

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Konsep Teoritis

2.1.1 Komunikasi Organisasi

2.1.1.1 Definisi Komunikasi Organisasi

Menurut (Saleh, 2016: 4), Komunikasi ialah penyampaian pesan atau informasi kepada komunikan isi dari komunikasi tersebut dapat berupa persepsi, ideologi, persaan. Dalam organisasi komunikasi harus diperlukan. Organisasi dapat dikatakan sebagai wadah untuk berkegiatan bersosialisasi yang terdiri dari dua orang atau lebih yang mempunyai sasaran ataupun tujuan tertentu dapat diukur dengan input sampai ke output.

Komunikasi organisasi adalah sebuah perilaku organisasi yang terus terjadi bagaimana cara anggota terlibat dalam proses organisasi yang dijalankan. Pada hal ini yang harus perlu ditekankan ialah sebuah proses penciptaan makna yang terjadi yang dapat mengubah organisasi menjadi tepat dengan sasaran organisasi dengan adanya komunikasi organisasi ini. Sedangkan dalam definisi objektif adalah suatu penangan atau responsif dari penerima pesan bagaimana anggota menjadikan komunikasi sebagai alat untuk beradaptasi dengan lingkungan atau kelompok (Ernika, 2016: 90).

Menurut (Marta & Triwijayanti, 2016: 4) mempertegas tentang komunikasi organisasi yaitu merupakan proses yang paling penting karena jika tidak ada komunikasi maka pesan yang merupakan bagian dari organisasi tidak akan dapat tersalurkan ataupun berjalan dengan baik. Dan dari komunikasi tersebut semua

karyawan dapat memahami segala hal yang ada. (Anshari & Amin, 2014) berpendapat komunikasi sangat penting bagi setiap orang, karena orang-orang pernah menghadapi situasi dengan komunikasi sebagai masalah pokok. Apakah komunikasi itu berlangsung antara orang dengan orang, bangsa dengan bangsa, dalam organisasi atau dalam kelompok kecil untuk terjadinya kegagalan dalam berkomunikasi sangat besar pengaruhnya. Semua struktur pada organisasi termasuk pimpinan organisasi perlu adanya komunikasi dan sangat sulit mencari suatu aspek pekerjaan yang mengabaikan komunikasi sebab komunikasi sangatlah penting.

2.1.1.2 Bentuk- Bentuk Komunikasi

Menurut (Saleh, 2016: 5) ada 2 bentuk komunikasi yaitu komunikasi verbal dan komunikasi non verbal, berikut penjelasannya :

1. Komunikasi Verbal

Komunikasi verbal adalah komunikasi yang cara penyampaiannya kepada pihak lain atau komunikasi melalui lisan dan tulisan atau dapat secara langsung. Sehingga dapat bertukar informasi dengan orang melalui cara menelpon, berkirim surat, membacakan buku, melakukan presentasi diskusi dan melakukan siaran langsung.

2. Komunikasi Nonverbal

Komunikasi nonverbal adalah komunikasi yang cara penyampaiannya kepada pihak lain atau komunikasi melalui simbol, lambang, bahasa isyarat atau bahasa tubuh yang maksud dan tujuannya memberikan informasi.

2.1.1.3 Tujuan Komunikasi Organisasi

Berikut tujuan komunikasi organisasi menurut (Ruliana, 2016: 32) dalam Ada 4 tujuan komunikasi organisasi antara lain :

1. Menyatakan pikiran, pandangan, dan pendapat.
2. Membagi informasi.
3. Tindakan koordinasi.
4. Menyatakan perasaan dan emosi.

2.1.1.4 Fungsi Komunikasi Dalam Organisasi

Berikut fungsi komunikasi dalam organisasi (Situmeang, 2016: 11) sebagai berikut :

1. Fungsi informatif

Fungsi informatif ini komunikasi yang diperoleh anggota tentang adanya informasi internal khususnya informasi pekerjaan. Jika karyawan mendapatkan lebih banyak informasi pekerjaan maka terjadinya kesalahan dalam bekerja dapat diminimalisir.

2. Fungsi regulatif

Fungsi regulatif ini berkaitan tentang kebijakan ataupun aturan-aturan yang berlaku dalam organisasi yang harus dilaksanakan oleh anggotanya.

3. Fungsi persuasif

Fungsi persuasif ini berkaitan dengan bagaimana atasan mampu menggerakkan bawahannya tanpa menunjukkan kewenangan atau kekuasaan yang dimiliki oleh atasan sebab pekerjaan yang dilakukan

dengan sukarela atau ikhlas dalam bekerja dapat menghasilkan kinerja yang baik.

2.1.1.5 Indikator Komunikasi Organisasi

Adapun indikator komunikasi organisasi menurut (Ruliana, 2016: 104) :

1. Instruksi kerja, yakni memberikan anggota bagaimana tahapan tahapan dalam melakukan atau melaksanakan pekerjaan.
2. Rasio kerja, yakni memberikan pemahaman terhadap pekerjaan yang dilakukan agar tidak banyak terulang kesalahan.
3. Prosedur dan pelaksanaan, yakni memberikan pemahaman bagaimana melakukan teknik pekerjaan sesuai dengan standar yang berlaku.
4. Umpan balik, memberikan respon terhadap rekan kerja bagaimana diri sendiri untuk menghargai rekan kerja.
5. Doktrin atas tujuan yakni komunikasi yang bergua untuk memotivasi atau memberikan informasi bagaimana pentingnya suatu misi organisasi dalam perusahaan.

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Definisi Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah perilaku, tradisi atau pun perlakuan yang telah menjadi pembeda antara organisasi yang lain. Perilaku tersebut merupakan tradisi dan cara umum dalam melaksanakan segala sesuatu yang ada di sebuah organisasi saat ini yang merupakan hasil yang diperoleh dimasa lalu. Hal ini mengarah pada sumber tertinggi budaya organisasi para pendirinya (Situmeang, 2016: 51).

Budaya merupakan perilaku yang tanpa sadar telah dibuat manusia masa lampau yang sampai saat ini mampu bertahan hidup di dalam lingkungan yang menurut anggota tersebut merasa puas dan biasa secara emosional dan ekologis dengan demikian mereka saling berkomunikasi karena adanya kesamaan yaitu kesamaan bahasa, perilaku dan mereka merasa terbiasa bertahan dalam waktu serta tempat yang sama dalam melakukan aktivitas mereka sendiri (Samovar et al., 2010: 27).

Menurut (Belias, Koustelios, Vairaktarakis, & Sdrolias, 2015) pada jurnal "*Organizational Culture and Job Satisfaction of Greek Banking Institutions*", Budaya organisasi adalah suatu pola yang menjadi asumsi bahwa telah menemukan atau telah ditemukannya cara atau teknik dalam menyelesaikan masalah yang ada baik. Dengan para anggota bekerja secara baik kepada anggota barunya merupakan cara yang benar untuk anggota baru itu dalam memahami, berpikir dan merasa terkait dalam kegiatan.

Pada jurnal *“Influence of leadership Style in Cretaing Quality Work Culture”* (Ali, Jangga, Ismail, Kamal, & Ali, 2015: 162) berpendapat bahwa, budaya kerja adalah suatu hal yang diinginkan atau disukai oleh para anggota dalam sebuah organisasi hal ini terkait dengan nilai kelembagaan, penghargaan dan praktik lainnya yang mendorong, kinerja tinggi dan komitmen. Sementara masih terdapat perbedaan tindakan dan pemikiran masing-masing individu. Menurut pernyataan (Muis, Fahmi, & jufrizen, 2018: 12), Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, hal tersebut bukan untuk disukai atau untuk tidak disukai namun, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. (Ahmady, Nikooravesh, & Mehrpour, 2016: 388).

Pada jurnal *“The Effect of Organizational Commitment and Organizational Culture on Employee Performance through Employee Satisfaction”* (Andyanto, 2018: 2), budaya adalah suatu alat untuk menafsirkan bagaimana anggota dapat berperilaku di dalam organisasinya. Dalam organisasi, budaya organisasi ditunjukkan oleh sifat atau perilaku individu, dukungan pemimpin, kontrol, identitas, toleransi konflik dan pola suatu komunikasi.

Menurut (Hakim, 2015: 2) pada jurnalnya *“Effect of Organization Culture , Organizational Commitment to Performance : Study in Hospital of Distric South Konawe of South Sulawesi”* bahwa budaya organisasi merupakan aturan serta norma yang berlaku dan aturan yang ditetapkan oleh organisasi yang dapat

menjadi perekat antar karyawan sebagaimana dalam memajukan sasaran organisasi.

2.1.2.2 Tipe-Tipe Budaya

Berikut tipe tipe budaya organisasi menurut (Oisina Situmeang, 2016: 68) :

1. Budaya Kekuasaan (*Power Culture*)

Budaya ini lebih memfokuskan sejumlah kecil pimpinan menggunakan kekuasaan yang lebih banyak dalam cara memerintah. Budaya kekuasaan juga dibutuhkan dengan syarat mengikuti persepsi dan keinginan suatu organisasi.

2. Budaya Peran (*Role Culture*)

Budaya ini berkaitan dengan peran /jabatan /peranan yang jelas karena diyakini bahwa hal ini akan mendorong terbentuknya budaya positif yang jelas akan membantu menstabilkan suatu organisasi. Hampir semua orang menginginkan suatu peranan dan status yang jelas dalam organisasi.

3. Budaya Pendukung (*Support Culture*)

Budaya ini dimana dalamnya ada kelompok atau komunitas yang mendukung seseorang yang mengusahakan terjadinya seperangkat nilai bersama dalam organisasi tersebut.

4. Budaya Prestasi (*Achievement Culture*)

Budaya yang didasarkan pada dorongan individu dalam organisasi dalam suasana yang mendorong motivasi diri dan usaha keras pada keberhasilan dan prestasi kerja.

2.1.2.3 Model Budaya Organisasi

Menurut (Riani, 2011: 29), faktor utama yang mendorong perilaku manusia serta membentuk budaya organisasi adalah umpan. Berikut model budaya organisasi berdasarkan risiko pekerjaan yaitu:

1. Budaya *work-hard play-hard*

Budaya ini memiliki umpan balik dan imbalan yang cepat berisiko rendah, berdampak pada stres yang timbul karena banyaknya pekerjaan yang diharapkan ialah semakin cepat bekerja, semakin cepat pula istirahatnya.

2. Budaya *tough-guy macho*

Budaya ini memiliki umpan balik dan imbalan yang cepat serta berisiko tinggi, berdampak pada stres yang ditimbulkan karena risiko yang tinggi terhadap kerugian/keuntungan potensial yang berfokus pada masa kini daripada masa depan.

3. Budaya *bet-the-company*

Memiliki umpan balik dan imbalan yang lambat tapi berisiko tinggi, berdampak pada stres ditimbulkan karena risiko yang tinggi dan penundaan sebelum dipastikan apakah pekerjaannya sudah dibayar/dilunasi dan berpikir secara jangka panjang tapi seringkali pekerjaan ekstra harus dilakukan untuk menjamin sesuatu berjalan sesuai dengan rencana.

2.1.2.4 Karakteristik Budaya

Menurut (Larry, Richard, 2010: 32) ada beberapa bentuk karakteristik budaya yaitu sebagai berikut :

1. Budaya itu dipelajari

Hal yang dapat dipelajari berbentuk formal maupun informal. Pembelajaran informal biasanya dilakukan dalam sebuah interaksi, pengamatan, dan imitasi. Pengajaran formal budaya lebih terstruktur tergantung pada instuisi yang berada dalam budaya tersebut seperti dalam sebuah organisasi yang dijalankan.

2. Budaya itu dapat dibagikan

Kunci dari budaya itu berupa nilai, persepsi, dan ide harus dibagikan diantara anggota suatu budaya agar memungkinkan suatu anggota dapat memprediksi bagaimana anggota lainnya cenderung berperilaku dalam suatu komunikasi dan bagaimana seharusnya berperilaku.

3. Budaya itu statis

Walaupun budaya itu kuat dan stabil. Pertama, karena banyak budaya berakar dalam tradisi. Kedua karena budaya perlu dipertahankan

4. Budaya itu sistem yang terintegrasi

Budaya harus diajarkan sebagai satu kesatuan yang utuh. Ketika kita memandang budaya sebagai sistem yang terintegrasi, kita dapat mulai melihat bagaimana sifat budaya tertentu cocok terkait dengan seluruh sistem.

2.1.2.5 Indikator Budaya Organisasi

Adapun indikator budaya organisasi menurut (Saputro & Muthalib, 2016) sebagai berikut :

1. Inovasi, Sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil risiko.
2. Perhatian yang detail, Sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan (presisi), analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil, Sejauh mana manajemen fokus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.
4. Orientasi individu, Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang dalam organisasi tersebut.
5. Orientasi pada tim, Sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu.
6. Agresivitas, Sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif bukan hanya bersantai-santai.
7. Stabilitas, Sejauh mana kegiatan organisasi menekan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

2.1.3.1 Definisi Gaya Kepemimpinan

Menurut (Saleh, 2016: 20), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang menggerakkan orang lain agar mau mengikuti pemimpin dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan.

Menurut (Syafii, Thoyib, Nimran, & Djumahir, 2015) pada jurnal "*The Role Corporatic Culture and Employee Motivation as Mediating Variable of Leadership Style related with the Employee Performance*", Kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuannya, cara itu mempengaruhi banyak orang dilakukan melalui instruksi atau perintah.

Dalam suatu organisasi diperlukan pemimpin yang mempunyai kualitas diri atau sumber daya manusia yang tinggi, karena menjadi seorang pemimpin adalah seorang pilihan yang memiliki nilai-nilai jiwa lebih dari karyawannya serta harus mewujudkan keberhasilan dalam perusahaan tersebut. Untuk menjadi seorang pemimpin harus dapat mengatur dan memiliki tanggung jawab penuh terhadap karyawannya (Anggriawan, 2017: 261). Pernyataan tersebut didukung oleh (Ali et al., 2015: 163) pada jurnal "*Influence of leadership Style in Cretaing Quality Work Culture*", Seorang pemimpin harus bertanggung jawab terhadap karyawan. Tanggung jawab pemimpin tidaklah mudah karena membutuhkan komitmen yang tinggi terhadap penyelesaian tugas. Dapat dikatakan bahwa perilaku kepemimpinan adalah salah satu faktor yang dapat menyebabkan keberhasilan organisasi. Menurut (Hormati, 2016: 299) juga menambahkan pernyataan bahwa,

Keberhasilan organisasi antara lain dapat dilihat dari peningkatan tanggung jawab, peningkatan kedisiplinan, kepatuhan pada norma atau aturan, terjadinya komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua tingkatan. Peningkatan partisipan dan kepedulian, berkurangnya tingkat kemangkiran dan keluhan. Jika semua tersebut dapat dilaksanakan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

2.1.3.2 Tipe Tipe Gaya Kepemimpinan

Menurut (Arifin, 2012: 89) terdapat tipe-tipe gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

1. Tipe Otokratis

Dalam tipe ini pemimpin bertindak ditaktor pada bawahanya. Cenderung melakukan pemaksaan dalam menggerakkan kelompoknya. Bawahan tidak diizinkan memberi saran atau kritik, mereka diharuskan patuh dan setia secara mutlak kepada pimpinanya.

2. Tipe Militeristis

Pemimpin yang memiliki disiplin yang tinggi dan biasanya menyukai hal-hal yang formal. Menerapkan sistem komando dalam menggerakkan bawahannya untuk melakukan perintah. Menggunakan pangkat dan jabatan dalam memepngaruhi bawahan untuk bertindak.

3. Tipe Paternalistis

Tipe pemimpin ini memiliki sifat sebagai orang tua. Mereka menganggap bahwa bawahan bisa bersifat mandiri dan perludorongon dalam melakukan sesuatu. Pemimpin ini selalu melindungi bawahannya. Pemimpin

peternalistik memiliki sifat maha tau yang besar sehingga jarang memberikan kesempatan pada bawahannya untuk mengambil keputusan.

4. Tipe Karismatik

Tipe karismatik memiliki energi dan daya tarik yang luar biasa untuk dapat mempengaruhi orang lain. Maka tidak heran apabila memiliki pengikut atau masa yang jumlahnya besar. Sifat yang dimiliki adalah karunia dari Tuhan. Pemimpin karismatik tidak bisa dilihat dari cara mereka berbicara berjalan maupun bertindak.

5. Tipe Demokratis

Tipe kepemimpinan ini kebalikan dari otoriter. Pemimpin ikut berbaur dan berada ditengah-tengah anggotanya. Hubungan yang tercipta juga tidaklah kaku seperti majikan dengan bawahan, melainkan seperti saudara sendiri. Pemimpin selalu memperhatikan kebutuhan kelompoknya dan mempertimbangkan kesanggupan kelompok dalam mengerjakan tugas. Pemimpin juga mau menerima masukan dan saran dari bawahannya.

6. Tipe *Laisses Faire* (bebas)

Seorang pemimpin yang *laisses faire* ini berpandangan bahwa pada umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran-sasaran apa yang ingin dicapai, tugas apa yang harus ditunaikan oleh masing-masing anggota dan seorang pemimpin tidak perlu terlalu sering melakukan intervensi dalam kehidupan organisasional.

2.1.3.3 Fungsi Kepemimpinan

Menurut (Hadari, 2012: 74), Kepemimpinan yang efektif hanya akan terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsinya sebagai berikut :

1. Fungsi Intstruktif

Pemimpin sebagai pengambil keputusan berfungsi memerintahkan pelaksanaannya pada orang-orang yang dipimpin.

2. Fungsi Kosultatif

Konsultasi ini dapat dilakukan secara terbatas hanya dengan orang-orang tertentu saja, yang dinilainya mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukannya dalam mengambil keputusan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah meniginstruksikannya.

3. Fungsi Partisipasi

Pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya pemimpin juga ikut serta dalam melaksakannya

4. Fungsi Delegasi

Fungsi ini memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan dan mengevaluasi yang dapat dan tidak dapat dilimpahkan pada orang-orang lain, sesuai dengan posisinya.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif.

2.1.3.4 Kekompakkan Kepemimpinan Dasar

Menurut (Arifin, 2012: 22), terdapat gaya kekompakkan kepemimpinan sebagai berikut :

1. Kekompakan tinggi dan kerja rendah

Gaya kepemimpinan ini berusaha menjaga hubungan baik, keakraban dan kekompakkan tetapi kurang memperhatikan unsur tercapainya tujuan kelompok. Inilah gaya kepemimpinan yang baik untuk mempengaruhi semangat kelompok dan memotivasi karyawan.

2. Kekompakan rendah dan kerja tinggi

Gaya kepemimpinan yang menekan penyelesaian tugas dan pencapaian tujuan kelompok. Gaya kepemimpinan ini menampilkan gaya kepemimpinan yang *directif*.

3. Kekompakan tinggi dan kerja tinggi

Gaya kepemimpinan yang mengutamakan kerja dan kekompakan tinggi baik digunakan dalam pembentukan kelompok. Tujuan yang sebaiknya dicapai adalah membantu kelompok menjadi kelompok yang matang, yang mampu menjalankan kedua tugas kepemimpinan diatas.

4. Kekompakan rendah dan kerja rendah

Gaya kepemimpinan ini merupakan gaya kepemimpinan yang menginspirasi untuk kelompok yang sudah jadi. Gaya kepemimpinan ini

tidak cocok digunakan kelompok yang belum jadi. Gaya kepemimpinan ini lemah dan tidak menghasilkan apapun.

2.1.3.5 Indikator Gaya Kepemimpinan

Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut (Ruliana, 2016: 143) sebagai berikut :

1. Pemberitahu

Pemimpin yang selalu memberikan instruksi yang jelas pada karyawan serta mengawasi pekerjaan dari jarak dekat. Memastikan karyawan memberikan kinerja yang maksimal.

2. Penyedia

Pemimpin yang menyediakan pengarahan, mengupayakan komunikasi dua arah, dan membangun motivasi dan rasa percaya diri pekerja.

3. Partisipatif

Pemimpin yang mendorong karyawan untuk saling berbagi gagasan dan sekaligus memfasilitasi pekerjaan bawahan dengan semangat yang mereka tunjukkan.

4. Pendelegasi

Pemimpin yang cenderung mengalihkan tanggungjawab atas proses pembuatan keputusan dan pelaksanaannya.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Definisi Kinerja Karyawan

Karyawan adalah tenaga kerja yang dipekerjakan oleh suatu perusahaan dan memberikan hasil kerjanya ke perusahaan tersebut dimana hasil kerjanya sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya (Anggriawan, 2017: 7).

Menurut (Ruliana, 2016: 153), kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Fahmi, 2013: 2), Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi dihasilkan selama satu periode waktu. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. (Kasmir, 2016: 182). Kinerja merupakan suatu catatan hasil yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau suatu kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu. (Ayu, Giantari, & Riana, 2017:115).

Pada jurnal "*Modelling manufacturing employees' performance based on a system dynamics approach*" (Alefari, Fernández Barahona, & Salonitis, 2018: 428) mengidentifikasi bahwa, Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan organisasi dalam bidang apapun. (Raffie et al., 2018: 38) menambahkan, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk

meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih maju.

2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi menurut (Kasmir, 2016: 189) yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Rancangan kerja, merupakan rencana yang dibuat untuk menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
2. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
3. Kepemimpinan, merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mnegerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
4. Budaya organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.
5. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perusaan suka seseorang sebelum dan sesudah dalam melakukan suatu pekerjaan.
6. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout sarana dan prasarana serta hubungan dengan rekan kerja.

7. Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
8. Komitmen, dapat diartikan kepatuhan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dalam janji-janji atau kesepakatan yang telah dibuat.
9. Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu.

2.1.4.3 Kriteria Kinerja

Menurut (Riniwati, 2016: 172), ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu :

1. Kriteria berdasarkan sifat

Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.

2. Kriteria berdasarkan perilaku

Terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal.

3. Kriteria berdasarkan hasil

Kriteria ini makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional terfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

2.1.4.4 Elemen-Elemen untuk Meningkatkan Kinerja

Menurut (Ruliana, 2016: 161) terdapat elemen elemen dalam meningkatkan kinerja :

1. *Strategy*, Strategi merupakan suatu rumusan organisasi yang digunakan untuk mempertahankan dan membangun keunggulan kompetitif dalam persaingan.
2. *Structure*, Struktur yang dimaksud adalah struktur organisasi perusahaan yang mengatur sistem kerja, komunikasi, wewenang dan tanggung jawab serta pendelegasian tugas kepada unit kerja atau orang-orang tertentu untuk mencapai sasaran organisasi.
3. *System*, Sistem yang dimaksud ini adalah prosedur perusahaan yang berisikan kegiatan operasional sehari-hari dan pembuatan keputusan dalam perusahaan.
4. *Skill*, Merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai sasarnya.
5. *Style*, Berkaitan dengan gaya kepemimpinan manajemen yang digunakan dalam organisasi untuk mencapai sasaran perusahaannya.

2.1.4.5 Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja karyawan menurut (Ramadhan & Nugroho, 2018) sebagai berikut :

1. **Kualitas pekerjaan**

Kualitas pekerjaan seseorang menggambarkan kinerja yang dimilikinya. Apabila kualitas kerja yang ditunjukkan itu baik, maka hal tersebut dinyatakan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik pula.

2. **Ketepatan waktu**

Seorang karyawan yang mampu bekerja dengan tepat sesuai dengan standar yang telah ditentukan, didukung dengan ketepatannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya, menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik serta memiliki disiplin waktu yang baik.

3. Inisiatif

Memiliki inisiatif tinggi melaksanakan setiap tugasnya dan tanggung jawab yang diberikan senantiasa aktif, kreatif, dapat menunjang pekerjaannya. Hal ini tentu saja akan menghasilkan kinerja yang baik dari karyawan yang memiliki inisiatif tersebut.

4. Kemampuan

Karyawan dengan kemampuan yang baik akan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan termasuk segala permasalahan yang ada dalam pekerjaan tersebut.

5. Komunikasi

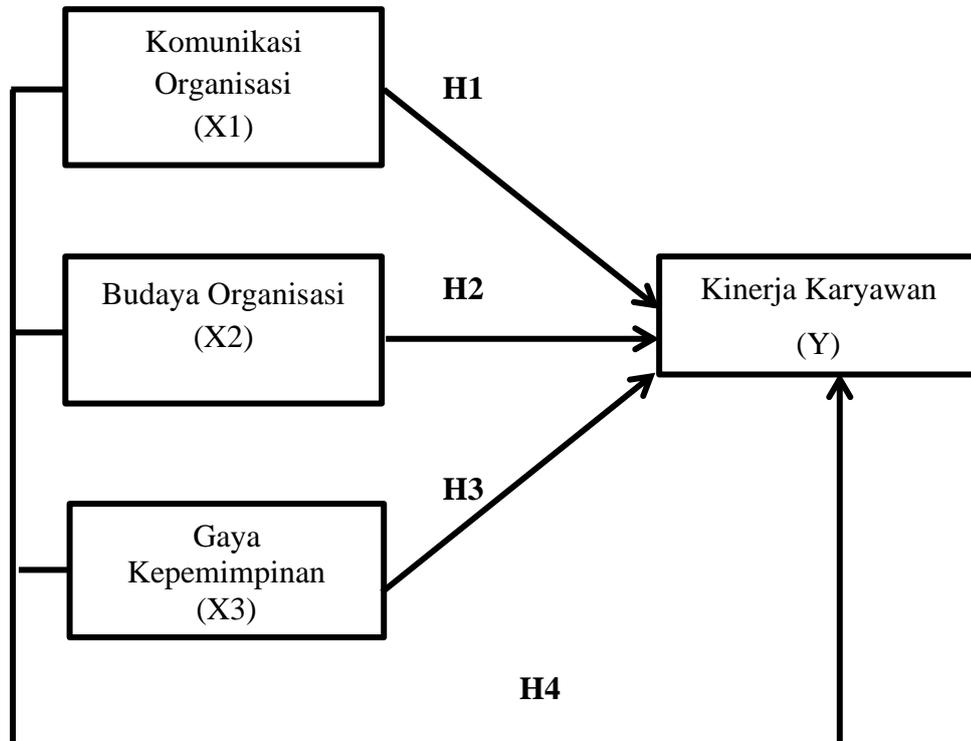
Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan seseorang karyawan. Komunikasi yang baik dari seorang karyawan membuatnya mampu berinteraksi dan berkomunikasi baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian terdahulu sebagai perbandingan serta dapat mempermudah peneliti dalam menyusun penelitian ini. Penelitian sebelumnya dapat dipakai sebagai referensi tambahan bagi peneliti dalam meneliti variabel-variabel yang bersangkutan. Tabel penelitian terdahulu dapat dilihat di **Lampiran**.

2.3 Kerangka Berpikir

Menurut (Sugiyono, 2012: 60), Kerangka berpikir merupakan gambaran tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.



Gambar 2. 1 Model Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2012: 64), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Suatu hipotesis akan diterima apabila datang yang dikumpulkan mendukung pernyataan.

Berdasarkan rumusan masalah yang peneliti rumuskan, maka penelitian ini peneliti dapat memberikan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Komunikasi organisasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT OSI Electronics Batam

H2 : Budaya organisasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT OSI Electronics Batam

H3 : Gaya kepemimpinan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT OSI Electronics Batam

H4 : Komunikasi organisasi, Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT OSI Electronics Batam