

BAB II

MATERI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Hasil Penelitian Terdahulu

Pada sub bab penelitian , akan di jelaskan sejumlah hasil atas penelitian terdahulu dan judul penelitiannya berkaitan dengan judul yang akan diambil oleh penulis. Hasil dari beberapa hasil penelitian terdahulu pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti/Judul/Tahun	Variabel dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Peneliti: Pita Karni-Komunikasi (X) Zendrato & Latersia Br Judul: Pengaruh-Lingkungan Komunikasi, Motivasi Kerja (Y) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutrifood Medan Tahun: 2022	- Motivasi (X) -Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.
2.	Peneliti: (Dwiki Asputri et al., 2019) Judul: Pengaruh Komunikasi dan Iklim Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau Tahun: 2019	-Komunikasi (X) -Iklim Kerja (X) -Motivasi (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

langsung

No.	Peneliti/Judul/Tahun	Variabel dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
			signifikan terhadap kinerja.
3.	<p>Peneliti: (Azahra, 2016)</p> <p>Judul: Pengaruh iklim komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan pada lembaga penyiaran publik televisi republik indonesia</p> <p>Tahun:2016</p>	<p>-iklim komunikasi (X)</p> <p>-motivasi kerja karyawan (Y)</p> <p>Menggunakan alat analisis regresi linear sederhana</p>	<p>hasil yang diperoleh peneliti, bahwa iklim komunikasi organisasi mempengaruhi</p>
4.	<p>Peneliti: (Mansyur, 2020)</p> <p>Tahun:2020</p>	<p>-Iklim Komunikasi (X)</p> <p>-Motivasi (X)</p> <p>-Produktivitas Kerja (Y)</p> <p>Menggunakan alat analisis korelasi dan analisis linear berganda</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim komunikasi dan motivasi merupakan faktor penentu dalam mengukur produktivitas kerja.</p>
5.	<p>Peneliti: (Adha, 2022)</p> <p>Tahun: 2022</p>	<p>-Iklim Komunikasi (X)</p> <p>- Kinerja Pegawai (Y)</p> <p>Menggunakan alat analisis regresi linear sederhana</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim komunikasi pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan termasuk kategori baik.</p>
6.	<p>Peneliti: (Sakti et al., 2020)</p> <p>Judul: <i>The Organizational Communication influence of Organizational Communication, Work-Work Motivation, and Self-Efficacy on</i></p>	<p><i>of(X)</i></p> <p>(X)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan</p>

No.	Peneliti/Judul/Tahun	Variabel dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	<i>Employee Performance</i> in PT Angkasa Pura- Logistik Semarang Tahun: 2020	- <i>Self-Efficacy</i> (X) <i>Employee</i> (Y) <i>Performance</i> (Y) Menggunakan alat analisis berganda	signifikan terhadap kinerja pegawai, Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Peneliti: (Lantara, 2019) Judul: <i>The effect of the climate on organizational communication and work enthusiasm on employee performance</i> Tahun: 2019	<i>organizational communication</i> (X) <i>climate- work organization</i> (X) <i>enthusiasm on work</i> (X) <i>employee performance</i> (Y) Menggunakan alat analisis regresi linier berganda dan analisis jalur	Hasil penelitian menemukan bahwa iklim komunikasi organisasi dan semangat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Swasta Makassar.
8.	Peneliti: (Sugiarto & Putra, 2020) Judul: <i>the role of the performance communication climate on the performance of PT.Lazada Express Bandung employees with work motivation as an intervening variable</i> Tahun: 2020	<i>&-communication climate</i> (X) <i>performance communication climate</i> (X) <i>Express-work motivation Bandung employees with work motivation as an intervening variable</i> (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

No.	Peneliti/Judul/Tahun	Variabel dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Menggunakan alat analisis deskriptif dan analisis jalur	
9.	Peneliti: (Riyanto et al.,- 2017)	<i>Working Motivation</i> (X) <i>-Working Environment</i> (X) <i>-Employees Performance</i> (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
10.	Peneliti: (Sudibjo Nasution, 2020) Tahun: 2020	Menggunakan alat analisis regresi <i>&-Work Environment</i> (X) <i>- Work Motivation</i> (X) <i>-Organizational Culture</i> (Y) <i>-Performance</i> (Y)	Hasil analisis data telah menunjukkan bahwa pekerjaan lingkungan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
		Menggunakan alat analisis PLS-SEM	

Sumber diolah: 2023

B. Teori Kajian Pustaka

1. Iklim Komunikasi

Iklim komunikasi menurut (Saleh, 2014) merupakan gabungan dari persepsi-persepsi mengenai peristiwa komunikasi khususnya persepsi mengenai pesan dan

peristiwa yang berhubungan dengan pesan yang terjadi dalam organisasi, perilaku manusia dalam hubungan interpersonal yang terjadi dalam organisasi melalui proses komunikasi, respon orang atau anggota terhadap yang lain dalam organisasi, harapan-harapan, suasana hubungan interpersonal anggota organisasi termasuk konflik-konflik yang terjadi dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi.

Iklm Komunikasi sebagai kualitas pengalaman yang bersifat objektif mengenai lingkungan internal organisasi yang mencakup persepsi anggota organisasi terhadap pesan dan hubungan pesan dengan kejadian yang terjadi di dalam organisasi Muhammad, (2014). Menurut (Pace, W.R. & Faules, 2015) adalah gabungan dari persepsi-persepsi (suatu evaluasi makro) mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respon karyawan terhadap karyawan lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antar persona, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut.

Komunikasi organisasi merupakan proses saling menciptakan dan menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang sering berubah, hal ini disampaikan menurut (Goldhaber, 2016). Demikian pula, dapat disimpulkan bahwa iklim komunikasi adalah suatu peristiwa yang berhubungan dengan perilaku manusia dalam proses menciptakan komunikasi di organisasi antara satu dengan yang lainnya, memberikan respon terhadap kejadian yang terjadi, atau harapan-harapan serta konflik pribadi dari karyawan lainnya sehingga dapat memberikan kesempatan bagi pertumbuhan organisasi tersebut.

Adapun sejumlah dimensi iklim komunikasi menurut hasil (Pace & Faules, 2006):

1) Kepercayaan

Personel di seluruh tingkatan wajib berupaya keras buat meningkatkan serta mempertahankan ikatan yang di dalamnya ada keyakinan, kepercayaan serta kredibilitas yang didukung oleh statement serta aksi.

2) Pembuatan keputusan Bersama

Tiap karyawan di seluruh tingkatan dalam organisasi wajib diajak berbicara serta bertanya menimpa seluruh permasalahan dalam seluruh daerah kebijakan organisasi, yang relevan dengan peran mereka. Tiap pegawai di seluruh tingkatan wajib diberikan peluang berbicara serta bertanya dengan manajemen di atas mereka supaya berfungsi dan dalam proses pembuatan keputusan serta penentuan tujuan.

3) Kejujuran

Atmosfer universal yang diliput kejujuran serta keterusterangan wajib memberi warna hubungan- hubungan dalam organisasi, serta para pegawai sanggup berkata apa yang terdapat di dalam benak mereka” tanpa mengindahkan apakah mereka berdialog kepada sahabat sejawat, bawahan, ataupun atasan.

4) Keterbukaan terhadap komunikasi ke bawah

Terkecuali buat data rahasia, anggota organisasi wajib relative gampang mendapatkan data yang berhubungan langsung dengan tugas mereka dikala itu, yang pengaruhi keahlian mereka buat mengkoordinasikan pekerjaan mereka dengan orang ataupun bagian yang lain, dan yang berhubungan luas dengan industri, organisasi, sampai para pemimpin serta rencana- rencana.

5) Mencermati dalam komunikasi ke atas

Personel di tiap tingkatan dalam organisasi wajib mencermati saran- saran ataupun laporan- laporan permasalahan yang dikemukakan personal di tiap tingkatan bawahan dalam organisasi, secara berkesinambungan serta dengan benak terbuka. Data dari bawahan wajib ditatap lumayan berarti buat dilaksanakan kecuali terdapat petunjuk yang bertentangan.

6) Atensi pada tujuan- tujuan berkinerja tinggi

Personel di seluruh tingkatan dalam organisasi wajib menampilkan sesuatu komitmen terhadap tujuan- tujuan berkinerja tinggi- produktivitas besar, mutu besar, bayaran rendah. Demikian pula membuktikan atensi besar pada anggota organisasi yang lain.

Menurut Mokhayeri *et al.*,(2015) menyebutkan beberapa Indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kepercayaan
2. Pengambilan keputusan
3. Kejujuran
4. Keterbukaan dalam komunikasi
5. Memperhatikan dalam berkomunikasi

2. Motivasi Kerja

Motivasi didefinisikan sebagai dorongan, yang mana suatu tingkah jiwa dan perilaku seseorang untuk bertindak. Motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkan Handoko,

(1999). Menurut Fahmi, (2012:143) mengatakan bahwa motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi manusia yang telah dikembangkan oleh Maslow melalui penjelasan bahwa motivasi dipicu oleh usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan menurut Mathis & Jackson, (2001).

Menurut widiyanto *et al.*, (2006) menyatakan beberapa indikator yang mempengaruhi variabel motivasi, yaitu :

1. menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.
2. memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang dapat menyelesaikan tugas.
3. Berusaha dengan gigih dan sekuat tenaga
4. Bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan
5. Dapat hasil tugas yang memiliki spesifikasi

3. Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang individu atau seorang karyawan telah menghasilkan, dan dipengaruhi oleh organisasi kinerja Cash & Fischer dalam Thoyib, (2005). Manajemen kinerja dalam literatur dibuat oleh Warren (1972). Berdasarkan penelitiannya di perusahaan manufaktur, ia mengungkapkan bahwa ada beberapa fitur manajemen kinerja seperti harapan, keterampilan, umpan balik, sumber daya, dan penguatan. Kinerja organisasi dikemukakan oleh Syarifuddin & Tangkilisan(2000) menerangkan cerminan menimpa tingkatan pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu

organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, visi, serta misi organisasi tersebut.

Kinerja karyawan dapat diukur pada tiga konsep dasar menurut Syarifudin dan Tangkilisan (2004).

1) Responsivitas

Responsivitas mengacu pada keahlian seorang buat mengenali serta menguasai hal- hal yang diperlukan, kemudian dilanjutkan dengan sesuatu aksi buat penuhi kebutuhan tersebut. Aksi yang dicoba bisa berbentuk program, strategi, ataupun pelayanan yang disesuaikan dengan kebutuhan yang bersangkutan. Responsivitas yang rendah bisa nampak dengan timbulnya ketidakselarasan antara kebutuhan yang terdapat dengan aksi yang dicoba.

1) Tanggung Jawab

Tanggungjawab adalah sepanjang mana proses dari penerapan pemenuhan kebutuhan tersebut. Proses dari penerapan pemenuhan kebutuhan yang baik serta selaras dengan norma- norma, peraturan, prinsip- prinsip administrasi, dan kebijakan yang disepakati bersama di dalam organisasi.

2) Akuntabilitas

Akuntabilitas mengacu pada keahlian serta usaha seorang buat mempunyai perilaku tidak berubah- ubah serta berintegritas terhadap seluruh aksi yang dikerjakannya.

Menurut Rajendra (2020) ada 2 aspek yang pengaruhi kinerja karyawan, ialah:

a) Aspek Kemampuan

Keahlian pegawai terdiri dari kemampuan(Intelligence Quotient(IQ)) serta pengetahuan(knowledge). Pegawai dengan Intelligence Quotient(IQ) di atas rata- rata dengan pembelajaran yang mencukupi buat jabatannya serta keahlian dalam mengerjakan tugas tiap hari, hendak lebih gampang mencapai kinerja yang diharapkan. Hingga dari itu, setiap pegawai wajib ditempatkan pada pekerjaan yang cocok dengan keahliannya.

b) Aspek Motivasi

Motivasi tercipta dari perilaku seseorang pegawai dalam mengalami suasana kerja. Motivasi itu sendiri adalah keadaan yang menggerakkan diri pegawai menuju pada usaha mencapai tujuan industri.

Bagi Elangovan & Rajendran(2020) ada sebagian penanda variabel kinerja karyawan, ialah:

1. Sasaran (*Goal*)
2. Standar (*Standard*)
3. Umpan balik (*Feedback*)
4. Kompetensi (*Competence*)

4. Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Organisasi adalah wadah tempat berkumpulnya segala anggota dengan status posisi tertentu yang senantiasa bergerak mengarah tercapainya tujuan bersama, dengan terdapatnya ikatan manusia sesama karyawan dapat berbicara, komunikasi diperlukan dalam penyelesaian tugas serta guna industri. Bersumber pada perihal tersebut karyawan dapat mengadakan rapat, menyatukan ilham mereka, kepercayaan, keterbukaan, silih membagikan

motivasi, perhatian–perhatian sehingga menghasilkan atmosfer tempat kerja yang aman buat menggapai tujuan industri sehingga dengan perasaan tersebutlah yang nantinya bisa mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga meningkatnya kinerja karyawan.

Ada pula riset terdahulu yang melaporkan pengaruh hawa komunikasi terhadap kinerja karyawan yang sempat di cermat oleh Yuwarti(2018). Dari hasil riset yang sudah dicoba kalau hawa komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

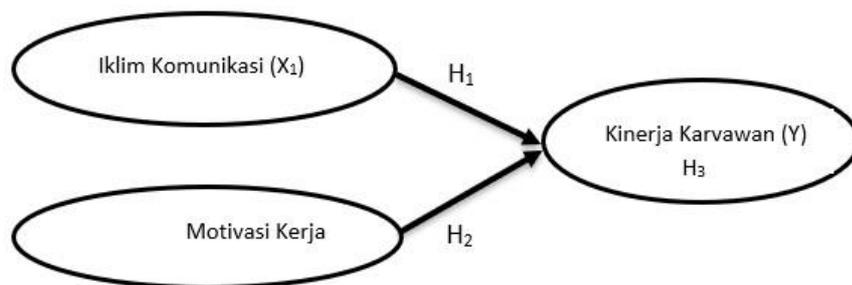
Motivasi kerja hendak sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Apabila seorang karyawan yang tiap hari bekerja di sebuah industri serta mempunyai motivasi kerja yang baik tentunya akan membagikan akibat positif pada loyalitas serta produktivitas karyawan serta pastinya karyawan tersebut hendak mempunyai kinerja yang baik pula sebab motivasi kerja sendiri mempunyai akibat positif terhadap kinerja karyawan. Bagi Melayu(2015: 23) Motivasi mempersoalkan gimana metode mendesak gairah kerja bawahan, supaya mereka ingin bekerja keras dengan membagikan seluruh keahlian serta keahlian buat mewujudkan tujuan industri. Motivasi mempunyai sebagian penanda, sebagaimana yang sudah dikemukakan oleh Veithzal serta Basri(2016: 837) selaku berikut, kebutuhan buat meningkatkan kreativitas, kebutuhan buat tingkatan keahlian, kebutuhan menggapai prestasi paling tinggi, kebutuhan buat bekerja secara efisien serta efektif, kebutuhan buat diterima, kebutuhan buat menjalin ikatan baik antar karyawan, kebutuhan buat

turut dan serta bekerja sama, kebutuhan buat membagikan pengaruh, kebutuhan buat meningkatkan kekuasaan serta tanggung jawab, kebutuhan buat mengetuai serta bersaing.

Adapun penelitian terdahulu yang menyatakan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang pernah diteliti oleh Pramana dan Widiastini (2020). Dari hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. Kerangka Konseptual

Berdasarkan hasil dari landasan teori, penelitian terdahulu dan pengaruh masing-masing variabel diatas maka kerangka pemikiran penelitian, diketahui terdapat variabel Iklim Komunikasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y), sehingga dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

7. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir diatas, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Iklim komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance

H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance

H₃: Iklim komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance