variabel dan penulis menggunakan 3 variabel tetapi ada dua variabel yang berbeda adalah pengaruh integrasi dan pengalaman kerja.

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan penulis mengenai variabel disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal

ini perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui disiplin kerja yang terkait erat dengan proses menciptakan kedisiplinan kerja yang baik dan taat hukum, sehingga dapat tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis di antara seluruh anggota organisasi. Upaya untuk menciptakan Disiplin kerja yang baik yaitu hubungan kerja antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dalam hubungan karyawan dengan pemimpin.

Setiap perusahaan sangat menginginkan tercapainya visi dan misi perusahaan, begitu juga dengan PT. Mitrametal Perkasa Karawang. Dapat dilihat dari seberapa besar memenuhi tuntutan kualitas dan seberapa besar pengaruh kinerja karyawan di dalam perusahaan, dilihat dari fenomena perusahaan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Diantaranya Disiplin Kerja serta komunikasi yang baik, keharusan disiplin kerja yang baik dan ketaatan karakteristik pribadi individual karyawan tersebut.

Komunikasi yang baik dapat menjadi pendorong terciptanya kinerja karyawan dikarenakan karyawan dengan kinerja yang tinggi sebisa mungkin akan melakukan yang terbaik.

Dalam sebuah perusahaan dukungan perusahaan sangat berperan penting dan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dukungan perusahaan yang diterima karyawan sendiri merupakan dukungan hukuman tertulis maupun tidak tertulis. semua larangan dan pelanggaran akan diberi hukuman berat jika karyawan tersebut terlalu sering melanggar.

2.2.1 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan akan sulit mewujudkan tujuan yaitu pencapaian kinerja optimal. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Disiplin merupakan salah satu aspek kerja, yang keberadaannya harus diperhatikan oleh setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi besar kecilnya hasil kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan

Menurut Hasibuan (2013) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumberdaya manusia yang penting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal, jadi disiplin adalah kunci dari keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hasil uji secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang di lakukan oleh (Azzahra dan Ayuningtiyas, 2019) dimana disimpulkan bahawa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Chandra dan Zahir (2017) dimana komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil

pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

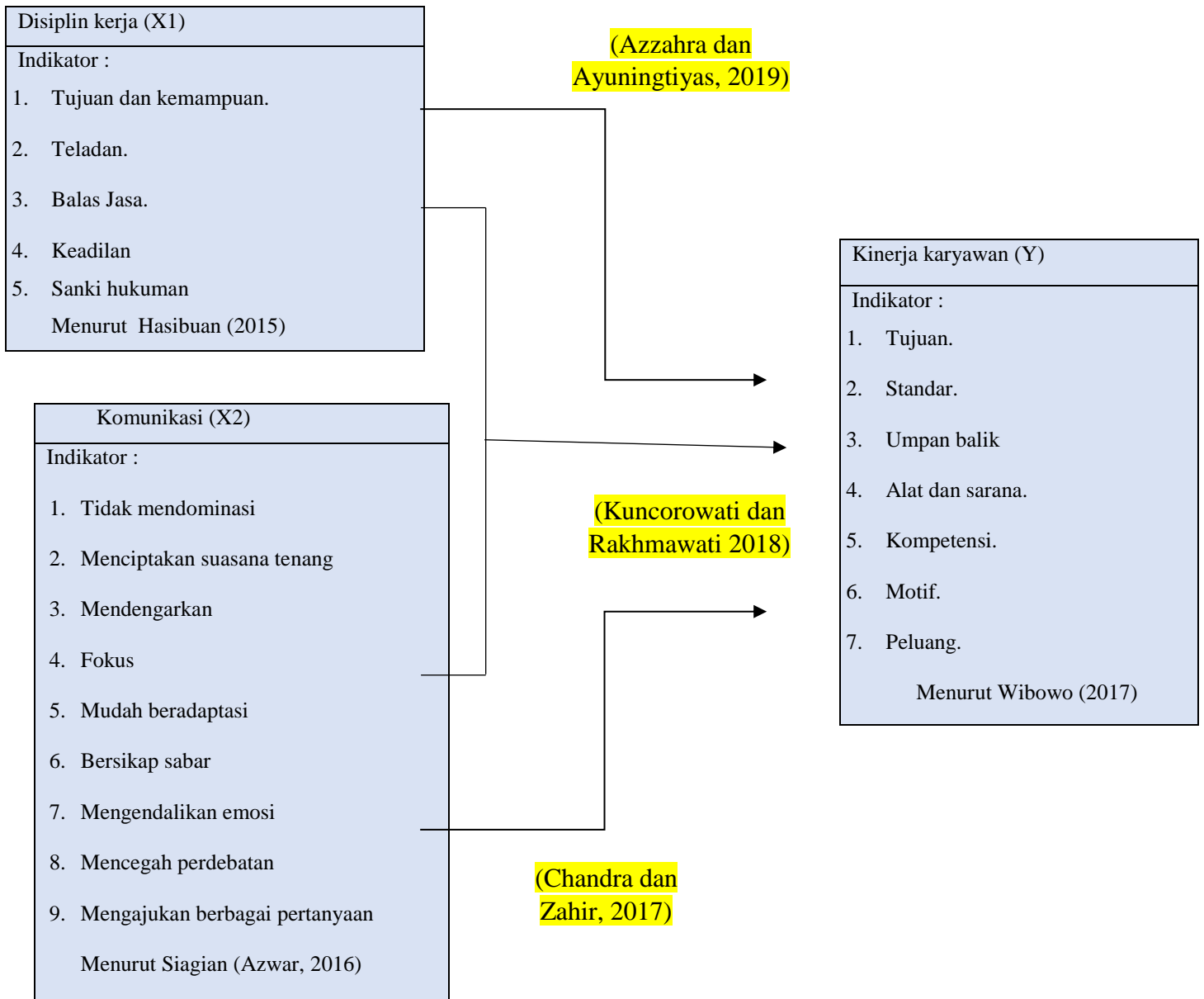
Berdasarkan pengujian penelitian diperoleh hasil bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi PT. X Surabaya, hasil ini menerima hipotesis kedua pada penelitian ini. Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Akbar (2015) dan Sismona (2015).

2.2.3 Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Kuncorowati dan Rahmawati (2018) dimana disiplin kerja dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Berdasarkan hasil penelitian yang ditunjukkan sebelumnya dapat ditunjukkan bahwa nilai (R^2) sebesar 0,684 atau 68,4% hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 68,4% dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti sedangkan sisanya 35,2% terdapat pengaruh lain dari unsur yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2.3 Paradigma penelitian

berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran disiplin kerja dan komunikasi organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1

Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, dimana rumusan masalah ditanyakan dalam bentuk kalimat pertanyaan dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuisioner.

Sugiono (2017) Hipotesisi merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian. Hipotesisi tidak dapat terjadi begitu saja namun dikembangkan dengan teori yang relevan atau dengan logika hasil-hasil penelitian yang sebelumnya dijalani.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka penulis mencoba merumuskan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara dari penelitian sebagai berikut :

- H1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh baik secara parsial terhadap kinerja pada PT.Mitrametal Perkasa.
- H2 : Diduga komunikasi berpengaruh baik secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Mitrametal Perkasa.
- H3 : Diduga disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh baik secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Mitrametal Perkasa.