

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Disiplin Kerja

2.1.1.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2004), disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2005). Hasibuan (2003) mengungkapkan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan dari seseorang dalam menaati semua peraturan yang ada didalam perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sondang P. Siagian (2002) berpendapat bahwa Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan-ketentuan didalam perusahaan. Menurut Mirriam S. Arif (2005) disiplin merupakan ketaatan, kesungguhan, dan kekuatan serta keterampilan sikap dan tingkah laku serta hormat pada segala ketentuan perjanjian, atau berdasarkan tawar-menawar, tertulis dan ketentuan hukum atau kebiasaan. Disiplin tidak hanya diartikan taat pada peraturan-peraturan dan ketentuan yang lazim dilaksanakan. Akan tetapi disiplin

juga dapat mendorong manusia melaksanakan kegiatan-kegiatan secara sadar diyakini manfaatnya. Disiplin akan membuat seseorang dapat membedakan hal-hal apa saja yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan dan yang tidak seharusnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang). Penggunaan hukuman digunakan apabila atasan atau pimpinan dihadapkan pada permasalahan perilaku bawahan yang tidak sesuai dengan peraturan dan prestasi kerja yang di bawah standar perusahaan atau organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, dan bila melanggar akan diberikan sanksi bagi pelanggarannya. Dengan perkataan lain, Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Tohardi (2002), mengatakan ada beberapa hal yang dapat dilakukan dalam menegakkan disiplin yaitu:

- 1) *Punishment and reward*,
- 2) Adil dan tegas,
- 3) Motivasi,
- 4) Keteladanan pimpinan,
- 5) Lingkungan yang kondusif,

6) Ergonomis.

2.1.1.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor disiplin kerja dilihat dari formula Kurt Lewin adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional). Dimana faktor yang penting di dalam kepribadian seseorang adalah system dari nilai yang dianut. Sistem nilai ini berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru dan masyarakat akan dipergunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Disiplin kerja tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Agar proses pembelajaran dapat efektif maka pemimpin perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil dan bersikap positif, serta terbuka (Helmi, 1996).

2.1.2. Pola Komunikasi

2.1.2.1. Pengertian Pola Komunikasi

Komunikasi menurut Effendy (2009) adalah Proses pernyataan manusia yang dinyatakan adalah pikiran atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan mempergunakan bahasa sebagai alat penyalurnya. Komunikasi Menurut William J.Seller dalam Arni Muhammad (2014:4) komunikasi merupakan proses dimana simbol verbal dan non verbal dikirimkan, diterima, dan diberi arti. Menurut Harold Lasswell dalam Effendy (2009) komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh

komunikator kepada komunikan melalui media yang akan menimbulkan efek tertentu.

Pola Komunikasi diartikan sebagai aliran bentuk atau pola hubungan dua orang atau lebih dalam proses pengiriman dan penerimaan dengan cara yang tepat sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami (Djamarah, 2004).

Komunikasi organisasi menurut R. Wayne Pace dalam Dedy Mulyana (2001) didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarki antara satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan.

Pola Komunikasi yang terjalin di sebuah perusahaan atau organisasi ada dua macam secara vertikal atau lateral. Dimensi vertikal dibagi menjadi dua arah, yaitu ke bawah dan ke atas (Robbins, 2006). Komunikasi yang mengalir dari satu tingkat suatu kelompok atau organisasi ke tingkat yang lebih rendah merupakan komunikasi ke bawah.

Pola komunikasi ke bawah biasa digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya. Komunikasi ini digunakan oleh pimpinan kelompok dan manajer untuk menentukan tujuan, memberikan instruksi pekerjaan, menginformasikan kepada karyawan tentang kebijakan dan prosedur, menunjukkan masalah yang perlu mendapatkan perhatian, dan memberikan umpan balik tentang kinerja. Pola

komunikasi ini tidak harus berbentuk kontak lisan atau *face to face*, misalnya menggunakan surat atau *email*.

Pola komunikasi ke atas mengalir ke tingkat yang lebih tinggi dalam kelompok atau organisasi. Pola komunikasi ini digunakan untuk memberikan umpan balik ke atas. Pola komunikasi ini membuat manajer menyadari bagaimana karyawan merasakan pekerjaannya, rekan kerja, dan organisasi secara umum. Manajer juga bergantung pada pola komunikasi ini untuk mendapatkan ide-ide untuk memperbaiki berbagai hal. Misalnya, laporan kinerja yang disiapkan oleh *lower management* untuk ditinjau oleh *middle* dan *top management*, kotak saran, survei tentang sikap karyawan, diskusi antara atasan dan bawahan serta sesi "keluhan" informal di mana karyawan memiliki peluang untuk mengidentifikasi dan mendiskusikan masalah dengan atasannya atau wakil dari manajemen yang lebih tinggi.

Pola komunikasi lateral terjadi ketika komunikasi terjadi di antara anggota dalam kelompok kerja yang sama, di antara anggota kelompok kerja pada tingkat yang sama, di antara manajer pada tingkat yang sama, atau di antara personel yang secara horisontal sama (Sri Haryani, 2001)

Sedangkan komunikasi menurut David K. Berlo dalam Arni Muhammad (2014) adalah Suatu yang berkesinambungan dengan proses yang ada awal hingga akhir. Dalam bahasa komunikasi pernyataan seseorang dinamakan pesan (*message*), orang yang menyampaikan pesan disebut komunikator (*communicator*) sedangkan orang yang menerima

pernyataan diberi nama komunikasi (*communicate*). Berarti komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari komunikator kepada komunikan yang bertujuan untuk menimbulkan efek tertentu pada komunikannya.

Dalam model komunikasi David K Berlo, unsur-unsur utama komunikasi terdiri atas SCMR yakni *Source* (Sumber atau pengirim), *Message* (Pesan atau informasi), *Channel* (Saluran dan Media) dan *receiver* (Penerima). Disamping itu terdapat tiga unsur lain yaitu feedback (Tanggapan Balik), Efek, dan Lingkungan.

a. Sumber

Semua peristiwa komunikasi akan melibatkan sumber sebagai pengirim informasi. Sumber bisa terdiri dari satu orang atau kelompok. Misalnya Partai, Organisasi atau Lembaga.

b. Pesan

Pesan adalah sesuatu (pengetahuan, hiburan, informasi, nasehat atau propaganda) yang disampaikan pengirim kepada penerima. Pesan dapat disampaikan dengan cara tatap muka atau melalui media komunikasi.

c. Saluran dan Media

Saluran komunikasi terdiri atas komunikasi lisan, tertulis dan elektronik.

d. Penerima

Penerima adalah pihak yang menjadi sasaran pesan yang dikirim oleh pengirim.

e. Umpan Balik

Umpan balik merupakan respons atau reaksi yang diberikan oleh penerima.

f. Efek

Efek atau pengaruh merupakan perbedaan antara apa yang dipikirkan, dirasakan dan dilakukan oleh penerima sebelum dan sesudah menerima pesan.

g. Lingkungan

Lingkungan atau situasi adalah faktor-faktor tertentu yang dapat mempengaruhi jalannya komunikasi.

Setiap unsur ini akan saling bergantung satu sama lain dan memiliki peranan penting dalam membangun proses komunikasi. Menurut Effendy (2009) proses terjadinya komunikasi juga sangat dipengaruhi beberapa faktor tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya komunikasi seperti:

- a. Faktor lingkungan fisik menunjukkan bahwa suatu proses komunikasi hanya bisa terjadi kalau tidak terdapat rintangan fisik atau geografis.
- b. Faktor lingkungan sosial menunjukkan faktor sosial budaya, ekonomi, dan politik yang bisa menjadi kendala terjadinya komunikasi, misalnya saja perbedaan bahasa.
- c. Faktor dimensi psikologi adalah pertimbangan kejiwaan yang digunakan dalam proses berkomunikasi. Misalnya saja penyampaian pesan yang seperti apa agar tidak menyinggung perasaan orang,

karena jika penerima pesan merasa tersinggung dengan apa yang disampaikan maka pesan yang disampaikan tidak dapat menimbulkan efek seperti yang diharapkan.

- d. Faktor dimensi waktu menunjukkan situasi yang tepat untuk melakukan kegiatan komunikasi.

2.1.2.2. Jenis Komunikasi

Jenis komunikasi dibagi menjadi dua yaitu komunikasi Verbal dan komunikasi non verbal.

1. Komunikasi verbal

Komunikasi verbal adalah komunikasi yang menggunakan symbol-simbol atau kata – kata, baik yang dinyatakan secara oral atau lisan maupun tulisan (Arni, 2014). Bahasa verbal adalah sarana utama untuk menyatakan pikiran, dan maksud kita. Bahasa verbal menggunakan kata-kata yang mempresentasikan sebagai aspek realitas individual kita.

2. Komunikasi non verbal

Komunikasi non verbal adalah penciptaan dan pertukaran pesan dengan tidak menggunakan kata-kata seperti komunikasi yang menggunakan gerakan tubuh, sikap tubuh, *vocal* yang bukan kata-kata, kontak mata, ekspresi muka, kedekatan jarak dan sentuhan (Arni Muhammad, 2014). Istilah non verbal biasanya di gunakan untuk melukiskan semua peristiwa Komunikasi diluar kata-kata terucap dan tertulis. Pada saat yang sama kita harus menyadari

bahwa banyak peristiwa dan perilaku non verbal ini ditafsirkan melalui simbol-simbol verbal. Tipe komunikasi non verbal menurut Arni (2014) dibagi menjadi dua kategori besar yaitu:

1. Bahasa badan yang terdiri dari ekspresi muka, pandangan mata, gestur atau gerakan isyarat, sentuhan, sikap tubuh.
2. Vokalik, Ruang, dan waktu.

2.1.3. Lingkungan Kerja Non Fisik

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik menurut Komarudin (2001) adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif pada suatu perusahaan akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja non fisik adalah hubungan kerja psikologis antara sesama karyawan (*horizontal*) dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan (*vertical*) yang terjalin ditempat karyawan bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2007), “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Sementara itu, Wursanto (2009) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai “sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja”. Berdasarkan pengertian pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa

lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan.

2.1.3.2. Macam-macam lingkungan Kerja

Menurut sedarmayanti (2007), lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja.

Lingkungan kerja, menurut Wursanto (2009) dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik, dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, suara, dan rasa.

Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu:

- a) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

- b) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan non fisik bagi para karyawan yang bekerja disuatu perusahaan mencakup hubungan kerja yang terbina dalam suatu perusahaan. Karyawan yang bekerja di dalam perusahaan atau organisasi tidaklah seorang diri, dan dalam melakukan aktivitas, para karyawan juga membutuhkan bantuan dari orang lain. Dengan demikian para karyawan wajib membina hubungan yang baik antara rekan kerja, bawahan maupun atasan karena para karyawan saling membutuhkan.

Untuk membangun hubungan kerja yang baik, menurut Mangkunegara (2002) diperlukan:

- a. Adanya kecocokan.
- b. Menjaga keharmonisan.
- c. Pengendalian desakan dalam diri.
- d. Memahami dampak kata-kata atau tindakan pada diri orang lain.
- e. Jangan mengatur orang lain sampai anda mampu mengatur diri sendiri.

f. Bersikap bijak dan bijaksana.

Hal ini menunjukkan bahwa untuk membangun hubungan kerja yang baik diperlukan pengendalian emosional yang baik di tempat kerja.

Mangkunegara (2002) menyatakan bahwa:

“Untuk menciptakan hubungan relasi yang harmonis dan efektif, pimpinan atau atasan perlu (1) meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi karyawan dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja, serta (2) menciptakan suasana memperhatikan dan memotivasi kreativitas”.

Berdasarkan pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja sangatlah perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap karyawan. Hal ini disebabkan karena manusia bekerja bukan sebagai mesin, manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja. Wursanto (2009) menyebutnya lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia.

2.2. Hasil penelitian penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu yang menunjang dalam penelitian ini ditunjukkan dalam tabel 2.1

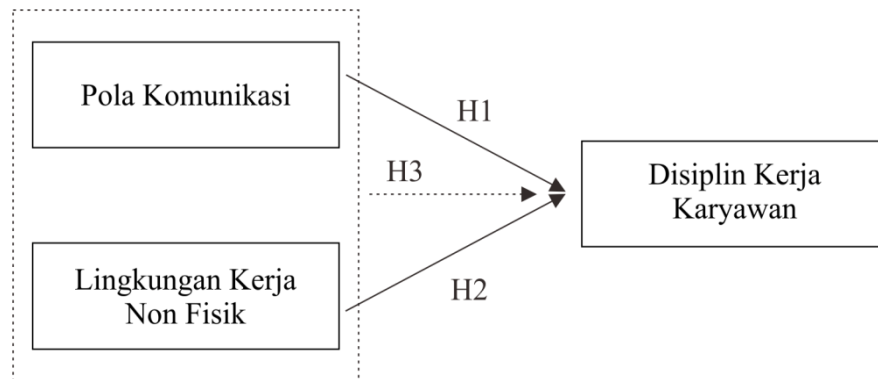
Tabel 2.1
Ringkasan Hasil Penelitian terdahulu tentang Disiplin Kerja

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Hasil
1.	Ida Ayu Brahmasari dan Peniel Siregar (2009)	Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan situasional dan pola komunikasi terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Central Proteinprima	X1: Budaya Organisasi X2 : Kepemimpinan situasional X3 : pola komunikasi Y1 : disiplin kerja Y2 : Kinerja	pola komunikasi memiliki pengaruh yang positif significant terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Central Proteinprima Tbk.
2.	Azis (2012)	Pengaruh efektivitas pola komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di lingkungan sekretariat daerah kabupaten bulungan	X1 : Pola komunikasi Y : Disiplin kerja	Pola komunikasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai di lingkungan setda kabupaten bulungan
3.	Billy Dwi Agista Endriawan (2014)	Analisis Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja pegawai (studi pada DPU Kota Tangerang Bidang sumber daya air)	X1 : Kepemimpinan Transformasional X2 : lingkungan kerja non fisik Y : Disiplin kerja	lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan significant terhadap disiplin kerja pegawai DPU Kota Tangerang Bidang sumber daya air
4.	I made Yusa Dharmawan (2011)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan Hotel Nikki Denpasar	X1 : Kompensasi X2 : lingkungan kerja non fisik Y1 : Disiplin kerja Y2 : Kinerja	Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin kerja karyawan Hotel Nikki Denpasar
5.	Kory agustina	Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap disiplin kerja guru tetap di smp negeri 3 pontianak	X1 : lingkungan kerja fisik X2 : Lingkungan kerja non fisik Y : disiplin kerja	Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap disiplin kerja guru tetap di SMP N 3 Pontianak

2.3. Kerangka penelitian teoritis

Berdasarkan telaah pustaka dan hasil penelitian terdahulu maka model

kerangka pemikiran teoritis dan penelitian ini adalah:



Gambar 2.1
Kerangka pemikiran teoritis

Kerangka pemikiran pada Gambar 2.1. di atas menunjukkan faktor pola komunikasi dan faktor lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan disiplin kerja karyawan. Berdasarkan tinjauan teori dan kajian penelitian terdahulu telah disebutkan bahwa pola komunikasi berpengaruh positif dan significant terhadap disiplin kerja karyawan (Ida Ayu Brahmawati dan Peniel Siregar, 2009). Selain variabel pola komunikasi, variabel lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh positif dan significant terhadap disiplin kerja karyawan. Pendapat ini sesuai dengan hasil penelitian I made Yusa Dharmawan (2011) dan Billy Dwi Agista Endriawan (2014). Atas dasar tersebut, dalam penelitian ini, pola komunikasi dan lingkungan kerja non fisik diuji pengaruhnya terhadap disiplin kerja karyawan baik secara parsial maupun secara bersama-sama (simultan).

2.4. Perumusan hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh positif dan significant antara pola komunikasi dan disiplin kerja karyawan.

H2: Terdapat pengaruh positif dan significant antara lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja karyawan.

H3: Terdapat pengaruh positif dan significant pola komunikasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja karyawan.