

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu yang dapat mengarahkan pada penetapan kinerja organisasi Rivai dan Basri dalam Sinambela (2017). Menurut Afandi (2018) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Edison dkk (2016) juga mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Mangkunegara (2016) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2018)

kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan kinerja adalah salah satu faktor keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu atau kelompok untuk melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya .

b. Formula kinerja

Untuk meningkatkan kinerja ini perlu dibuat standar pencapaian melalui penulisan pernyataan-pernyataan tentang berbagai kondisi yang diharapkan ketika pekerjaan akan dilakukan. Secara sistematis, untuk menentukan kinerja karyawan dapat digunakan formula sebagai berikut (Sinambela, 2012).

$$\text{Kinerja} = \text{Kemampuan} \times \text{Motivasi}$$

Formula tersebut menjelaskan bahwa kinerja seorang karyawan sama dengan kemampuan karyawan tersebut untuk melakukan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya dikalikan dengan motivasi yang ditujukan untuk melakukan tugas-tugas tersebut. Dalam hal ini, kemampuan tanpa motivasi belum tentu dapat menyelesaikan tugas dengan baik, begitu pun motivasi tinggi yang dimiliki pegawai tanpa pengetahuan yang memadai tidaklah mungkin mencapai kinerja yang baik.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja :

Menurut Mathis dan Jackson dalam Widodo (2018) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertai diantaranya :

1) Faktor kemampuan (ability)

Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

d. Dimensi kinerja

Adapun dimensi kinerja menurut Edison dkk. (2016) yaitu sebagai berikut :

1) Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan.

2) Kualitas

Kualitas merupakan elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3) Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

4) Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

2. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Menurut beberapa pakar menjelaskan pengertian disiplin kerja, disiplin kerja menurut Handoko dalam buku Sinambela (2017) adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan menurut Davis dalam Sinambela (2012) disiplin adalah penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan

pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja juga merupakan 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 tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban (Afandi, 2018).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi.

b. Jenis - jenis Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018) disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara dalam buku Sinambela (2017) terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja, yaitu :

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin. Cara preventif

dimaksudkan untuk pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

Menurut Mangkunegara dalam buku Sinambela (2017:339) terdapat 3 bentuk pendekatan disiplin kerja, yaitu :

- a) Disiplin modern, yaitu pendekatan yang mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman.
- b) Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman.
- c) Pendekatan disiplin bertujuan, yaitu apabila diterapkan dengan harapan bukan hanya pemberian hukuman, melainkan bersifat pembinaan.

c. Faktor - faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam Yenti (2014) Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi diantaranya adalah:

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan dan pemimpin
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat
- 6) Sanksi hukum
- 7) Ketegasan

3. Komunikasi

a. Definisi Komunikasi

Menurut beberapa pakar menjelaskan pengertian komunikasi, Colquitt, Lepine dan Wesson (2011) dalam Wibowo (2017) menyatakan komunikasi adalah proses dengan mana informasi dan arti atau makna ditransfer dari *sender* kepada *receiver*.

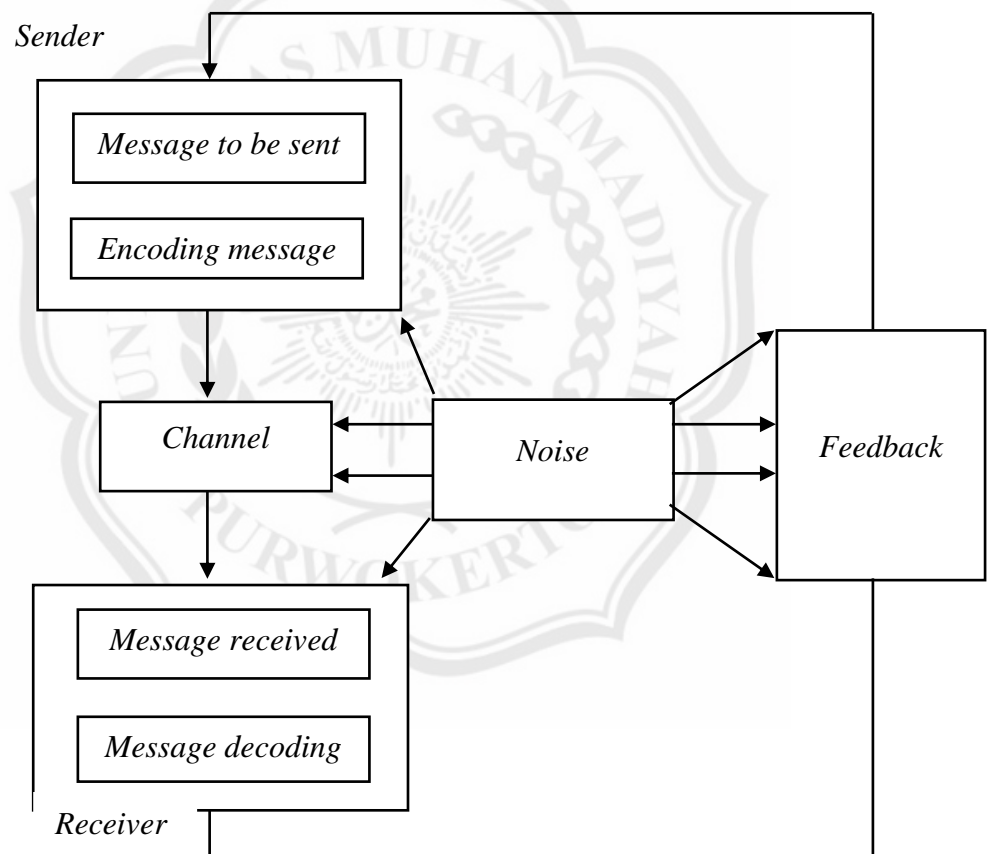
Komunikasi dalam organisasi mempunyai empat fungsi, yaitu *control*, *motivation*, *emotional expression* dan *information* (Robbins dan Judge, 2011) :

- 1) Komunikasi bertindak mengontrol perilaku anggota dalam beberapa cara.
- 2) Komunikasi memperkuat motivasi dengan klarifikasi pada pekerja apa yang harus mereka kerjakan, seberapa baik mereka melakukan dan bagaimana memperbaiki apabila dibawah sendiri.

- 3) Komunikasi dalam kelompok adalah mekanisme fundamental dengan mana anggota menunjukkan kepuasan dan frustrasi mereka.
- 4) Komunikasi juga memfasilitasi pengambilan keputusan.

b. Proses Komunikasi

Proses komunikasi digambarkan oleh Robbins dan Judge (2011:378) dalam Wibowo (2017:168).



Gambar 2.1 Proses Komunikasi

Secara umum tahapan dalam proses komunikasi dapat disampaikan sebagai berikut :

- 1) *Sender*, adalah individu, kelompok atau organisasi yang menginginkan menyampaikan pesan kepada individu, kelompok atau organisasi lain (*receiver*).
- 2) *Encoding*, adalah menerjemahkan pemikiran tentang apa yang ingin disampaikan ke dalam kode atau bahasa yang dapat dimengerti orang lain. Ini membentuk dasar dari *message* atau pesan. Kemudian perlu memilih saluran yang dipergunakan untuk membagikan pesan.
- 3) *Message*, adalah pesan yang merupakan informasi yang ingin disampaikan oleh *sender* kepada *receiver*.
- 4) *Channel* atau *medium*, merupakan saluran yang akan dipakai untuk menyampaikan pesan. Variasi saluran komunikasi sangat banyak dan berjenjang tingkat kekuatannya.
- 5) *Decoding*, memecahkan sandi merupakan proses menginterpretasikan dan membuat masuk akal suatu pesan yang diterima *receiver*.
- 6) *Receiver*, adalah orang, kelompok atau organisasi kepada siapa pesan dimaksudkan untuk diterima. Kemudian *receiver* menciptakan arti dari pesan yang diterimanya.
- 7) *Noise*, merupakan sesuatu yang mengganggu terhadap penyampaian dan pemahaman terhadap pesan. Ini dapat mempengaruhi setiap bagian dari proses komunikasi. Merupakan faktor yang dapat mendistorsi kejelasan pesan pada setiap titik selama proses komunikasi.

8) *Feedback*, merupakan pengetahuan tentang dampak pesan pada *receiver* dan menimbulkan reaksi *receiver* disampaikan kepada *sender*.

4. Iklim Organisasi

a. Definisi Iklim Organisasi

Menurut beberapa pakar menjelaskan pengertian iklim organisasi, menurut Tagiuri dan Litwin dalam buku Wirawan (2007 : 121) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Menurut Robert Stringer dalam buku Wirawan (2017:122) menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menemukan munculnya motivasi.

b. Dimensi Iklim Organisasi

Dimensi iklim organisasi adalah unsur, faktor, sifat atau karakteristik variabel iklim organisasi. Menurut Robert Stringer dalam buku Wirawan (2007), dimensi iklim organisasi diantaranya yaitu :

1) Struktur (*Structure*)

Struktur organisasi merefleksikan perasaan di organisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik.

Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai wewenang mengambil keputusan.

2) Standar-standar (*Standards*)

Standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

3) Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Tanggung jawab tinggi mendorong organisasi untuk memecahkan masalahnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

4) Pengakuan (*Recognition*)

Pengakuan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Pengakuan merupakan ukuran penghargaan yang

dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian masalah. Iklim organisasi yang menghargai kinerja berkarakteristik antara imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik dan diberi imbalan secara tidak konsisten.

5) Dukungan (*Support*)

Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi dan tersisih sendiri.

6) Komitmen (*Commitment*)

Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Perasaan komitmen kuat berisolasi dengan kesulitan personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi.

Menurut Stringer, iklim organisasi suatu perusahaan dapat diukur berdasarkan keenam dimensi tersebut. Dengan mengukur keenam dimensi dari iklim organisasi suatu perusahaan, dapat digambarkan profil iklim organisasi perusahaan tersebut.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Robert Stringer dalam buku Wirawan (2007) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu lingkungan eksternal, strategi organisasi, praktek kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi. Masing-masing faktor ini sangat menentukan, oleh karena itu, orang yang ingin mengubah iklim suatu organisasi harus mengevaluasi masing-masing faktor tersebut.

1) Lingkungan Eksternal

Industri Industri atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama yang dipengaruhi oleh lingkungan sosial dan ekonomi.

2) Strategi Organisasi

Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan) energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi, dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut. Strategi yang berbeda menimbulkan pola iklim organisasi yang berbeda. Strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.

3) Pengaturan Organisasi

Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi. Stringer dalam Wirawan (2007)

menyatakan bahwa banyak sekolah menengah di Amerika Serikat menjadi contoh baik bagaimana pengaturan organisasi menentukan iklim organisasi.

4) Kekuatan Sejarah

Semakin tua unsur suatu organisasi, semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya.

5) Kepemimpinan

Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut akan digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini, antara lain yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan tahun penelitian	Variabel Penelitian	Hasil penelitian
1.	Setiawan (2015)	Iklm Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Iklm Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2.	Drajat (2014)	Kemampuan Kerja dan Iklm Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	Iklm Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
3.	Gunawar, Makkira & Abdul Razak Munir (2016)	Disiplin kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan	disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Elizabeth Satriowati, Patricia Dhiana Paramita & Leonardo Budi Hasibuan (2016)	Gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, komunikasi, kinerja karyawan dan kepuasan kerja	komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Woy (2013)	Iklm Organisasi dan <i>Self Esteem</i> Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan	Iklm Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
6.	Asi (2013)	Iklm Organisasi dan <i>Burnout</i> terhadap Kinerja Perawat	Iklm Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat
8.	Heny Sidanti (2015)	Lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai	disiplin kerja signifikan terhadap kinerja pegawai.
9.	M. Syaiful Azwar (2016)	Gaya kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan	komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti dan tahun penelitian	Variabel Penelitian	Hasil penelitian
10.	November dan Suryalena (2017)	Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
11.	Kasenda, Taroreh, dan Dotulong (2016)	Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
12.	Nova Syafira (2017)	Disiplin kerja dan kinerja karyawan	disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
13.	Jannah, Fitriah, dan Hadiat (2014)	Kompensasi, Pengembangan Karier, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
14.	Ilham Arizal, Sutopo & Anggraeni Rahmasari (2017)	Komunikasi, disiplin, pengawasan dan kinerja karyawan	komunikasi, disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
15.	Benny Usman, Yuliana & Pasaribu (2018)	Lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja dan kinerja karyawan	disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
16.	Putri (2015)	Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
17..	Sekar W. Putri, Rodhiyah & Hari Susanta Nugraha (2015)	Lingkungan kerja fisik, stres kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan	disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
18	Tuti Hartati, Jumiati Sasmita & Rovanita Rama (2017)	Semangat kerja, disiplin kerja, pengawasan dan kinerja karyawan	disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
19.	Ike Susanti (2017)	Disiplin kerja, pengawasan, motivasi dan kinerja karyawan	disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti dan tahun penelitian	Variabel Penelitian	Hasil penelitian
20.	Nina Fitriana & Agustina M (2015)	Disiplin kerja, pengawasan dan kinerja karyawan	disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
21.	Wanastyo Febrianto Hartono & Jopie Jorie Rotinsulu (2015)	Gaya kepemimpinan, komunikasi, pembagian kerja dan kinerja karyawan	komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
22.	Eka Yulianti (2017)	Komunikasi, konflik, komitmen organisasi dan kinerja karyawan	komunikasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan.
23.	Nabi, Foysol & Adnan (2017)	<i>Effect Business communication, employee performances and job stisfaction</i>	komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
24.	Thaief dkk (2015)	<i>Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance</i>	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Diolah sendiri (2019)

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu penelitian ini menggunakan variabel bebas (independen) yaitu disiplin kerja, komunikasi dan iklim organisasi. Sedangkan variabel terikatnya (dependen) yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan hubungan antar variabel diatas dapat diketahui pengaruh variabel disiplin kerja, komunikasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut beberapa pakar menjelaskan pengertian disiplin kerja, disiplin kerja menurut Handoko dalam buku Sinambela (2017) adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan menurut Davis dalam Sinambela (2012) disiplin adalah penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja juga merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi disyahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban (Afandi, 2018).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan Usman dkk, 2018; Hartati, 2017; Fitriana, 2015; Putri , 2015; November, 2017; Syafrina, 2017; Kasendra dkk, 2016; Arizal dkk, 2017 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jurnal yg signifikan

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson (2011) dalam Wibowo (2017) menyatakan komunikasi adalah proses dengan mana informasi dan arti atau makna ditransfer dari *sender* kepada *receiver*.

Aspek yang harus diperhatikan dan dikembangkan agar kinerja karyawan meningkat adalah komunikasi. Komunikasi terjadi setidaknya satu orang menduduki suatu jabatan dengan satu orang bawahan. Di dalam komunikasi tentunya banyak terjadi proses transaksi penafsiran pesan diantara individu pada saat yang sama dan memiliki jenis hubungan yang berlainan yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan Satriowati dkk, (2016).

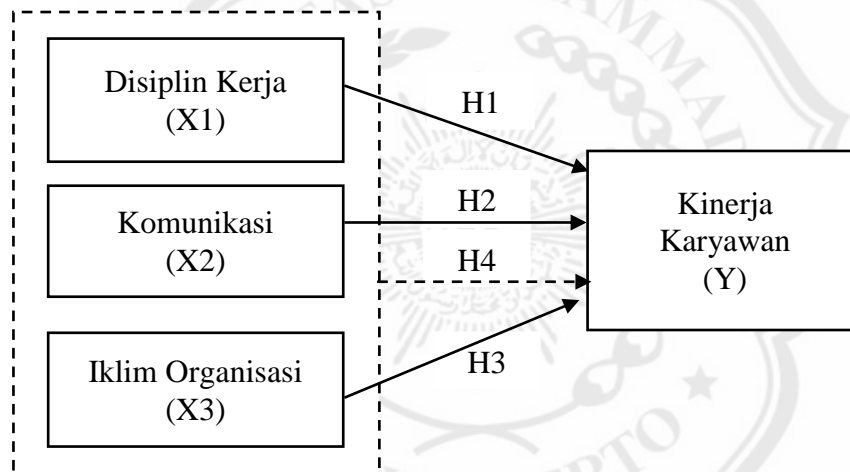
Hasil penelitian yang dilakukan Satriowati dkk, (2016) dan Arizal (2017) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Menurut Wirawan (2007) iklim organisasi merupakan persepsi organisasi mengenai dimensi iklim organisasi. Iklim organisasi akan mempengaruhi perilaku anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi kinerja mereka. Iklim organisasi yang kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan dapat bekerja dengan lebih baik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2015); Woy (2013); dan Asi (2013) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh variabel independen dengan variabel dependen dapat dijadikan sebuah kerangka pemikiran untuk penelitian. Kerangka pemikiran yang diajukan dalam penelitian ini adalah berdasarkan pada hasil telah teoritis seperti yang telah diuraikan diatas. Dari uraian diatas dapat diajukan model kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.2

Kerangka Pemikiran

Keterangan garis :

- > : Hubungan secara parsial
- - - - -> : Hubungan secara simultan

D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Disiplin Kerja, komunikasi dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

