

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja dalam (Ahmad 2019) yaitu berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Prestasi yang diperoleh oleh seorang karyawan dapat mengukur apakah karyawan tersebut berkompenten, dapat diandalkan, baik atau buruknya pekerjaan yang sedang dikerjakan. Kinerja karyawan merupakan sebuah perilaku nyata ditunjukkan sebagai kinerja pekerjaan yang dibuat karyawan sesuai dengan peran mereka di perusahaan (Barokah and Simanjuntak 2020).

Menurut (Suryani 2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan guna menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang didapatkan dalam mencapai tujuan yang diharapkan suatu perusahaan. Dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan, perusahaan tidak luput dari dukungan kinerja karyawan yang efektif dan efisien.

(Rampengan et al. 2019) mengungkapkan bahwa kinerja atau *performance* berupa suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian dalam pelaksanaan program kegiatan tertentu atau kebijakan demi mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi sesuai dengan perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja sangat berhubungan dengan hasil daripada aktivitas individu selama jangka waktu tertentu

dibandingkan dengan berbagai keterampilan, seperti: standar kerja, sasaran atau standar yang telah ditentukan yang disepakati kedua belah pihak.

Menurut (Ahmad et al., 2017) terdapat tiga poin penting di lingkungan perusahaan dalam mengukur kinerja karyawan yaitu diukur dari hasil pelaksanaan tugas individu, perilaku individu dan sikap individu. Baik buruknya kinerja karyawan juga bergantung pada beberapa faktor seperti komunikasi, kerjasama kelompok dan seterusnya.

Dari berbagai uraian mengenai kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat dijelaskan sebagai tujuan, keterampilan profesional, dan prestasi yang perlu dicapai seseorang dan dapat mempertanggung jawabkan berdasarkan perannya dalam jangka waktu tertentu terkait dengan nilai atau standar yang ditentukan dalam menjalankan pekerjaannya dari suatu organisasi ataupun perusahaan karyawan tersebut bekerja.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

1. Faktor Pendidikan

Tercapainya suatu kinerja karyawan dikarenakan terdapat upaya serta tindakan yang dihasilkan (Wandi, Adha, and Asriyah 2019). Upaya yang dihasilkan berupa hasil kerja (kinerja) yang dicapai oleh pekerja. Kinerja dapat dihasilkan dari pendidikan, pengalaman kerja dan profesionalisme. Pendidikan termasuk salah satu modal dasar dan utama bagi seorang pekerja dalam mencari kerja dan bekerja. Dengan adanya ilmu dasar pengetahuan seorang karyawan, kualitas seorang karyawan terbilang lebih baik karena telah memahami hal-hal dasar sebelum terjun ke dunia kerja.

2. Faktor Pengalaman

Pengalaman dalam bekerja berkaitan dengan keahlian serta masa kerja seseorang, semakin lama seseorang bekerja pada suatu bidang pekerjaan maka semakin ahli orang tersebut. Apabila seseorang memiliki pengalaman kinerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu, maka ia mempunyai kecakapan atas bidang pekerjaan yang ia lakukan.

3. Profesionalisme

Merupakan gabungan antara pendidikan serta pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang pekerja. Salah satu hal dalam membangun mentalitas profesional yaitu mentalitas mutu seorang profesional yang menampilkan kinerja sebaik mungkin, berusaha agar dirinya selalu berada pada titik terbaik dalam bidang keahliannya, standar kerja tinggi yang diorientasikan pada ideal kesempurnaan mutu.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Metta & Asron S., (2021) memberikan indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni :

1. Kualitas. Yang dapat dilihat dari seberapa kecakapan seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan ataupun tugas yang diberikan hingga selesai, apakah pekerjaan yang telah dikerjakan telah sesuai dengan yang diberikan. Kecakapan dalam mengatur waktu, management dalam mengatur waktunya dengan baik antara jam istirahat dengan jam saat sedang bekerja. Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas

yang didapatkan, apakah pekerjaan tersebut dilakukan dengan baik dan benar.

2. Kuantitas yang meliputi: kecepatan dalam menyelesaikan tugas, kerapihan dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasil kerja, kemampuan dalam mengerjakan sejumlah kerjaan yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Pengetahuan mengenai pekerjaan yang meliputi: pemahaman terhadap prosedur dan aturan saat melakukan suatu pekerjaan yang didapatkan, penggunaan fasilitas kerja dengan baik dan kompetensi.
4. Tanggung jawab yang meliputi: keseriusan dalam bekerja, mampu menyelesaikan tugas tanpa bantuan atasan, menyelesaikan pekerjaan yang didapatkan hingga selesai tanpa merepotkan orang lain atau sesama rekan kerja lainnya.

2.1.2 Komunikasi

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan salah satu kegiatan interaksi yang sangat penting dalam kehidupan sosial manusia, karena seluruh kegiatan manusia, di mulai dengan komunikasi (Permatasari 2019). Komunikasi adalah proses mencoba untuk membangun saling pengertian agar memiliki pemahaman yang sama tentang sesuatu. Komunikasi juga disebut proses pensinyalan menurut aturan tertentu.

Menurut (Wandi et al. 2019), komunikasi mengacu pada transmisi, proses pengiriman dan penerimaan pesan atau pertukaran informasi yang dilakukan dua orang atau kelompok dengan beberapa efek dan umpan balik seketika dalam bentuk

lisan maupun tulisan. Dapat dikatakan merupakan upaya untuk membuat orang menjelaskan pendapat berdasarkan apa yang diinginkan orang yang memegang pendapat tersebut.

Menurut (Morsen and Rialmi 2020) efektifitas komunikasi dapat dinilai dari kinerja sumber daya manusia dalam organisasi. Dengan komunikasi yang efektif dan sesuai dengan visi misi atau jalannya suatu organisasi perusahaan, dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan organisasi tersebut karena dinilai lancar.

Menurut (Fitriana, Fahmi, and Oktaviani 2019) suatu komunikasi menekankan pada pemindahan makna. Jika tidak ada informasi atau gagasan yang disampaikan, maka komunikasi tidak akan terjadi. Komunikasi melibatkan kepahaman seseorang terhadap makna yang disampaikan agar dapat dikatakan berhasil. Karena jika terjadi kesalah pahaman atau salah menafsirkannya maka komunikasi tersebut dinyatakan gagal dan menyebabkan pesan yang disampaikan menjadi keliru.

Menurut (Asnawi 2020) kerjasama antar karyawan sangat diperlukan untuk mencapai kesejahteraan organisasi dan dengan komunikasi, dapat mempermudah kerjasama antar karyawan dan memperkecil kesalahpahaman dalam bekerja. Salah satu faktor utama yang membuat suatu organisasi perusahaan mengalami penurunan dikarenakan komunikasi yang buruk antar sesama karyawan yang dalam sebuah organisasi perusahaan.

Berdasarkan beberapa pengertian komunikasi di atas, dapat kita simpulkan bahwa komunikasi adalah pemindahan informasi dari satu orang ke orang lain,

secara langsung (lisan) atau tidak langsung melalui media untuk menginformasikan atau mengubah sikap, pendapat, atau perilaku.

2.1.2.2 Unsur Komunikasi

Menurut (Wandi et al. 2019) terdapat unsur penting dalam komunikasi, antara lain:

1. Unsur *Who* (yang menyampaikan)
2. Unsur *Says What* (pesan apa yang disampaikan)
3. Unsur *Which Channel* (melalui media/saluran apa)
4. Unsur *to Whom* (kepada siapa)
5. Unsur *With What Effect* (akibat yang terjadi)

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut (Ginting 2018) ada dua tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu:

1. Faktor dari pihak sender atau komunikator, yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan sender, media saluran yang digunakan.
2. Faktor dari pihak receiver, yaitu keterampilan receiver, sikap receiver, pengetahuan receiver, dan media saluran komunikasi.

2.1.2.4 Tujuan dan Manfaat Komunikasi

Tujuan serta manfaat dari komunikasi antara lain (Julita and Arianty 2019):

1. Sarana dalam peningkatan kemampuan manajerial serta hubungan sosial.
2. penyampaian dan atau penerimaan suatu informasi.

3. Menyampaikan serta menjawab suatu pernyataan maupun pertanyaan.
4. Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan) melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan.
5. Mengubah keadaan dan kehidupan dalam bersosialisasi.

2.1.2.5 Indikator-Indikator Komunikasi

Menurut (Nisa, Rooswidjajani, and Fristin 2019) terdapat beberapa indikator penting dalam komunikasi yaitu :

1. Pemahaman. Kemampuan seseorang dalam memahami pesan ataupun suatu informasi secara cermat sebagaimana yang dimaksudkan sang komunikator.
2. Kesenangan. Penyampaian ataupun penerimaan informasi dalam komunikasi yang berlangsung tersampaikan dengan baik, dan berlangsung dengan suasana yang menyenangkan kedua belah pihak tanpa menyinggung perasaan kedua belah pihak.
3. Pengaruh pada sikap. Apakah komunikasi yang terjadi dapat mempengaruhi sikap dengan orang lain, yang kemudian terjadi perubahan pada perilaku seseorang tersebut.
4. Hubungan yang berlangsung semakin baik. Proses komunikasi yang efektif dapat meningkatkan hubungan interpersonal secara tidak langsung. Seringkali seseorang memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, kecocokan antar kedua pihak dalam berkomunikasi, akan meningkatkan kadar hubungan yang berlangsung semakin baik.

5. Tindakan. Adanya sebuah tindakan ataupun perlakuan yang terjadi antar kedua pihak akibat dari suatu komunikasi yang efektif.

2.1.3 Kerjasama Kelompok

2.1.3.1 Pengertian Kerjasama Kelompok

Menurut (Siagian 2020) kerjasama kelompok mempengaruhi kinerja pegawai dikarenakan kerja sama kelompok (*teamwork*) sendiri terdapat dua kata *team* dan *work*, yang dapat diartikan sebagai sekumpulan orang berakal yang terdiri dari 2 ataupun lebih atau 20 orang yang memenuhi syarat terpenuhinya kesepahaman sehingga membentuk sinergi antara berbagai aktivitas yang dilakukan para anggota.

Kerjasama kelompok merupakan suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang secara bersama berinteraksi dan mengoordinasi kerja mereka untuk tujuan tertentu (Habibie et al. 2017). Dengan adanya kerjasama kelompok, dapat meningkatkan kolaborasi dan komunikasi di dalam perusahaan baik yang berada pada satu departemen maupun antar departemen.

Kerjasama kelompok bukan tentang membagi pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama, melainkan tentang bagaimana kelompok ini dalam mengelola pekerjaan mereka dengan baik dengan cara yang saling tergantung untuk mencapai efisiensi dan hasil kerja yang maksimum (Habibie et al. 2017). Kerjasama yang baik dibutuhkan guna mendukung proses pencapaian tujuan perusahaan.

Sebagaimana yang dinyatakan (Hatta, Musnadi, and Mahdani 2017), kerja sama ialah sinergisitas kekuatan antara sekumpulan orang guna pencapaian tujuan

yang diharapkan. Kerjasama dapat menyatukan kekuatan ide yang dapat memperoleh kesuksesan. Dikarenakan kerjasama kelompok terdiri dari orang-orang dengan keterampilan yang berbeda, dan orang-orang ini dapat digunakan sebagai keuntungan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Ibrahim et al., (2021) mengatakan kerjasama kelompok merupakan sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu. Kerja sama kelompok sangat diperlukan guna meningkatkan efiseinsi kerja baik itu di dalam perusahaan, swasta maupun pemerintahan.

Dalam beberapa uraian pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kerjasama kelompok merupakan sekelompok orang yang berjumlah dua atau lebih orang dengan kemampuan, pengetahuan, bakat, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang terkumpul ke dalam satu kelompok secara bersama melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang ingin tercapaikan.

2.1.3.2 Manfaat Kerjasama Kelompok

Terdapat pula beberapa manfaat kerjasama kelompok menurut (Safrianti 2020) antara lain:

1. Berkembangnya kretivitas,
2. Berkembangnya kualitas dalam mengambil keputusan,
3. Meningkatkan komitmen,
4. Meningkatkan motivasi.

2.1.3.3 Indikator Kerjasama Kelompok

Kerjasama yang dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Kontribusi serta partisipasi setiap orang membentuk kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika setiap upaya individu tersebut secara sistematis terintegrasi agar dapat mencapai tujuan bersama. Semakin besar tingkat integrasinya semakin besar pula tingkat kerja samanya.

Terdapat indikator kerjasama kelompok yang dikemukakan oleh (Hatta et al. 2017) yang dapat dijadikan sebagai alat ukurnya, yakni :

a. Tanggung jawab.

Tanggung jawab yang dimaksud yaitu bagaimana karyawan secara bersama-sama dapat menyelesaikan pekerjaan dan mempertanggung jawabkan pekerjaannya yang didapatkan agar terciptanya kerjasama yang baik antar karyawan serta sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai bersama.

b. Saling berkontribusi.

Dengan saling berkontribusi baik berupa tenaga maupun pikiran antar karyawan dapat terciptanya kerjasama yang lebih maksimal dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

c. Pengerahan kemampuan secara maksimal.

Karyawan mengerahkan kemampuannya masing-masing anggota kelompoknya secara maksimal agar terciptanya kerjasama yang lebih kuat dan berkualitas.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian tinjauan pustaka yang dideskripsikan secara sistematis berdasarkan hasil penelitian pendahulu, dan dihubungkan dengan penelitian yang sedang diteliti. Berikut adalah hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variable dengan penelitian ini.

Penelitian oleh (Shinta and Siagian 2020) dengan judul Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh variable komunikasi, disiplin kerja dan insentif dalam kinerja karyawan di PT Citra Mandiri Distribusindo. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, Analisis data menggunakan program software SPSS versi 21. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 112 responden. Hasil menunjukkan baik secara parsial maupun simultan variabel komunikasi, disiplin kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Citra Mandiri Distribusindo.

Penelitian pada (Permatasari 2019) yang berjudul Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hokben Alam Sutera Tangerang bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, disiplin kerja serta pengaruh komunikasi beserta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hokben Alam Sutera Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, sedangkan pengolahan data menggunakan program SPSS versi 21.0. Populasi yang digunakan sebagai sampel sebanyak 50 karyawan dengan metode pengumpulan data yang berupa kusioner dan

data sekunder. Metode analisis data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji korelasi, uji determinasi, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil analisa data dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Studi dalam (Habibie et al. 2017) pada Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Geo Given Sidoarjo menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Geo Given sebanyak 400 orang. Sampel yang diambil sebanyak 80 responden. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial variabel komunikasi, kerjasama tim dan pengambilan keputusan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mana variabel kompetensi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wandi et al. 2019) dengan judul Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten merupakan penelitian kuantitatif, dengan objek penelitiannya yaitu Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. Data yang digunakan dalam penelitian ini memaikai data primer dan sekunder dan perolehan data melalui penyebaran kuesioner kepada para pegawai. Sampel yang digunakan berjumlah 83 responden pegawai BPBD Provinsi Banten baik yang berstatus PNS, Non-PNS dan SATGAS. Analisis data menggunakan teknik regresi linier sederhana dengan program SPSS. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Provinsi Banten.

Penelitian (Julita and Arianty 2019) dengan judul Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera Medan bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, pengaruh lingkungan kerja, serta pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. Metode analisis yang digunakan meliputi analisis regresi linier berganda, uji T, uji F, dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan.

Studi oleh (Ibrahim et al. 2021) pada judul Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Lion Superindo bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT. Lion Superindo. Menerapkan metode asosiatif sebagai metode penelitiannya dengan seluruh karyawannya menjadi populasinya. *Sampling purposive* diperoleh sebanyak 47 karyawan dengan menggunakan kuesioner. Analisis datanya menggunakan regresi linear sederhana. Hasilnya terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh (Siagian 2020) dengan judul Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Akademi Maritim Cirebon bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kajian tentang pengaruh kerjasama tim terhadap

kinerja pegawai. Menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 51 responden, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *probability sampling* dengan menggunakan teknik sampel acak sederhana (*simple random sampling*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim diperoleh $(13,170) > (2,011)$. Maka variabel kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai, dengan nilai sigsebesar $0,000 <$ dari nilai $0,05$. Dengan nilai R Square didapat hasil sebesar $0,783$, ini artinya variabel kerjasama tim memberikan pengaruh terhadap perubahan Y atau dengan kata lain pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Penelitian dalam Pengaruh Komunikasi, Pengawasan Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Aryaduta Manado oleh (Rampengan et al. 2019) menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 154 orang. Sampel penelitian ini sebanyak 61 responden yang diperoleh dengan formula Slovin. Pengambilan sampel dilakukan dengan *purposive sampling technique*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada responden. Analisa data menggunakan teknik statistik seperti uji validitas dan uji reliabilitas untuk kuesioner, analisa regresi linear berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, pengawasan dan kualitas kehidupan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, komunikasi dan pengaasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kualitas kehidupan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Studi oleh (Nisa et al. 2019) dalam Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh signifikan variabel komunikasi, lingkungan kerja dan menganalisis pengaruh komunikasi serta lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan serta variabel yang paling dominan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN Rayon Malang Kota sebesar 40 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu penetapan jumlah sampel dari seluruh anggota populasi yang berjumlah 40 responden. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, secara simultan (bersama-sama) komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan lingkungan kerja.

2.3 Kerangka Berpikir

Menurut (Suryani 2019) kerangka berpikir adalah sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis penelitian yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif.

Dalam penelitian ini komunikasi beserta kerjasama kelompok ditetapkan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan ditetapkan sebagai variabel terikat.

Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan Asialink Hotel by Prasanthi yang bertujuan agar dapat mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikatnya. Kerangka berpikir yang dijadikan sebagai acuan serta pedoman dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.3.1 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi yang efektif antara sesama karyawan menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Komunikasi yang baik akan memungkinkan suasana kerja yang kondusif, sehingga kinerja karyawan dapat menjadi maksimal. Eksistensi dari komunikasi bisa mempermudah seseorang dalam berinteraksi untuk membangun organisasi dalam suatu hubungan yang diinginkan (Shinta and Siagian 2020). Menurut berbagai pengertian yang dipaparkan, dapat disimpulkan komunikasi merupakan suatu pemindahan informasi baik dalam bentuk lisan atau tulisan yang dilakukan antara dua orang atau kelompok yang membuat terjadinya hubungan kontak antar penyampai dengan penerima.

Hasil penelitian menurut (Habibie et al. 2017; Julita and Arianty 2019; Nisa et al. 2019; Permatasari 2019; Rampengan et al. 2019; Shinta and Siagian 2020; Wandu et al. 2019) ditemukannya bahwa terdapat pengaruh positif pada variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan. Jika terdapat kesalahan dalam penyampaian maupun penerima informasi oleh karyawan, dapat mengakibatkan pekerjaan yang sedang dikerjakan salah dan menghambat serta mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Kerjasama Kelompok terhadap Kinerja Karyawan

Kerjasama tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengoordinasi kerja mereka untuk tujuan tertentu (Habibie et al. 2017). Dalam beberapa penyampaian pengertian kerjasama kelompok dapat didefinisikan bahwa *teamwork* yaitu sekelompok bentuk kerja yang memiliki kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang berbeda yang secara bersama bekerja untuk mencapai tujuan yang sama dalam melakukan suatu pekerjaan yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tujuannya agar pekerjaan yang diberikan dapat berjalan sesuai dengan yang seharusnya. Hubungan yang baik antara anggota tim dan banyaknya waktu yang dihabiskan bersama membuat kelompok tersebut semakin kompak. Ketika tanggung jawab kerjasama kelompok dapat tercapai maka pegawai dapat merealisasikan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Dapat dipahami bahwa kinerja yang dicapai oleh tim lebih baik daripada kinerja individu karyawan perusahaan.

Hasil penelitian oleh (Habibie et al. 2017; Ibrahim et al. 2021; Siagian 2020) menyatakan bahwa variabel kerjasama kelompok (*teamwork*) mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan. Adanya kerjasama kelompok yang baik ketika bekerja membuat pekerjaan yang dikerjakan lebih terarahkan serta teratur dan dapat mendukung kinerja karyawan. Apabila terdapat sesama anggota kelompok yang tidak saling mendukung dalam bekerja, maka mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal dan dapat menghambat serta mempengaruhi kinerja karyawan lainnya.

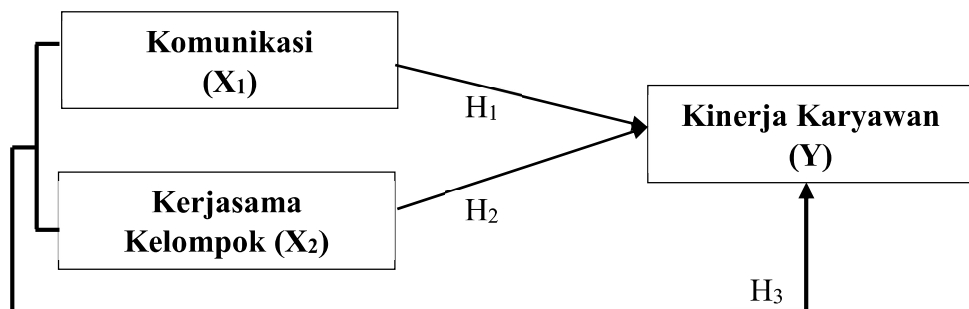
2.3.3 Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Kelompok terhadap Kinerja Karyawan

Di dalam sebuah perusahaan, karyawan dituntut bekerja semaksimal mungkin untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik. Kinerja baik dapat timbul dari adanya semangat dan kejelasan karyawan bekerja dalam mencapai tujuan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu adanya komunikasi yang jelas serta kerjasama kelompok yang kompak antar karyawan pada perusahaan mereka bekerja. Komunikasi dan kerjasama kelompok merupakan variabel yang saling berkesinambungan dalam dunia kerja.

Dalam upaya mencapai keuntungan atau manfaat bersama dari kerjasama, diperlukan komunikasi yang baik antara semua pihak dan pemahaman sama terhadap tujuan bersama. Hasil penelitian oleh (Habibie et al. 2017), menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial variabel komunikasi dan kerjasama tim mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan keterangan uraian hubungan antar variabel terkait yang telah dijelaskan tersebut, terdapat kerangka berpikir dalam penelitian ini yang menunjukkan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



Pada skema di atas, H1 dan H2 dilakukan uji parsial antara komunikasi terhadap kinerja karyawan dan kerjasama kelompok terhadap kinerja karyawan dan H3 dilakukan uji simultan atau bersama-sama antara komunikasi dan kerjasama kelompok terhadap kinerja karyawan.

2.4 Hipotesis

Dari uraian teoritis, struktur ideologi dan hasil penelitian selama ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian, yang dinyatakan sebagai berikut:

H1 : Diduga ada pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan di Asialink Hotel by Prasanthi Batam.

H2 : Diduga ada pengaruh signifikan antara kerjasama kelompok terhadap kinerja karyawan di Asialink Hotel by Prasanthi Batam.

H3 : Diduga ada pengaruh signifikan antara komunikasi dan kerjasama kelompok secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Asialink Hotel by Prasanthi Batam.