

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Rotinsulu³ & 1, 2, 2015) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang tinggi sangat lah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Menurut (Riniwati, 2016: 167) kinerja merupakan hasil kerja dengan tujuan untuk mencapai sasaran yang diinginkan atau khusus yang berhubungan dengan kompensasi yang diberikan oleh suatu organisasi kepada individu seimbang dan relevan terhadap hasil kerjanya yang diukur berdasarkan seberapa jauh individu memegang wewenang dengan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut (Rosidah, 2009: 276) kinerja merupakan sesuatu yang dinilai dari output kerjanya berdasarkan kemampuan, kesempatan dan usaha yang mengacu pada serangkaian hasil yang didapat atau suatu hasil output yang dihasilkan dari karyawan selama periode tertentu tetapi tidak bermaksud menilai karakteristik individu.

(Untung Widodo, 2016: 102) Mengatakan kinerja adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Menurut (M. Yani, 2012: 29) Kinerja adalah suatu prestasi kerja dari seseorang untuk mencapai suatu kreteria yang diinginkan perusahaan. Menurut (Sinambela, 2016: 481) kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang didapatkan berdasarkan tanggung jawab dan wewenang suatu kelompok atau seseorang dalam organisasi tertentu dengan menunjukkan pekerjaan yang sesuai dengan aturan perusahaan dengan sikap moral dan etika yang baik tanpa melanggar hukum untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan organisasi.

Seperti yang diungkapkan oleh (Irham Fahmi, S.E., 2010: 2) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang berhubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, atau gambaran hasil pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi suatu organisasi.

Ada banyak defenisi tentang manajemen kinerja yang dikemukakan oleh para ahli terutama mereka yang memiliki keahlian dalam bidangnya. Karena setiap definisi manajemen kinerja itu sendiri memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing.

2.1.2. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator-indikator untuk mengukur kinerja karyawan diadaptasi dari (Arie Puspita Wardhani¹), Leonardo Budi Hasiolan²), 2016) yaitu :

1. Memahami tugas yang diberikan
2. Hasil kerja
3. Inovasi / kreativitas
4. Sikap / tindakan
5. Penggunaan jam kerja

2.1.3. Pengertian Komunikasi

Menurut(Sukarja, 2015: 273) komunikasi adalah suatu proses melalui manaindividu dalam hubungannya, dalam kelompok, dalam organisasi dan dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan, dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dan orang lain. (Arizal & Rahmasari, 2017: 235) mengatakan Kemampuan berkomunikasi kunci keberhasilan dalam bisnis ataupun kegiatan, karena setiap kegiatan dalam perusahaan harus dikomunikasikan dengan jelas dan dapat dimengerti dan difahami antara satu pihak dengan pihak yang lian saling berhubungan, baik secara lisan maupun tulisan. Fungsi-fungsi manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengendalian hanya akan berjalan dengan baik jika mengkomunikasikan fungsi- fungsi tersebut ke karyawan. (Drs. Tommy Suprpto, 2009: 7) menyatakan komunikasi merupakan proses pengalihan suatu maksud dari sumber kepada penerima, proses tersebut merupakan suatu seri aktivitas, rangkaian atau

tahap-tahap yang memudahkan peralihan maksud tersebut. Komunikasi juga disebut proses penyebaran informasi, ide-ide sebagai sikap atau emosi dari seseorang kepada orang lain.

Komunikasi merupakan ketrampilan yang paling penting dalam hidup kita. Kita menghabiskan sebagian besar jam disaat kita sadar dan bangun untuk berkomunikasi. Sama halnya dengan bernafas, komunikasi kita anggap hal yang otomatis terjadi begitu saja, sehingga kita tidak sadar untuk melakukannya begitu saja. Komunikasi yang baik harus tahu bagaimana menempatkan kata yang berbentuk arti, mengubah suatu menjadi lebih menarik, berdiskusi, melalui lisan, dan tulisan. Sehingga berbicara dengan orang, menelpon, kirim surat, membaca buku adalah dasar dari komunikasi itu sendiri pernyataan ini di kemukakan oleh (Akh. Muwafik Saleh, S.Sos., 2016 : 5). (Akh. Muwafik Saleh, S.Sos., 2016 : 119-120) menyatakan untuk memenuhi segala kebutuhan agar dapat tercapai secara efektif maka perlu dipahami beberapa hal yang untuk pembentukan tim, yaitu :

1. Tahap saling mendekatkan diri,
2. Mengatasi kericuhan dalam diri sendiri,
3. Membuat kesepakatan bersama tentang nilai-nilai yang mungkin melanggar kerja dalam kelompok,
4. Saling memahami, menghargai, membantu untuk kerja secara positif.

Menurut (Susanto, 2013: 23-24) Komunikasi adalah penyampaian pesan dari satu orang keorang lain. Komunikasi dalam arti luas yang bukan hanya penyampaian pesan tetapi sebagai kegiatan individu dan kelompok mengenai

tukar menukar data, fakta dan ide maka fungsinya dalam sistem sosial mencakup informasi, sosialisasi, motivasi, perdebatan dan diskusi, memajukan kebudayaan.

Penyampaian informasi berarti suatu aktivitas yang saling melengkapi untuk memberitahu.

2.1.4. Indikator Komunikasi

Adapun indikator dari komunikasi adalah Yang dikutip menurut (Sukarja, 2015 :273) mengemukakan bahwa indikator-indikator komunikasi dalam suatu organisasi, yang terdiri dari:

1. Komunikasi ke atasan
2. Komunikasi ke bawahan

2.1.5. Pengertian Disiplin

Disiplin dalam bekerja sangat mendukung kinerja yang optimal. Menurut (Supomo, 2018: 133) disiplin kerja adalah seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai wewenangnya dengan penuh tanggung jawab yang akan mendorong motivasi untuk bekerja lebih semangat serta gairah dalam bekerja dan terwujudnya tujuan yang dimasyarakat, karyawan serta perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

(Arizal & Rahmasari, 2017: 235-236) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi agar memenuhi tuntutan berbagai ketentuan di dalam manajemen yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga

para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut (Sutrisno, 2017: 87) disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang para diri karyawan sehingga karyawan dapat menyelesaikan diri secara sukarela pada keputusan, peraturan, prosedur, ketetapan dan nilai-nilai tinggi dari perilaku. Dalam arti sempitnya dihubungkan dengan suatu hukuman, padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan merupakan bagian dari persoalan disiplin. Menurut (Supomo, 2018: 133) disiplin kerja adalah seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai wewenangnya dengan penuh tanggung jawab yang akan mendorong motivasi untuk bekerja lebih semangat serta gairah dalam bekerja dan terwujudnya tujuan yang dimasyarakat, karyawan serta perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut (Lestari, 2018: 42) berpendapat bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut (Untung Widodo, 2016: 103) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta untuk meningkatkan kesadaran kesediaan perilaku seseorang untuk meningkatkan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pernyataan ini juga diperkuat oleh (Balansa, 2017: 4556) disiplin adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk

mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

2.1.6. Indikator Disiplin

Menurut (Diah Indriani Suwondo^{1*}, 2015: 139) Indikator disiplin kerja adalah :

1. Sikap
2. ketepatan waktu
3. kerapian
4. kepatuhan pada aturan perusahaan
5. tanggung jawab

2.1.7. Pengertian Kepuasan Karyawan

Kepuasan karyawan baik yang bersikap positif atau negatif pada perusahaan, hal ini di perkuat oleh (Kusuma, 2018 : 2) mengemukakan bahwa kepuasan karyawan merupakan penilaian, perasaan, atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan terhadap sejumlah faktor lainnya seperti lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya. Pada akhirnya dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dapat dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

2.1.8. Indikator Kepuasan Karyawan

Indikator Kepuasan Karyawan menurut (Meithiana Indrasari, S.T., 2017 :45)

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
2. Kesempatan terhadap gaji
3. Kesempatan promosi
4. Kepuasan terhadap rekan kerja
5. Kepuasan terhadap supervisi

Bahwa kepuasan kerja adalah dapat dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

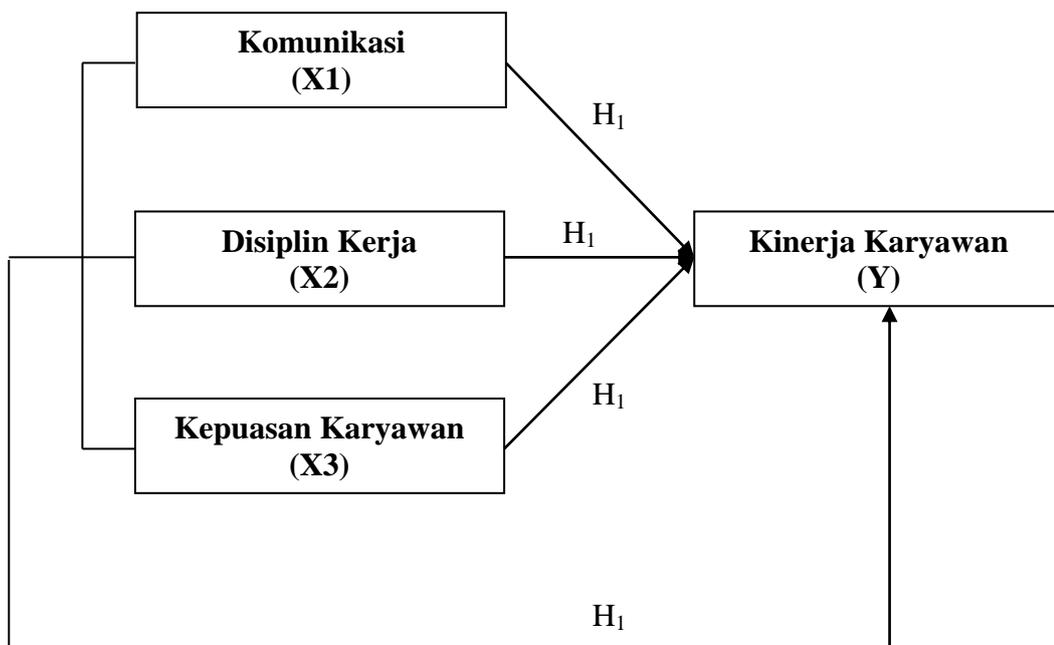
2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
(Safrina, 2017: 126)	Pengaruh Disiplin, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (Spbu) Di Kabupaten Bireuen	Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen.
(Arizal & Rahmasari, 2017 : 245)	Pengaruh komunikasi, Disiplin dan Pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt Pelabuhan Indonesia Cabang III Tanjung Perak Surabaya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia III Tanjung Perak Surabaya 2. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia III

		Tanjung Perak Surabaya
(Kusuma, 2018 : 133)	Pengaruh Kepuasan Karyawan Terhadap Sebagai Variabel Intervening (Survei Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Wilayah Jakarta Barat)	Hasil penelitian ini memperkaya bukti empiris bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan mendorong kinerja karyawan tersebut secara positif.

2.3. Kerangka Berfikir



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

2.4. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H₁ : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT UNISEM.
- H₂ : Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT UNISEM.
- H₃ : Kepuasan karyawan berpengaruh signifikan terhadap karyawan PT UNISEM.
- H₄ : Komunikasi, Disiplin dan Kepuasan Karyawan berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT UNISEM.