BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Disiplin Kerja

2.1.1.1. Pengertian Disiplin Kerja

Beberapa pengertian tentang disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli antara lain :Menurut (Syaifullah 2019: 44) disiplin kerja adalah alat yang digunakan mencegah terjadinya berbagai pelanggaran terhadap aturan-aturan perusahaan yang sudah disetujui. Kesadaran atau kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan sesuai dengan norma yang berlaku, yang diwujudkan dalam bentuk tingkah laku, sikap serta perbuatan

Selanjutnya menurut (Suali, 2017:89) disiplin itu adalah kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk bisa mengendalikan diri agar tidak melakukan tindakan yang bertentangan atau tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan tetapi karyawan dituntut untuk melakukan dan melindungi aturan itu. Menurut (Fitrianto, Ichlapio & Umar., 2016:5)Disiplin adalah bentuk kontrol diri karyawan dan implementasi reguler dan menunjukkan tingkat keseriusan tim dalam suatu organisasi. sedangkan menurut Sari (2018 : 188)Disiplin adalah kekuatan yang berkembang dalam tubuh pekerja yang menentukan dia untuk secara sukarela beradaptasi dengan keputusan, peraturan, dan nilai kerja dan perilaku yang tinggi.

Menurut para ahli lain juga mengemukakan pengertian disiplin, antara lain, menurut (Makkira et al., 2016:212) mengatakan displin merupakan alat untuk melatih pikiran dan karakter karyawan dengan niat agar semua tindakannya selalu mematuhi perintah. Menurut (Hartati, Gunawan, Muniar, 2016:5)juga mengatakan bahwa dalam arti yang lebih sempit dan lebih sering digunakan, disiplin berarti tindakan pengawasan untuk memperbaiki perilaku dan sikap salah seorang karyawan sementara. Terakhir adalah menurut Roelejanto, Brasit dan Pahlevi (2015 : 16) mengemukakan bahwa disiplin adalah pelatihan, terutama pelatihan pikiran dan sikap agar dapat mengendalikan diri, memenuhi kebiasaan, kepatuhan terhadap aturan, sehingga dapat menjadi kontrol dan indikator yang terkait dengan kinerja karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah Kemampuan karyawan untuk diorganisir, gigih, dan menjalankan tugas sebagaimana ditentukan oleh perusahaan dan tidak melanggar aturan yang ada didalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja.

2.1.1.2. Faktor –Faktor Disiplin Kerja

Menurut(Ginting, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan sebagai berikut:

1. Seberapa besar kompensasi yang diberikan
2. Bagaimana keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Apakah aturan dapat dijadikan sebagai pegangan
4. Adakah pengawasan dari pimpinan
5. Adakah perhatian kepada karyawan

6. Sikap pimpinan dalam mengambil keputusan
7. Adanya kebiasaan-kebiasaan yang diciptakan untuk mendukung tegaknya disiplin.

2.1.1.3. Indikator – Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Ginting, 2018 : 133) adapun yang menjadi indikator – indiktor dalam disiplin kerja adalah:

1. Aturan untuk masuk, waktu istirahat dan kembali

2. Kode pakaian dan sopan santun di tempat kerja

3. Proses atau cara melakukan pekerjaan

4. Menetapkan apa yang dapat dan tidak boleh dilakukan karyawan saat berada di perusahaan.

2.1.2. Komunikasi

2.1.2.1. Pengertian Komunikasi

Menurut Katidjan, Pawirosumarto, dan Isnaryadi (2017 : 433) bahwa komunikasi adalah proses pertukaran/penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan yang mengakibatkan adanya interaksi antar sesama anggota karyawan dalam organisasi .

Sedangkan menurut (Wasiman, 2018:21)komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi yang bertujuan untuk mengurangi kecurigaan dan kesalahpahaman karena kurang informasi. Komunikasi juga diartikan sebagai proses penyampaian informasi dan pemahaman .. Menurut(Wahab, 2017:400-401) Komunikasi adalah proses mengkomunikasikan

pemahaman dalam bentuk ide atau komunikasi dari satu orang ke orang lain. Transmisi pemahaman tidak hanya mencakup kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, pita suara, dan sebagainya. (Ginting, 2018:132) mengatakan bahwa tujuan utama dari disiplin ini adalah untuk memaksimalkan efisiensi, untuk menghindari waktu dan energi menjadi terbuang.

Selanjutnya menurut Safrina (2017 : 118) mengklaim bahwa komunikasi marupakan pertukaran informasi antara pengirim dan penerima dan kesimpulan (persepsi) dari makna antara pihak-pihak yang terlibat. " Menurut (Muharto, 2014:64) berpendapat bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari sipengirim kepada sipenerima dengan harapan dapat dengan mudah dimengerti oleh sipenerima dan pengirim memperoleh *feedback* atau balikan sehingga akan ada pengertian bersama.

Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah memberikan informasi, acara, ide, pemikiran dan perasaan seorang karyawan dengan karyawan lain, untuk meningkatkan saling pengertian antara atasan dan bawahan dan kolega.

2.1.2.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tentang komunikasi menurut (Ginting, 2018:133):

1. Unsur pengirim atau komunikator, yaitu keterampilan, hubungan, pengetahuan pengirim, media yang digunakan.
2. Faktor-faktor dari penerima, yaitu: keterampilan penerima, sikap penerima, pengetahuan penerima dan lingkungan saluran komunikasi.

2.1.2.3. Indikator- Indikator Komunikasi

Menurut (Wasiman, 2018:18-30)dalam melakukan komunikasi yang efektif terdapat lima indikator yang perlu diperhatikan:

1. Adanya kepahaman
2. Terdapat kesenangan
3. Bagaimana pengaruh pada sikap
4. Keharmonisan atau hubungan baik
5. Action (tindakan)

2.1.3. Kompetensi Kerja

2.1.3.1. Pengertian Kompetensi

Beberapa pengertian kompetensi menurut parah ahli, salah satunya adalah menurut(Siagian, 2018:1-18) mengatakan bahwa kemampuan yang berlandaskan pada keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja dalam melakasanakan pekerjaan didalam sebuah perusahaan yang bertujuan untuk mencapai tujuan . Sedangkan menurut(Herman, 2017:84) menyebutkan bahwa kempetensi kerja itu adalah jenis dan tingkatan perilaku karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Selanjutnya menurut(Hartati, Gunawan , dan Munir , 2016:4) Mengungkapkan kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai dan sikap yang tercermin dalam kebiasaan bertindak dan berpikir.

Menurut Roeleejanto,Brasit, Payangan dan Pahlevi (2015 : 16) kompetensi yaitu didefinisikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan dan sikap yang

harus dimiliki, dijalani, dikuasai dan diwujudkan oleh profesionalisme dalam pelaksanaan tugas, tanpa meninggalkan aspek kepribadian dan keterampilan sosial yang mampu memenuhi tugas mereka. Nursiah, Ilyas dan Mattalatta (2018 : 176) pengertian dari kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang dapat memberikan kinerja luar biasa dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Selain itu pengertian kompetensi juga dikemukakan oleh(Sunarti et al., 2017:94) sebagai aspek dari kemampuan mereka untuk memasukkan pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai-nilai atau karakteristik pribadi, memungkinkan pekerja untuk berhasil menyelesaikan pekerjaan mereka dengan mencapai hasil atau menyelesaikan tugas. Menurut (Alam et al., 2019:23) kompetensi sebagai karakteristik individu fundamental yang terkait erat dengan kinerja pekerjaan seseorang, termasuk motivasi, kepribadian dan sikap, konsep diri, pengetahuan dan perilaku, atau keterampilan. Menurut Heriyanto,Naser,Setia (2018 : 270) kompetensi Kompetensi didefinisikan sebagai tolok ukur kemampuan seorang karyawanuntuk melakukan pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan, dan didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh profesi.

Maka dapat disimplkan bahwa kompetensi adalah Keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang sesuai dengan jenis dan tingkat perilaku masing-masing, di mana ia mencapai kinerja yang baik..

2.1.3.2. Faktor- FaktorYang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut (Hartati et al., 2016:4) ada faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi antaa lain :

1. Kemampuan untuk melakukan tugas yang ada dan bekerja secara efektif dalam organisasi;
2. Memiliki informasi komprehensif tentang tugas dan pekerjaan yang mereka lakukan
3. Menguasai teknik untuk menyelesaikan tugas dan bekerja lebih efisien dan efektif;
4. Memiliki pemahaman yang jelas tentang standar dan prosedur untuk tugas dan kegiatan dalam organisasi
5. Arah proses dan hasil saling mendukung untuk membuat tugas dan kegiatan lebih optimal

2.1.3.3. Indikator-Indikator Kompetensi

Menurut (Herman, 2017:84) berpendapat bahwa kompetensi memiliki indicator-indikator :

1. Pengalaman
2. Pengetahuan
3. Keterampilan
4. Kecakapan

2.1.4. Kinerja

2.1.4.1. Pengertian Kinerja

Menurut (Syaifullah, 2019 :43) kinerja adalah hasil keterampilan dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan guna untuk mencapai visi dan misi perusahaan, sasaran dan tujuan organisasi atau kemampuan karyawan dalam melakukan sebuah keahlian tertentu.Menurut kinerja Katidja,

Pawirosumarto, dan Isnaryadi (2017 : 434 adalah suatu hasil kerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang didasarkan atas pengalaman, kecakapan, kesungguhan dan waktu.

Sedangkan menurut (Makkira et al., 2016:212) kinerja yaitu keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu untuk melakukan tugas melawan berbagai kemampuan, seperti standar kerja yang ditetapkan, tujuan, atau tujuan atau kriteria Sebelumnya disepakati. (Sunarti et al., 2017:96)berpendapat bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk melakukan keterampilan tertentu. Kinerja karyawan sangatlah penting, karena dengan kinerja ini dimungkinkan untuk mengetahui sejauh mana karyawan dapat melakukan tugas yang diberikan. Untuk alasan ini, kriteria yang jelas dan terukur perlu didefinisikan dan ditetapkan bersama sebagai referensi.

Pendapat lain adalah dari (Wahidah, 2019:5) Konsep evaluasi kinerja adalah aktivitas manajer untuk mengevaluasi kinerja karyawan dan menetapkan kebijakan berikutnya, dan evaluasi kinerja adalah untuk mengevaluasi hasil kerja aktual. dengan standar kualitas dan jumlah yang dibuat oleh setiap karyawan. Menurut (Alam et al., 2019:22) Kinerja adalah bisnis yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi di bawah wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi yang melalai hukum relevan, tidak melanggar hukum dan kepatuhan etika dan etika.

Terakhir adalah menurut (Subari & Raidy, 2015:135) kinerja didefinisikan sebagai kemampuan / keterampilan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang

secara resmi diakui sebagai bagian dari pekerjaan mereka . Kinerja merupakan akumulasi dari prestasi individu dan individu adalah aset bisnis.

Dari pengertian para ahli diatas maka dapat disimpulkan, bahwa kinerja itu adalah perilaku karyawan di perusahaan yang memenuhi standar perilaku untuk mencapai hasil spesifik yang diharapkan perusahaan.

2.1.4.2.Kriteria Mengukur Kinerja Karyawan

Menurut(Ginting, 2018:133) ada tujuh kriteria dalam mengukur kinerja karyawan:

1. Efisiensi dan efisiensi
2. Kekuatan dan tanggung jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

2.1.4.3. Indikator – Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja yang diukur menurut (Kartikasari, 2017:06) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas produksi
2. Kuantitas produksi
3. Waktu kerja
4. Kerjasama

2.2 Penelitan Terdahulu

Numaidah Br Ginting (2018), Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT.Sekar Mulia Abadi Medan, Volume. 03, Issue 02, E-ISSN: 2477-0574 ; 2477-3824. Metode: Kuantitatif, Populasi : seluruh

karyawan Pt.Sekar Mulia Abadi,Medan berjumlah 102 responden. Sampel : 72 responden. Alat analisis yang digunakan analisis regresi berganda. Hasil Penelitian : disiplin kerja dan komunikasi secara simultan dan parsial memiliki pengaru yang signifikasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sekar Mulia Abadi, Medan.

Syamsu Alam, Hasmin Tamsah, Gunawan Bata Ilyas (2019), Pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui disiplin krja pegawai Politeknik Ilmu Pelayanan Makassar. Volume: 4 No 1, e-ISSN: 2597-4048. Metode: analisis jalur, Populasi: seluruh aparatur pada Politeknik Ilmu Pelayanan yng berjumlah 112 orang responden. Sampel: seluruh populasi dijadikan sampel. Alat analisis yang digunakan analisis linear berganda. Hasil penelitian: kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikasi terhada kinerja pegawa melalui disiplin kerja pada Politeknik Ilmu Pelayanan Makassar.

Mauli Siagian, (2018), pengaruh disiplin kerja, budaya organisas, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sat Nusapersada Tbk,Batam. Volume: 3 No 1, jurnal akrab juara. Metode penelitian: kuntitatif, populasi; khusus karyawan yang termasuk dalam kategori staff dan operator dari Departemen Kenwood di Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam, yaitu sebanyak 284 responden. Sampel: 166 responden. Alat analisis yang digunakan ialah analisis jalur. Hasil penelitian: 1. Terdapat pengaruh langsung secara signifikan disiplin, budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. 2. Terdapat pengaruh tidak langsung displin, budaya organisasi dan kompetensi melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Wiwin Setianingsih, Mukhtar Abdel Kader (2018), pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja guru. Volume 5 Nomor 2,P-ISSN 2355-6099, E-ISSN 2620-6188, Jurnal ilmu manajemen Ekonologi. Metode penelitian : kuantitatif deskriptif. Populasi : guru SMK Taruna Bangsa Ciamis sebanyak 59 orang. Sampel : seluruh populasi yaitu 59 orang. Alat anlisis yang digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian : secara simultan disiplin kerja, kompetesi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Sonny Hersona dan Iwan Sidharta(2017), *Inffluence of Leadership Function, Motivatioan and Work Discipline on Employees Performance.* Volume 15 Nomor 3, ISSN 1693-5241, *Jurnal of Applied Management.* Metode Penelitian : metode kuantitaif, Poulasi: seluruh karyawan tenaga kerja transmigrasi Kabupaten Karawang berjumlah 159 orang. Sampel yang digunakan adalah sluruh populasi yaitu 159 responden. Alat analisis dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Hasil penelitian : kompetensi, motivasi dan displin kerja memiliki dampak signifikan atau parsial terhadap kinerja karyawan.

Emi Safrina , Pengaruh displin, kompensasi, komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada statsiun pengisian bahan bakar umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen. Volume 18 Nomor 2, P-ISSN 1693-8852, E-ISSN 2549-5003, Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Metode Penelitian: Kuantitatif, pupulasi semua karyawan pada SPBU Bireuen sebanayak 121 orang. Sampel yang dijadikan seluruh populasi yaitu 121 responden. Alat analisis *structural equation modelling (SEM)*. Hasil penelitian :

disiplin, kompensasi dan komunikasi beperprngaruh signifikan pada kepuasan kerja dan terhadap kinerja karyawan.

Setyani Dwi Lestari, Dindin A, Syabaruddin, Cut Zurnali, Dina Fitria Murad (2018*), influence of Work Environment, Competence and Compensation Against Employee Performance Through Intervening Variable Job Satisfaction At* Bank BJB Tangerang *Branch.* Volume 8 Nomor 11, E-ISSN 2222-6990 *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences.* Metode penelitin : metode sensus. Populasi yang digunakan karyawan Bank BJB Tangerng sebanyak 80 orang. Sampel : seluruh populasi. Alat analisis :*structural equation modelling (SEM)*. Hasil penelitian : (1)Lingkungan kerja, kompetensi dan penghargaan untuk kepuasan kerja (2) Lingkungan kerja, kompetensi, penghargaan dan kepuasan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yang baik secara teoritis menjelaskan hubungan tersebut antar variabel yang akan diteliti. (Sugiyono, 2017:60), menunjukkan bahwa kerngaka adalah model konseptual bagaimana teori itu terkait dengan berbagai faktor ini didefinisikan sebagai masalah penting. Kerangka ini merupakan penjelasan Gejala itulah yang menjadi masalah.

2.3.1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Tujuan utama pemberian sanksi disiplin bagi karyawan yang melanggar norma organisasi adalah untuk meningkatkan dan melatih karyawan.Sanksi

disiplin terdiri dari sanksi serius, sanksi moderat atau sedang, dan sanksi ringan, (Fitrianto, Ichlapio & Umar., 2016:8)

1. Sanksi serius sebagai contoh, sanksi disiplin ketat berikut ini meliputi: penarikan pekerjaan, pelepasan posisi kedua (bukan pekerjaan, pemutusan hubungan kerja.
2. Sanksi sedang sebagai contoh, sanksi disiplin interim meliputi: penundaan kompensasi, pengurangan upah atau gaji, penundaan program promosi yang lebih tinggi.
3. Sanksi ringan misalnya, sanksi disipliner ringan: tindakan disipliner verbal terhadap personil terkait, tindakan disipliner tertulis, pernyataan ketidakpuasan tertulis.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan prosedur yang digunakan mengoreksi atau menghukum bawahan yang melanggar aturan atau prosedur, (Syaifullah,2019 :44) yang dalam penelitiannya menghasilkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara disiplin dengan kinerja.

2.3.2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Komunikasi adalah salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian Wandi, Asriyah dan Adha (2019 : 20) mengemukakan adanya pengaruh komunikasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga mengatakan komunikasi menjadi sangat penting karena merupakan kunci kesuksesan di lapangan ataupun dalam perusahaan.

Dalam penelitian (Iswadi,2018:2) juga memperlihatkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara komunikasi dengn kinerja, yang dimana komunikasi

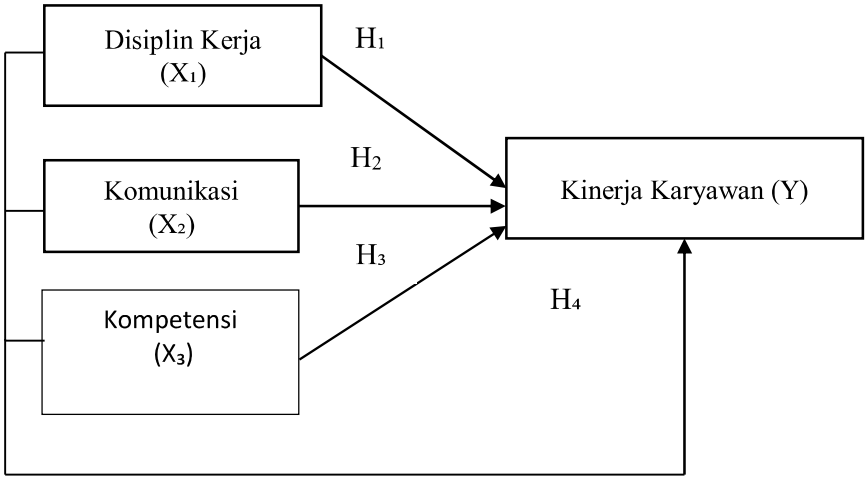
dikatakan memengaruhi kinerja kerja jika pesan yang dikomunikasikan oleh komunikator dapat disampaikan dan dikomunikasikan persis seperti yang diinginkan komunikator.

2.3.3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Kompetensi adalah faktor yang sangat mempengaruhi penilaian kinerja bisnis karyawan. Maka dapat dengan jelas dilihat akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang baik dibentuk oleh tingkat kompetensi setiap karyawan di perusahaan. Kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku (motif, ketika berhadapan dengan semua masalah kepribadian dan konsep diri). Jika pengetahuan perilaku teknis dan bisnis dianggap buruk dan hasil kerja buruk tergantung pada kualitas dan kuantitas yang diharapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan yang buruk.

Penelitian oleh(Zakiyah, 2016:718)menjelaskan kompetensi mempunyai dampak atau hubungan signifikan pada kinerja.Dapat disimpulkan setiap elemen kompetensi sangat mendukung untuk mengasilkan kinerja yang baik yang diharapkan perusahaan. Mempunyai karyawan dengan kompetensi dalam pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang baik menunjukkan kinerja kerja yang bermanfaat bagi perusahaan. Sedangkan dalam penelitian (Pramularso, 2018:41) mengatakan bahwa satu upaya untuk dilakukan sumber daya manusia melalui minat pada kompetensi karyawan. Kompetensi bisa menjadi satu arah yang dimana ketika kinerja karyawan meningkat berarti kinerja perusahaan juga meningkat.

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori yang telah dijelaskan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 2.1 kerangka pemikiran

2.4 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan juga kerangka pemikiran, maka hipotesis yang akan ditetapkan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Disiplin berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Furniplus Asia

H2 : Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Furniplus Asia

H3: Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT.Furniplus Asia .

H4 : Disiplin kerja, komunikasi dan kompetensi kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Furniplus Asia .