

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Bank

Secara etimologi, bank berasal dari bahasa Italia yaitu Banca berarti banku. Banku disini dimaksudkan sebagai meja operasional para banker zaman dahulu dalam melayani seluruh nasabahnya. Istilah banku ini kemudian menjadi populer dengan nama Bank.

Menurut Kasmir (2014:3) Bank adalah lembaga keuangan yang kegiatan utamanya adalah menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali dana tersebut ke masyarakat serta memberikan jasa bank lainnya.

Adapun pengertian bank menurut UU No 10 Tahun 1998 yakni suatu lembaga usaha yang menghimpun uang dari masyarakat dalam bentuk simpanan, kemudian menyalurkan kembali kepada masyarakat berbentuk kredit atau lainnya agar taraf hidup masyarakat meningkat.

2.1.2 Pengertian Karyawan

Karyawan merupakan aset perusahaan. Layaknya aset, karyawan juga harus dijaga. Tanpa adanya karyawan perusahaan pun tidak dapat beroperasi dengan baik dan perusahaan pun akan mendapat kerugian besar. Ketika perusahaan dapat menjaga karyawannya maka akan timbul loyalitas karyawan kepada perusahaan tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri.

Menurut UU No 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan - Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya.

2.1.3 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Jufrizen (2016:186), Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2017:193), Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Sinambela (2018:335), “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku”.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur untuk menunjukkan tingkat kesungguhan tim yang bekerja di dalam sebuah perusahaan.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat oleh beberapa faktor.

Menurut Ganyang (2018:148) mengemukakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- a. Adanya tujuan yang jelas dari perusahaan, peraturan kedisiplinan kerja biasanya akan merujuk kepada tujuan perusahaan. Dengan demikian agar disiplin kerja karyawan dapat diwujudkan dengan baik, maka tujuan ini harus disosialisasikan dan dipahami oleh setiap karyawan.
- b. Adanya peraturan yang dimiliki perusahaan, peraturan yang dimiliki perusahaan harus dinyatakan secara konkrit dan tertulis. Peraturan ini akan menjadi standar acuan bagi semua pihak dalam bersikap dan berperilaku.
- c. Perilaku kedisiplinan atasan, karyawan akan mencontoh sikap dan perilaku dari atasannya. Jika atasan selalu taat terhadap peraturan perusahaan, maka karyawanpun akan mengikutinya.
- d. Adanya perhatian dan pengarahan kepada karyawan, atasan yang mampu memberikan perhatian secara pribadi kepada setiap karyawan akan menimbulkan kondisi bahwa karyawan merupakan bagian aset terpenting bagi perusahaan.

- e. Adanya pengawasan kepada karyawan, tugas yang diberikan atasan perlu mendapatkan pengawasan dari atasan. Hal ini untuk meyakinkan bahwa tugas dilaksanakan secara benar dan tepat waktu.
- f. Adanya *reward and punishment*. Penerapan *reward and punishment* akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan disiplin agar mencapai standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- g. Besar kecilnya kompensasi, kompensasi sebagai bentuk peduli perusahaan kepada karyawan karena karyawan akan bekerja dengan disiplin jika kompensasi yang diterima dinilai memadai atau layak.

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:79), Indikator disiplin kerja adalah:

- a. Ketepatan Waktu
Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.
- b. Pemanfaatan Sarana
Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.
- c. Tanggung Jawab Yang Tinggi
Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi
- d. Ketaatan Terhadap Aturan Kantor
Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

2.1.4 Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi

Menurut Handoko (2012:272), “komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke-orang lain”. Dalam perpindahan pengertian tersebut tidak hanya sekedar kata-kata yang digunakan dalam sebuah percakapan, tetapi juga dibutuhkan ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan lain sebagainya.

Menurut Sutrisno (2017:17), “Komunikasi merupakan suatu konsep yang multi makna”. Makna komunikasi dapat dibedakan berdasarkan komunikasi sebagai proses sosial komunikasi pada makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ahli ilmu sosial melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan komunikasi yang secara umum menfokuskan pada kegiatan manusia dan kaitan pesan dengan perilaku.

Menurut Robbins (2016:224), menyebutkan bahwa Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar.

Jadi dapat ditarik kesimpulan yang dimaksud komunikasi adalah proses interaksi antara pimpinan dan karyawan dalam hal penyampaian perintah, informasi, saran dan tujuan perusahaan yang bersifat lisan ataupun tulisan yang bertujuan agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan dan tercipta hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Tujuan dan Manfaat Komunikasi

Tujuan dan manfaat komunikasi adalah sebagai sarana untuk:

- a. Meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial
- b. Menyampaikan dan atau menerima informasi
- c. Menyampaikan dan menjawab pertanyaan
- d. Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan)
- e. Mengubah keadaan sosial
- f. Saran untuk menyampaikan perintah, pengarahan, pengendalian untuk, pengkoordinasian, pengembalian, negosiasi, dan pelaporan

3. Indikator Komunikasi

Dalam memahami komunikasi perlu mengetahui apa saja yang menjadi indikator-indikator dalam mencapai komunikasi yang efektif Menurut Wardhani (2016:7), Indikator tersebut yaitu:

- a. Kepercayaan dengan sesama pegawai
- b. Rekan sekerja dapat bergaul dengan baik
- c. Hubungan dengan rekan memuaskan
- d. Organisasi mendorong adanya perbedaan pendapat
- e. Hubungan pegawai dengan pimpinan baik

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja karyawan

Menurut Fahmi (2017:188), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, hal ini sesuai dengan pernyataan *Keith Davis* bahwasannya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut kasmir (2016:182), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, dan kepemimpinan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
- b. Kejelasan dan penerimaan atau penjas peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan
- c. Tingkat komunikasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong mengerahkan dan mempertahankan perilaku.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:260), mengemukakan bahwa indikator mengenai kinerja karyawan, yaitu :

a. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas

b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

d. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

2.2 Penelitian Terhadulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut.

Penelitian Astria (2018) dengan judul Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Variabel Disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Suprianto, dkk (2021) dengan judul Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Serpong menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Ginting (2018) dengan judul Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan dan secara simultan variabel bebas disiplin kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja.

Penelitian Robiyardi (2021) dengan judul Pengaruh komunikasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor camat air kumbang banyuasin menunjukkan bahwa secara parsial variabel komunikasi kerja dan

variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, secara simultan variabel komunikasi kerja dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

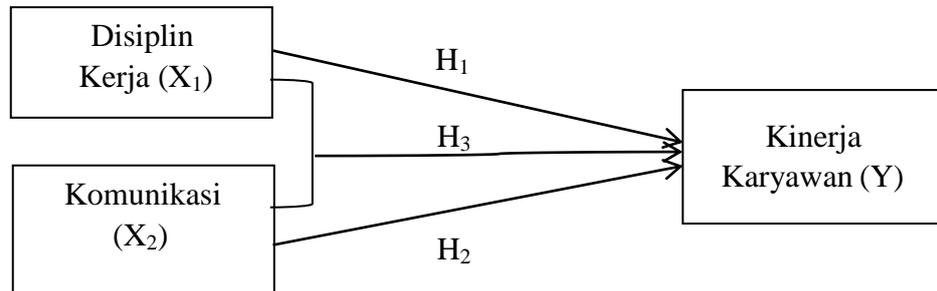
Penelitian Viviana (2018) dengan judul Pengaruh Komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Karisma Semarang menunjukkan bahwa variabel komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Sari (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Di Bumn PT. Inhutani IV Kab. Pasaman menunjukkan bahwa secara parsial variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh kinerja karyawan.

Penelitian Husain (2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi linear $Y = 14,736 + 0,635X$ dimana nilai konstanta bernilai positif dengan tingkat kekuatan hubungan sebesar 0,780 atau kuat.

2.3 Kerangka Pikir

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dapat dikembangkan suatu kerangka berfikir atas rencana penelitian ini, yaitu pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan secara skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang sedang dihadapi. Hipotesis dalam hubungan ini berfungsi sebagai penunjuk jalan yang memungkinkan kita untuk mendapatkan jawaban. Hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Palembang.
 - H₁: Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Palembang.
 - H₀: Disiplin Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Palembang.
2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Palembang.
 - H₂: Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Palembang.
 - H₀: Komunikasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Palembang.
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Palembang.
 - H₃: Disiplin Kerja dan Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Palembang.

H₀: Disiplin Kerja dan Komunikasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Palembang.