

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya, (Sutrisno,2019:5).

Menurut Hasibuan (2019,10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Kasmir (2016,6) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

2.3 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2019,21) adalah:

1. Fungsi manajerial

a. Perencanaan

Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

b. Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia, dan faktor-faktor fisik.

c. Pengarahan

Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.

d. Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah

karyawan. Sedangkan perekrutan, seleksi, dan penempatan berkaitan dengan penarikan, pemilihan penyusunan, dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi, dan wawancara.

b. Pengembangan

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik, kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin tugas-tugas manajer.

c. Kompensasi

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

d. Integrasi

Fungsi pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat. Untuk itu perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.

e. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksud untuk memelihara sikap kerja sama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut.

f. Pemutusan hubungan kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja yang terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat. Proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian dan pemecatan.

2.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Chusway dalam buku karangan Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.SI (2015:7-8) tujuan MSDM meliputi:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

2.5 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat menyelamatkan instansi dari berbagai kegagalan dan bisa berkontribusi secara signifikan untuk meraih keselamatan dan keberhasilan. Disiplin berasal dari akar kata "*disciple*" yang berarti belajar. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih

baik. disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Afandi (2021:11) adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bila mana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya.

Menurut Sutrisno (2019,97) disiplin kerja merupakan alat yang di gunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan yang berlaku.

Menurut Rivai dkk (2015,599) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku.

2.6 Pentingnya Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu energi. Selain itu disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan dan kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, atau pencucian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan.

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki.

2.7 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumsinya bahwa pimpinan mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan, kebiasaan itu ditentukan oleh pimpinan baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh dari pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik maka pemimpin harus memberikan

kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Singodimedjo (2016), faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikirutuk mencari tambahan penghasilan lain diluar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, dan sering minta izin keluar.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00 wib, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan bila tidak

ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya.

2.8 Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Siagian (Dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:139) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu bentuk pencapaian tujuan organisasi atau instansi sehingga disiplin kerja semakin berkembang dengan berbagai macam disiplin. Siagian juga menjelaskan bahwa disiplin kerja itu ada bermacam-macam. Diantaranya sebagai berikut:

- a. Pendisiplinan *preventif*, tindakan yang mendorong karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dalam memenuhi standar yang telah ditetapkan.
- b. Pendisiplinan *korektif*, jika terdapat karyawan yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan organisasi yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan.

2.9 Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja

Pembinaan disiplin kerja sebenarnya dimaksudkan untuk memenuhi tujuan-tujuan dari disiplin kerja itu sendiri sehingga pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Pada dasarnya pembinaan disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib, dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya. Seperti yang dikemukakan oleh Siswanto (2016:292) tujuan pembinaan disiplin kerja para tenaga kerja, antara lain:
:Agar para tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.

1. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
2. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
3. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
4. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.10 Jenis-Jenis Pembinaan Disiplin Kerja

Pendisiplinan pegawai merupakan suatu bentuk pelatihan yang memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan pegawai lainnya. tindakan disiplinsuatu organisasi merupakan wujud dari pembinaan disiplin kerja. Tindakan pendisiplinan merupakan upaya untuk menghindari terjadinya pelanggaran-pelanggaran. Menurut Handoko (2002:208) pembinaan disiplin kerja dapat dibedakan menjadi 3 yaitu :

1. *Disiplin Preventif*, merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar secara sadar mentaati berbagai standart dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan "*Self Dicipline*" pada setiap karyawan tanpa kecuali. Manajemen mempunyai tanggung jawab

untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif dimana berbagai standar diketahui dan dipahami. Untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin kerja tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standar itu sendiri bagi setiap karyawan, dengan demikian dicegah kemungkinan-kemungkinan timbulnya pelanggaran-pelanggaran atau penyimpangan dari standar yang ditemukan.

2. *Disiplin Korektif*, Disiplin ini merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*)
3. *Disiplin Progresif*, Disiplin ini berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan.

2.11 Dimensi Disiplin kerja

Berikut ini adalah dimensi disiplin kerja menurut Malayu S. P Hasibuan (2016:195) mengemukakan bahwa :

1. Dimensi Pengukuran waktu secara efektif

Dimensi pengukuran waktu secara efektif diukur dengan menggunakan dua dimensi yaitu:

- a. Ketaatan
- b. Ketepatan

2. Dimensi Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Dimensi tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas diukur dengan menggunakan empat dimensi yaitu:

- a. Motivasi
- b. Loyalitas
- c. Pekerjaan
- d. Pakaian

3. Dimensi Absensi

Dimensi Absensi diukur dengan menggunakan tiga dimensi

- a. Jam Kerja
- b. Meninggalkan tempat kerja
- c. Tidak masuk kerja
- d. Cuti

2.12 Indikator Disiplin Kerja

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

1. Tujuan dan kemampuan karyawan

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

2. Teladan seorang pemimpin

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

3. Balas jasa yang diharapkan

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

4. Keadilan

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

5. Waskat (Pengawasan melekat)

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

6. Sanksi atau hukuman

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

7. Ketegasan

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

8. Hubungan kemanusiaan

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

2.13 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Afandi (2021:65), Mengemukakan, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam

menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *Air Conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan kebersihan tempat kerjadan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja,metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Afandi (2021: 12) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau keryawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal,dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Afandi (2018:65), yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya *Air Conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yangharus diperhatikan agar tercipta suatu kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja. Pada umumnya karyawan menghendaki tempat kerja menyenangkan, aman dan cukup tenang. Udara yang selalu segar dan kerja yang menyenangkan, berarti pula meninbulkan perasaan puas dikalangan pekerja.

Sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi atau dihindari pemborosan waktu dan biaya, merosotnya kesehatan karyawan dan banyaknya kecelakaan kerja.

Dengan demikian bila suatu perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti hubungan baik antara karyawan dengan atasan serta menjaga kesehatan dan keamanan diruang kerja dan didukung letak perusahaan yang tidak terpencil, diduga hal ini dapat menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan.

2.14 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Pandi Afandi (2021) Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

- a. Bangunan tempat Kerja
- b. Ruang kerja yang lapang
- c. Ventilasi udara yang baik
- d. Tersedianya tempat ibadah
- e. Tesedianya sarana angkutan karyawan

2.15 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang di peroleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat pejuangnya yang tinggi (Arep, 2016:103).

2.16 Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2015:39):

1. Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa halnya yakni:

- a. Pelayanan makan dan minum.
- b. Pelayanan kesehatan .
- c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang didapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hala ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi

serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.17 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2017:110), adapun beberapa indikator yang dapat digunakan dalam mengukur variabel lingkungan kerja meliputi :

a. Pewarnaan

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan, hal ini disebabkan karena komposisi warna yang salah dapat mengganggu pemandangan sehingga akan menimbulkan rasa tidak senang atau kurang mengenakan bagi yang memandang. Rasa tidak menyenangkan ini dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan.

b. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja. Dalam masyarakat terkenal suatu ungkapan yaitu "Kebersihan" adalah pangkal kesehatan" oleh karena itu setiap perubahan hendaknya harus selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab selain hal ini mempengaruhi kesehatan, maka dengan lingkungan kerja yang bersih akan dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Bagi seseorang yang normal, lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang. dan rasa senang ini dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja lebih bergairah. namun setiap karyawan harus ikut

sertanggung jawab untuk menjaga kebersihan tempat mereka bekerja.

c. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan. Pertukaran udara yang cukup dalam ruang kerja sangat diperlukan apabila ruang tersebut penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyegarkan fisik karyawan, sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap, sehingga mudah menimbulkan kelelahan bagi karyawan.

d. Penerangan

Penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan semangat dan kegairahan kerja. Penerangan disini bukan terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan sinar matahari. Dalam pelaksanaan tugasnya sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian. Meskipun demikian harus juga, dalam hal ini sinar matahari yang masuk hendaknya jangan menimbulkan silau atau udara pengap. Dan harus diingat bahwa penerangan yang terlalu besar akan menyebabkan rasa panas, pada karyawan sehingga akan menimbulkan rasa gelisah. Tetapi sebaliknya bagi penerangan yang kurang, maka karyawan akan lekas lelah, mengantuk dan kemungkinan pekerjaan banyak keliru.

e. Musik

Musik sangat berpengaruh kepada kejiwaan seseorang, meskipun demikian, bila musik yang didengarkan tidak menyenangkan, lebih baik tanpa musik sama sekali. Sebaliknya, bila musik yang diperdengarkan menyenangkan, akan timbul suasana gembira yang akan mengurangi kelelahan dalam bekerja.

Dalam hal musik, selain dipilihkan yang menyenangkan, harus juga diperhatikan pengaruhnya terhadap pekerjaan.

f. Keamanan

Jaminan terhadap keamanan akan menimbulkan ketenangan maka hal ini akan didorong semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan. Keamanan yang dimaksud disini adalah keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja. Dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan. Sebenarnya milik pribadi yang paling berharga bukan harta benda tetapi justru keamanan dirinya sendiri. Untuk keamanan terhadap keselamatan diri sendiri bagi setiap karyawan adalah hal yang sangat penting.

g. Kebisingan

Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi. Siapapun tidak senang mendengarkan suara yang bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang. Dengan adanya kebisingan itu maka pekerjaan akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi kerja ini, maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak kesalahan atau kerusakan. yang mana sudah barang tentu akan menimbulkan kerugian. Oleh karena itu, maka perusahaan hendaknya dapat menghilangkan kebisingan tersebut.

2.18 Pengertian Komunikasi

Secara *Etimologis* istilah komunikasi berasal dari bahasa latin *Communication* dan perkataan ini bersumber padakata *Communis*. Perkataan *Communis* tersebut dalam pembahasan ini sama sekali tidak ada kaitannya dengan partai komunis yang sering dijumpai dengan kegiatan politik. Arti *Communis*

disini adalah *sama* dalam arti kata *sama* makna yaitu sama makna mengenal suatu hal. Kesamaan makna dalam proses komunikasi merupakan faktor penting karena dengan adanya kesamaan makna anantara komunikan dan komunikator maka komunikasi dapat berlangsung dan saling memahami.

Menurut Afandi (2021:47) mendefinisikan komunikasi merupakan suatu proses dimana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima melalui beragam saluran. Suatu proses yang mentransmisikan pesan penerima pesan melalui berbagai media yang dilakukan oleh komunikator adalah suatu tindakan komunikasi. Komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbuan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepadaorang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku.

Menurut Purwanto (2011:4) mendefinisikan komunikasi merupakan suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui aitem yang biasa (lazim), baik dengan simbol – simbol sinyal – sinyal, maupun prilaku atau tindakan. Pada umumnya komunikasi ini paling tidak melibatkan dua orang atau lebih, dan proses pemindahan pesannya dapat dilakukan dengan menggunakan cara–cara berkomunikasi yang biasa dilkukan oleh seseorang melalui lisan, tulisan, maupun sinyal – sinyal nonverbal.

Dapat diamati bahwa komunikasi dalam perusahaan adalah pengiriman dan penerimaan pesan di antara orang-orang yang saling berhubungan dalam lingkungan atau pengaturan tertentu untuk mencapai tujuan tunggal dan publik.

Komunikasi manajemen bukanlah fenomena yang terisolasi tetapi sangat tergantung pada sensasi kontekstual dan budaya. Di dalam organisasi, orang-orang mentransfer dan menyebarkan pesan melalui tatap muka, tertulis, dan saluran perantara seperti telepon, SMS, dan email.

Komunikasi digunakan sebagai sarana organisasi mana pun untuk mengoordinasikan komunikasi dan pertukaran informasi di dalam organisasi untuk mengembangkan pengelolaan kegiatan yang berhasil antara pengusaha dan karyawan perusahaan. Lembaga, organisasi, dan industri mendorong alat komunikasi yang efektif untuk memastikan bahwa manajemen puncak dan anggota rendah organisasi harus mencapai tujuan, sasaran, dan memiliki visi organisasi yang sempurna. Dalam organisasi, sarana komunikasi adalah bagian penting dari strategi industri untuk mendorong anggota organisasi dan meningkatkan kepuasan keseluruhan dalam organisasi yang mengarah pada peningkatan tugas dan pendapatan organisasi. Komunikasi organisasi juga didefinisikan sebagai prosedur pemahaman pesan yang *ditransfer* dalam divisi dan departemen organisasi.

2.19 Tujuan Komunikasi

Tujuan komunikasi menurut Afandi (2021:48) adalah sebagai berikut

- a. Supaya yang disampaikan mengerti, seorang komunikator harus dapat menjelaskan kepada komunikan dengan baik-baiknya dan tuntas sehingga dapat mengikuti apa yang dimaksud oleh pembicara atau penyampaian pesan.
- b. Memahami orang sebagai komunikator harus mengetahui benar aspirasi masyarakat tentang apa yang diinginkannya dan tidak berkomunikasi dengan

kemauan sendiri.

- c. Supaya gagasan dapat diterima orang lain komunikator harus berusaha agar gagasan dapat diterima oleh orang lain dengan menggunakan pendekatan yang persuasif bukan dengan memaksakan kehendak.
- d. Menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu menggerakkan sesuatu itu dapat berupa kegiatan yang lebih banyak mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang kita kehendaki.

2.20 Unsur-Unsur Komunikasi

Komunikasi yang terjadi antara dua orang atau lebih dalam suatu kegiatan pengiriman dan penerimaan pesan akan berhasil apabila mempunyai unsur-unsur menurut Afandi (2021) sebagai berikut.

- a. Komunikator, adalah pihak yang menyampaikan berita dan disebut sebagai sumber berita. Sumber berita ini dapat perseorangan, kelompok, suatu badan, atau suatu organisasi.
- b. Pesan (*message*), adalah warta, berita, atau pesan yang disampaikan oleh komunikator kepada pihak komunikan. Wartawan, berita, atau pesan tersebut dapat berupa lambang-lambang, gerak-gerik (mimik dan pantomimik), kode-kode isyarat-isyarat, suara (*sirine*), dan bahasa, baik bahasa lisan maupun tulisan.
- b. Media, adalah sarana atau saluran yang dipergunakan sebagai tempat berlalunya lambang-lambang tersebut. Sarana ini dapat berupa radio, telepon, telegram, surat, surat kabar, majalah-majalah, dan buletin.
- c. Komunikan, adalah obyek/sasaran dari kegiatan komunikasi. Komunikan

adalah pihak yang menerima pesan disebut juga sebagai *receptor* atau *receptient*.

2.21 Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi Menurut Afandi (2021:64)

adalah :

1. Gaya Kepemimpinan
2. Budaya Organisasi
3. Sarana Pendukung
4. Kedisiplinan
5. Visi dan Misi
6. Pencapaian Target
7. Kualitas
8. Kuantitas

2.22 Indikator Komunikasi

Menurut Sutardji (2016: 10-11) terdapat beberapa indikator-indikator komunikasi yang efektif, yaitu sebagai berikut :

a. Pemahaman

Kemampuan untuk memahami pesan dengan cermat seperti yang dimaksud oleh komunikator. Tujuan komunikasi adalah terjadinya pemahaman bersama, dan untuk mencapai tujuan itu maka, seorang komunikator maupun komunikan harus saling memahami fungsinya masing-masing. Komunikator dapat menyampaikan pesan sementara komunikan dapat menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

b. Kesenangan

Jika proses komunikasi itu selain menyampaikan informasi dengan sukses, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan antara kedua belah pihak. Suasana yang lebih santai dan menyenangkan akan lebih enak dalam berinteraksi dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. dengan adanya suasana seperti itu, maka kesan yang menarik akan muncul.

c. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. apabila berkomunikasi dengan orang lain kemudian terjadi perubahan pada perilakunya dalam hal ini dapat dikatakan komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan dalam sikap seseorang, maka komunikasi yang dilakukan tersebut tidak efektif.

d. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Sering kali, jika orang memiliki persepsi yang sama, kesamaan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjalin dengan baik.

e. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya perubahan sebuah tindakan terhadap komunikan maupun komunikator.

2.23 Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap manusia memlliki potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk

aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu, tetap perilaku tersebut hanya diaktualisasikan pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku itu disebut kemampuan (*ability*), sedangkan *ekspresi* dari potensi ini dikenal sebagai kinerja (*performance*).

Menurut Kasmir (2019,182) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas–tugas dan tanggung jawab yang diberikaan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Gurito dan Waridin (dikutip Busro, 2020:88) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Ketika kinerja yang di hasilkan bisa mencapai atau melampaui standar atau target yang telah di tentukan, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan baik, dan sebaliknya. Semakin lebar jarak pemisah antara target yang dicapaian, maka kinerja seseorang dapat dikatakan rendah.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

2.24 Manfaat Dan Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011) kegunaan penilaian prestasi kerja (kinerja) Karyawan adalah :

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan pemberian balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai alat untuk dapat menerima kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- d. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- e. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas.

2.25 Unsur-Unsur Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2008), beberapa unsur-unsur yang menjadi penilaian kinerja seorang karyawan meliputi :

- a) Kesetiaan
- b) Prestasi Kerja
- c) Kejujuran
- d) Kedisiplinan
- e) Kreativitas
- f) Kerja Sama
- g) Kepemimpinan
- h) Kepribadian

2.26 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Nitisemito (2021), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain :

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan

2. Penempatan kerja yang tepat
3. Pelatihan dan promosi
4. Rasa aman dimasa depan dengan adanya pesangon dan sebagainya;
5. Hubungan dengan rekan kerja
6. Hubungan dengan pimpinan

2.27 Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut *McClelland* mengemukakan enam karakteristik kinerja karyawan yang berprestasi tinggi, yaitu :

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b. Berani mengambil resiko
- c. Memiliki tujuan yang realitis
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan
- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya,
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan.

Berdasarkan pendapat *McClelland* tersebut, karyawan akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motivasi prestasi tinggi. Ada banyak hal yang mampu mendukung kinerja perusahaan agar tetap bertahan salah satunya adalah menjaga produktivitas kerja karyawan akan senantiasa stabil bahkan meningkat jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Ada banyak hal yang dapat menjadi parameter dalam mengukur tingkat motivasi karyawan agar senantiasa bersemangat dalam bekerja dilihat dari berbagai faktor.

2.28 Standar Kinerja Karyawan

Menurut Timpe (2022), menyatakan bahwa standar kerja merupakan standar kerja dianggap memuaskan apabila pernyataannya menunjukkan beberapa bidang pokok tanggung jawab karyawan, memuat bagaimana suatu kegiatan kerja akan dilakukan, dan mengarahkan perhatian kepada mekanisme kuantitatif bagaimana hasil kinerja diukur. Selanjutnya wirawan (2019) menyatakan bahwa standar kinerja adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, keterampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk menapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja.

2.29 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2016,86) ada beberapa indikator yang terdapat dalam kinerja, antara lain sebagai berikut :

1. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang di inginkan.

2. Standar

Standar merupakan mempunyai arti penting, karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan

yang diinginkan dapat dicapai, tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3. Umpan balik

Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang di definisikan oleh standar. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan mencapai tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau sarana

Alat atau sarana Merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang di berikan kepadanya dengan baik.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

2.30 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabele Yang diteliti, Alat Analisis , Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Emilia Rosyana Putri (2019)	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Disperindag kota semarang Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Volume. 2, Nomor 1, Tahun 2019	<p>Variabel ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Disperindag.</p> <p>Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda menggunakan program SPSS 16.</p> <p>Dengan hasil penelitian bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disperindag Kota Semarang.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sama-sama menggunakan variable lingkungan kerja dan kinerja karyawan 2. Menggunakan Program SPSS 16 dan alat analisis regresi berganda 3. Penelitian Kuantitatif 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek penelitian disperindag kota semarang 2. Menggunakan jumlah Sampel yang diambil 68 orang 3. Variabel bebas motivasi kerja

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang diteliti, Alat Analisis , Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2	Eci Nur Viviana dan Haryani (2018)	Pengaruh disiplin kerja, dan lingkungan kerja, komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Karisma Semarang. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Volume 25, Nomor 45, Tahun 2018	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), komunikasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Cipta Karisma Semarang.</p> <p>Alat analisis yang digunakan adalah analisis <i>partial Least Square</i></p> <p>Dengan hasil Hasil penelitian ini menunjukkan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Karisma Semarang, hal ini di buktikan dengan Disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Karisma Semarang.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian Kuantitatif 2. Menggunakan pengumpulan data menggunakan kuesioner 3. Jumlah populasi 30 orang 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terletak pada objek penelitian di PT. Cipta Karisma Semarang Menggunakan Program SPSS 26 2. Alat analisis yang digunakan <i>partial Least Square</i>

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang diteliti, Alat Analisis , Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	Hartriansyah winata (2019)	Pengaruh komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. Skripsi Sarjana Manajemen (SM) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Volume 2, Tahun 2019	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.</p> <p>Alat analisis yang digunakan <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM).</p> <p>Hasil Penelitian ini Secara simultan diketahui bahwa komunikasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. Secara parsial diketahui bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian Kuantitatif 2. Menggunakan pengumpulan data kuesioner 3. Sama-Sama meneliti tentang disiplin kerja, lingkungan kerja, komunikasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi Penelitian Penulis di kota Medan 2. Objek Penelitian PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan 3. Menggunakan alat analisis <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM).

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang diteliti, Alat Analisis , Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. Secara simultan diketahui bahwa komunikasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.		
4	Risky Novianto2011	Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, komunikasi dengan produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur) Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB) Volume.2, Nomor. 2, Tahun 2011	Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, komunikasi dengan produktivitas kerja karyawan.	1. Alat analisis yang digunakan sama-sama menggunakan regresi berganda dengan bantuan program SPSS for windows 16	1. Variabel terikat yang digunakan produktivitas kerja karyawan 2. Objek penelitian PT. PLN (Persero) Area

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang diteliti, Alat Analisis , Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			<p>Analisis Regresi Linear Berganda.</p> <p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur).</p>	<p>2. Penelitian Kuantitatif</p> <p>3. Menggunakan Pengumpulan data kuesioner</p> <p>4. Variable bebas yang digunakan disiplin kerja, lingkungan kerja, komunikasi</p> <p>5. Menggunakan alat analisis Regresi Linear Berganda.</p>	<p>Kediri Distribusi Jawa Timur)</p> <p>3. Lokasi penelitian di area Kediri distribusi jawa timur</p> <p>4. Menggunakan jumlah sampel</p>
5	A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini 2015	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Volume 16, Nomor 2, Tahun 2015	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) Pada Perusahaan PT. Gas Negara (Persero) Tbk.	<p>1. Menggunakan pengumpulan data kuesioner</p> <p>2. Menggunakan Variabel Bebas dan Terikat</p>	<p>1. Lokasi Penelitian terletak di Jakarta</p> <p>2. Tempat Penelitian pada Perusahaan PT. Gas Negara (Persero)</p>

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			<p>Alat analisis yang digunakan Analisis Regresi Linear Berganda.</p> <p>Dari Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	3. Sama menggunakan alat analisis regresi linear berganda	<p>Tbk.SBU Distribusi Wilayah Jakarta</p> <p>3. Menggunakan Jumlah Sampel</p>
6	Fudin Zaunal. 2013	Pengaruh kepemimpinan, dan disiplin kerja, terhadap Kinerja karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Winaya Mukti 2013. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Winaya Mukti, Volume 6, Nomor.1, Tahun 2013	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung.</p> <p>Menggunakan alat analisis deskriptif dan verifikatif. Hasil penelitian mempengaruhi adanya pengaruh positif dan</p>	<p>1. Penelitian Kuantitatif</p> <p>2. Sama menggunakan Variabel disiplin kerja dan terikat</p> <p>3. Jumlah Populasi 30 Orang</p>	<p>1. Lokasi Penelitian di kota Bandung Objek Penelitian PT. Rekatama Putra Gegana Bandung</p> <p>2. Menggunakan alat analisis deskriptif dan verifikatif.</p>

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabele Yang diteliti, Alat Analisis , Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			signifikan dari variabel kepemimpinan, disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.		

2.30 Hubungan Antar Variabel

2.31 Hubungan Disiplin Kerja dengan kinerja karyawan

Menurut Hasibuan (2013:193) mendefinisikan bahwa kedisiplinan sebagai fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

2.32 Hubungan Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

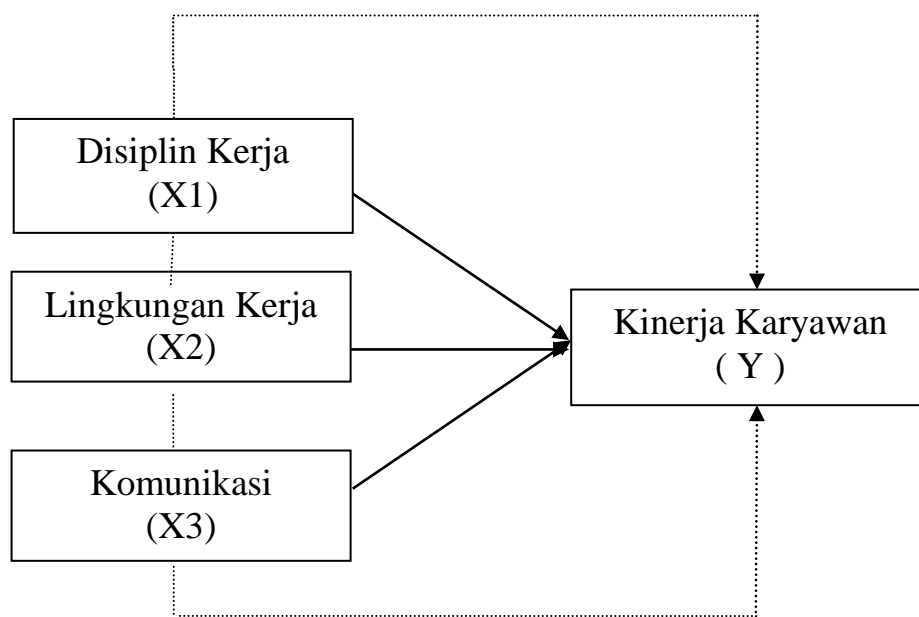
Menurut Afandi, (2016:51) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.33 Hubungan komunikasi dengan kinerja karyawan

Menurut Hamali (2016:110) manajemen kinerja memerlukan gaya manajemen yang bersifat jujur serta mendorong terjadinya komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan. Komunikasi dua arah menunjukkan adanya sikap keterbukaan dan saling pengertian antara dua pihak.

2.34 Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian dalam penelitian ini bertitik tolak dari latar belakang masalah. Masalah yang diambil tersebut kemudian disajikan dalam bentuk judul yang memiliki tiga variable bebas yaitu Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Komunikasi (X3) dan Kinerja karyawan (Y) yang merupakan variable yang dipengaruhi. Adapun kerangka pemikiran yang digunakan adalah sebagai berikut.



Gambar 2.1
Bagan Kerangka Pemikiran

Keterangan :

—————> Pengaruh secara parsial

.....> Pengaruh secara Simultan

2.35 Hipotesis Penelitian

Menurut Arikunto (2016:110) hipotesis didefinisikan sebagai sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data terkumpul. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Bumi Angkasa Sejahtera baik secara parsial maupun simultan.