

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam pergerakan dan kemajuan sebuah organisasi. Karyawan yang mempunyai kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dapat membantu organisasi untuk terus berkembang. Menurut Suratman (2020), sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam semua kegiatan suatu institusi atau perusahaan. Sebuah institusi atau perusahaan bisa berkembang sangat pesat apabila didalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya apabila SDM yang bekerja di sebuah institusi atau perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan institusi atau perusahaan tersebut juga akan terhambat bahkan tidak ada perkembangan.

Di era persaingan global yang ketat, sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu faktor yang paling penting memainkan peran utama dalam menjaga keberlanjutan organisasi, kredibilitas serta penciptaan kepercayaan *public* (Muhammad, 2021). Menurut Suratman (2020), sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu dalam institute maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai asset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Siregar (2018) menyatakan sumber daya manusia adalah segala potensi yang di miliki manusia baik berupa daya pikir, tenaga, keterampilan, emosi, dan potensi lainnya yang dapat digunakan secara efektif dan efisien untuk memenuhi

keinginannya sendiri ataupun untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sedangkan Menurut Susan (2019), sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan, (Abdullah, 2018). Menurut Brantasari (2020), manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen inti yang mengkhususkan pada bidang pengelolaan kemampuan dan keahlian manusia, selaku tenaga kerja yang melakukan proses kegiatan yang menjadi tujuan organisasi. Sedangkan Menurut Supriyatna (2020), manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lainnya.

Kinerja berasal dari kata job performance yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rahmawati (2020). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan

konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Yunita (2021), kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Suthayana (2021), kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang sesuai peranannya dalam organisasi.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari peran sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia yang ada dalam organisasi pemerintah merupakan faktor utama dari tingkat yang terendah hingga yang tertinggi. Dalam mengelola sumber daya manusia, lembaga keuangan harus memperhatikan para karyawan yang dimilikinya. Manajemen karyawan harus mendorong karyawannya agar memiliki kinerja yang maksimal. Hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang karyawan yang penting dalam organisasi, sehingga karyawan dalam lembaga keuangan harus dikelola secara baik dan benar.

PT. My Swing Bali merupakan perusahaan dibidang pariwisata wahana rekreasi yang berdiri pada 19 Januari 2019. PT. My Swing Bali adalah wahana rekreasi baru yang beralamat di Br. Tegal Kuning, Bongkasa Pertiwi, Abiansemal Badung Bali. Yang menjadi daya tarik bagi wisatawan asing untuk berkunjung ke My Swing Bali yaitu dengan menikmati wahana rekreasi yang memacu adrenalin selain itu wahana disini memiliki ciri khas sendiri dan diminati oleh para kawula muda untuk wisata foto selfie untuk eksis di medsos (media sosial), seperti namanya Swing adalah ayunan, jadi wisata di sini adalah menikmati ayunan.

Perusahaan merupakan suatu bentuk dari organisasi yang mempunyai berbagai tujuan. Tujuan-tujuan tersebut dapat dicapai melalui pendayagunaan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam keberhasilan suatu perusahaan guna mencapai tujuannya, baik itu untuk perusahaan berskala besar maupun perusahaan berskala kecil. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan

Hasil wawancara peneliti dengan Bapak I Nyoman Wiadnyana selaku General PT. Bali Santosa Wisata My Swing Bali di dapat informasi bahwa kinerja karyawan pada PT. Bali Santosa Wisata My Swing Bali belum optimal, hal ini dapat dilihat dari kondisi jumlah penjualan dan target penjualan dari PT. Bali Santosa Wisata My Swing Bali periode Januari – Desember tahun 2022 menunjukkan bahwa rata-rata penjualan tiap bulan berada di bawah target yang ditentukan oleh perusahaan. Data tersebut dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 1.1
Jumlah penjualan dan target penjualan pada PT. Bali Santosa Wisata My Swing Bali periode Januari – Desember 2022

Bulan	Penjualan	Target Penjualan	Keterangan
Januari	Rp. 85.250.000	Rp. 175.000.000	Belum mencapai target
Februari	Rp. 77.000.000	Rp. 150.000.000	Belum mencapai target
Maret	Rp. 85.250.000	Rp. 150.000.000	Belum mencapai target
April	Rp. 82.500.000	Rp. 150.000.000	Belum mencapai target
Mei	Rp. 85.250.000	Rp. 175.000.000	Belum mencapai target
Juni	Rp. 82.500.000	Rp. 175.000.000	Belum mencapai target
Juli	Rp. 87.250.000	Rp. 175.000.000	Belum mencapai target
Agustus	Rp. 85.250.000	Rp. 175.000.000	Belum mencapai target
September	Rp. 82.500.000	Rp. 150.000.000	Belum mencapai target
Oktober	Rp. 85.250.000	Rp. 150.000.000	Belum mencapai target
November	Rp. 82.500.000	Rp. 150.000.000	Belum mencapai target
Desember	Rp. 95.750.000	Rp. 175.000.000	Belum mencapai target
Jumlah	Rp. 1.016.250.000	Rp. 1.950.000.000	

Sumber: PT. Bali Santosa Wisata My Swing Bali (2022)

Dilihat dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa perusahaan PT. Bali Santosa Wisata My Swing Bali selama periode Januari-Desember tahun 2022 belum mencapai target penjualan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Data diatas merupakan tolak ukur kuantitas kerja karyawan pada PT. Bali Santosa Wisata My Swing Bali. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Melihat dari setiap permasalahan yang ada, maka solusinya adalah perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan kuantitas, karena dengan meningkatnya kuantitas kerja karyawan maka karyawan tersebut dapat mencapai target penjualan yang diharapkan oleh perusahaan. Maka dari itu Kinerja karyawan dipengaruhi oleh iklim organisasi (Woru, dkk., 2021).

Menurut Gracia (2021) Iklim Organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja yang lain, Katili, dkk., (2021) Menyatakan Iklim organisasi adalah keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi. Menurut Dwi Widyani, dkk (2022). Iklim organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja lain. Sedangkan menurut Putra, (2019), iklim organisasi adalah lingkungan internal organisasi, yang mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi.

Dari observasi yang dilakukan di PT. Bali Santosa Wisata My Swing Bali ditemukan permasalahan terkait iklim organisasi yang kurang kondusif yang ada pada perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan ditemukan fenomena bahwa karyawan merasa tidak diberikan dukungan baik dari atasan maupun sesama rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Contohnya pada saat diberikan teguran oleh atasan, karyawan yang bersangkutan tidak diberikan semangat oleh rekan kerja yang lain tetapi cenderung menyudutkan dan menyalahkan secara sepihak.

Penelitian yang mengaitkan pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh Junnah, *et al.*, (2021). Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila iklim organisasi meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra *et al.*, (2021). Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila iklim organisasi meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Penelitian Gracia, (2021). Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila iklim organisasi dilakukan peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Penelitian Dwi Widayani, dkk, (2022) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila iklim organisasi dilakukan peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Penelitian Sapta, dkk, (2019), dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik iklim organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan penelitian berbeda dilakukan oleh Woru, dkk., (2021). Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika iklim organisasi menurun maka akan diikuti oleh menurunnya kinerja karyawan. Penelitian Dwi Widyani, dkk, (2022) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika iklim organisasi menurun maka akan diikuti oleh menurunnya kinerja karyawan berikan.

Selain iklim organisasi, Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Kompetensi. Menurut Dwi Widyani, dkk (2022) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Syahputra (2020), menyatakan kompetensi merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja, maka perusahaan harus memperhatikan masalah kompetensi karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Edison, dkk. (2018), menyatakan kompetensi merupakan

kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap. Kompetensi menerangkan tindakan karyawan di tempat kerja pada berbagai posisi dan memperjelas standar masing-masing posisi, mengklasifikasikan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan perorangan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga tercapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik (Isrofani, 2021).

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan pada PT. Bali Santosa Wisata My Swing Bali ditemukan fenomena sesuai dengan indikator kompetensi yaitu pengetahuan (*knowledge*) dan kemampuan (*skills*), dimana terlihat karyawan yang belum kompeten dibidangnya sehingga menimbulkan banyak complain dari wisatawan yang berkunjung. Terlihat dari ketidaksiapan karyawan dalam menyiapkan perlengkapan dan Sapti Belt. Pimpinan pada PT. Bali Santosa Wisata diketahui jarang menerapkan program pelatihan yang dimana program tersebut harusnya rutin dilakukan setiap bulan untuk menunjang kompetensi karyawan yang dirasa masih perlu pelatihan. Pemberian pelatihan bertujuan agar karyawan mengetahui bagaimana bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan perusahaan, sehingga kedepannya perusahaan bisa mencapai target yang ingin dicapai.

Penelitian mengenai kompetensi terhadap kinerja karyawan juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Dwi Widyani, dkk (2022) menunjukkan bahwa kompetensi

memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saputra, (2021) menyatakan kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya jika kompetensi mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga mengikuti peningkatan tersebut. Namun penelitian berbeda yang dilakukan oleh Lutfiyah, dkk. (2020) menyatakan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil ini mencerminkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka tidak akan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain iklim organisasi dan kompetensi kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh komunikasi (Woru, dkk., 2021). Komunikasi adalah cara seseorang dengan orang lain dalam hal penyampaian pesan agar lebih mudah dipahami dan dimengerti. (Simanjuntak, dkk., 2020). Ratnasari, (2020), Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Sedangkan Menurut (Dwi Widayani, dkk 2023). Komunikasi merupakan salah satu unsur kompetensi terpenting yang harus dimiliki dan dikuasai oleh para pemimpin agar pegawai dapat melaksanakan tugas sesuai bidang kerjanya masing-masing dan tercapainya komunikasi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Dari observasi yang dilakukan pada PT. Bali Santosa Wisata My Swing Bali ditemukan fenomena bahwa komunikasi yang ada di perusahaan belum berjalan dengan efektif yang menyebabkan kinerja karyawan belum optimal seperti kurangnya tingkat pemahaman pesan yang dimiliki oleh karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan pada PT. Bali

Santosa Wisata My Swing Bali ditemukan fenomena bahwa karyawan tidak mengerti atau memahami pesan yang diterima sehingga memicu keliru dalam pelaksanaan kerja. Contohnya karyawan ostes (tukang arah) lupa menyampaikan kepada karyawan Boster bahwa adanya special request dari tamu. Tamu yang awalnya request Couple Swing sedangkan diarahkan ke Single Swing dan hal ini akan menyebabkan kesalahan pemahaman pesan antara karyawan ostes dengan Boster.

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh Mogi (2020), dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila komunikasi meningkat maka kinerja karyawan akan ikut meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati, (2020), dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya apabila komunikasi meningkat maka kinerja karyawan akan ikut meningkat. Penelitian Dwi Widyani, dkk, (2021), dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila komunikasi meningkat maka kinerja karyawan akan ikut meningkat. Penelitian Antara, *et al.*, (2021). Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila komunikasi meningkat maka kinerja karyawan akan ikut meningkat. Penelitian Bua, *et al.*, (2020). Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komunikasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila komunikasi meningkat maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

Penelitian berbeda dilakukan oleh Prana, (2020). Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika komunikasi menurun maka akan diikuti dengan menurunnya kinerja karyawan. Penelitian Anandita, dkk., (2021). Dengan hasil penelitian komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika komunikasi menurun maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian pengaruh iklim organisasi, kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dilakukan pada PT. Bali Santosa Wisata My Swing Bali merupakan perusahaan jasa yang bergerak di sektor pariwisata. Perusahaan ini beralamat di Jl. Dewi Tilotama, Br. Tegal Kuning, Bongkasa Pertiwi, Abiansemal, Badung, Bali, Indonesia, fasilitas yang dimiliki berupa 3 Single Swing, 2 Couple Swing, 1 Family Swing, dan 4 Bird Nest. PT. Bali Santosa Wisata memiliki jumlah tenaga kerja 50 orang karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, dengan melihat permasalahan dan kendala yang dihadapi seorang karyawan didalam bekerja, yang tidak mencapai output kinerja maksimal sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam untuk melihat **“Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bali Santosa Wisata My Swing Bali”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas, maka penelitian ini dengan rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Santosa Wisata My Swing Bali?
- 2) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Santosa Wisata My Swing Bali?
- 3) Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Santosa Wisata My Swing Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut

- 1) Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bali Santosa Wisata My Swing Bali
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bali Santosa Wisata My Swing Bali
- 3) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Bali Santosa Wisata My Swing Bali

1.4 Manfaat Penelitian

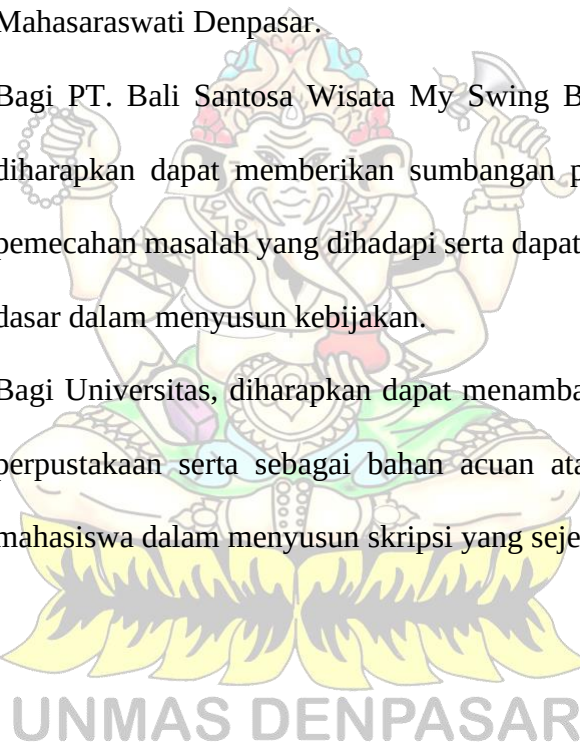
- 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan manfaat bagi sumber daya manusia untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, kecerdasan emosional dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat di bangun suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

- a) Bagi mahasiswa, diharapkan dapat menerapkan teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan di lapangan dan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen program studi manajemen pada fakultas ekonomi, Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- b) Bagi PT. Bali Santosa Wisata My Swing Bali , penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang dihadapi serta dapat digunakan sebagai dasar dalam menyusun kebijakan.
- c) Bagi Universitas, diharapkan dapat menambah bahan bacaan di perpustakaan serta sebagai bahan acuan atau bandingan bagi mahasiswa dalam menyusun skripsi yang sejenis.



UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan Robbins (Suwantika, dkk., 2021). Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory* keberhasilan organisasi dalam mencapai tingkat kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel iklim organisasi, kompetensi dan komunikasi sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya yaitu kinerja.

2.1.1 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. (Rahmawati 2020). Menurut

Yunita, (2021), kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Suthayana (2021), kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang sesuai peranannya dalam organisasi.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. **Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut (Gunawan, 2021:15-16). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi:

a) **Efektivitas dan Efisiensi**

Dalam berhubungan dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadi efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b) **Otoritas dan Tanggung jawab**

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi

mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut.

c) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin pegawai yang ada didalam organisasi baik atasan ataupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

d) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, Kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif pegawai yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

3) **Indikator kinerja karyawan**

Menurut (Halawa, 2020:12). Ada lima indikator untuk mengukur kinerja individu (karyawan), yaitu :

- a) Kualitas; kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

- b) Kuantitas; kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c) Ketepatan waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
- d) Efektivitas; merupakan tingkat penggunaan sumberdaya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e) Kemandirian; merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.1.2 Iklim Organisasi

1) Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Gracia, (2021), iklim Organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja yang lain. Katili, dkk., (2021). Menyatakan Iklim organisasi adalah keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi. Sedangkan menurut Putra (2019), iklim organisasi

adalah lingkungan internal organisasi, yang mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi.

Dari definisi diatas dapat di ambil sebuah kesimpulan bahwa Iklim Organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu kewaktu dan dari satu pekerja ke pekerja yang lain.

2) **Faktor – faktor yang mempengaruhi iklim orgnisasi**

Strees (Gunawan, 2021:23-24). Mengemukakan lima faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu :

a) **Penempatan Personalia**

Masalah penempatan personalia atau penempatan sangat penting, karena apabila terjadi kesalahan dalam penenlpatan dapat menjadikan perilaku pegawai menjadi terganggu dan pada akhirnya bisa merusak iklim organisasi. Dalam penempatan seorang pemimpin hendaknya melihat berbagai aspek atau kondisi seperti, spesialisasi yang dimiliki, kegemaran, keterampilan, pengalaman watak.

b) **Pembinaan Hubungan Komunikasi**

Dalam lingkungan organisasi biasanya tidak luput dari proses komunikasi, dalam kehidupan sehari-hari komunikasi sangat berperan dan iklim organisasi tercipta karena adanya komunikasi. Hubungan yang dibangun bersifat formal dan non formal. Komunikasi yang bersifat formal dapat berlangsung

dalam suasana rapat atau kegiatan formal lainnya. Sedangkan komunikasi yang bersifat informal berlangsung.

3) **Indikator Iklim Organisasi**

Indikator iklim organisasi menurut Kusnan (Gunawan, 2021:21).

Meliputi:

a) **Tanggung Jawab**

Indikator dari tanggung jawab diartikan bagaimana pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil karyawan di dalam perusahaan.

b) **Identitas Individu dalam Organisasi**

Identitas Individu dalam Organisasi diartikan karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk samasama disiplin dalam bekerja dan mencapai tujuan pada perusahaan.

c) **Kehangatan antar karyawan**

Kehangatan antar pegawai merupakan bagaimana interaksi antar karyawan dalam menjalin komunikasi yang baik di dalam perusahaan.

d) **Dukungan**

Dukungan diartikan sebagaimana karyawan saling membantu dan memberikan support antar karyawannya.

e) Konflik

Konflik diartikan bagaimana karyawan dalam menyelesaikan permasalahan dalam perbedaan pendapat antara individu atau kelompok.

2.1.3 Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja, maka perusahaan harus memperhatikan masalah kompetensi karyawan dalam organisasi atau perusahaan (Syahputra, 2020). Kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap, (Edison, dkk. 2017). Kompetensi menerangkan tindakan karyawan di tempat kerja pada berbagai posisi dan memperjelas standar masing-masing posisi, mengklasifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan perorangan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga tercapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan memperhasilkan kinerja yang baik (Isrofani, 2021).

Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan individu dalam bekerja dengan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, perilaku berdasarkan pengalaman dalam pelaksanaan tugasnya secara professional, efektif dan efisien.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Latief (2018), mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

a) Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

b) Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

c) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

d) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

e) Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

f) Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini

g) Budaya Organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

1. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
2. Semua penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
3. Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
4. Filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
5. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
6. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
7. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

3) Indikator Kompetensi

Menurut Puspita (2021), menyatakan indikator kompetensi sebagai berikut:

a) Pengetahuan (*Knowledge*)

Tingkat pengetahuan seorang karyawan mengenai pekerjaan dan keterampilan atau teknis yang digunakan pada pekerjaan.

b) Kemampuan (*Skills*)

Kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

c) Sikap (*Attitude*)

Sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu.

2.1.4 Komunikasi

1) **Pengertian Komunikasi**

Komunikasi adalah cara seseorang dengan orang lain dalam hal penyampaian pesan agar lebih mudah dipahami dan dimengerti. (Simanjuntak, dkk., 2020). Menurut Ratnasari, (2020). Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Sedangkan Menurut Khair, (2020). komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari ide –ide dari satu pihak ke pihak lain, baik dari individu maupun kelompok untuk dapat menginterpretasikan yang dimaksud dan melaksanakan tugas –tugas dengan sebaik – baiknya.

Berdasarkan definisi diatas dapat diambil salah satu kesimpulan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari ide –ide dari satu pihak ke pihak lain, baik dari individu maupun kelompok untuk dapat menginterpretasikan yang dimaksud dan melaksanakan tugas –tugas dengan sebaik – baiknya.

2) **Bentuk - bentuk komunikasi**

Menurut Scott (Saputra, 2021:33-34). tiga bentuk-bentuk komunikasi, meliputi:

a) **Komunikasi Vertikal**

Komunikasi vertikal adalah komunikasi yang dilancarkan dari atas kebawah (*downward communication*) dan sebaliknya dari bawah ke atas (*upward communication*) atau dengan kata lain komunikasi yang dilancarkan oleh pihak atasan kepada bawahan atau sebaliknya dari bawahan kepada atasan (*twoway traffic communication*). Karena komunikasi menyangkut masalah hubungan manusia dengan manusia, maka suksesnya komunikasi tergantung pada frame of refrence manusia-manusia yang terlibat didalamnya.

b) **Komunikasi Horizontal**

Komunikasi horizontal adalah komunikasi yang dilakukan mendatar antara anggota staf dengan anggota staf, pegawai dengan pegawai dan sebagainya. Untuk memecahkan masalah yang timbul akibat proses komunikasi dengan jalur seperti itu adalah tugas Public Relation Officer (Kepala Hubungan

Masyarakat). Antara komunikasi vertikal dengan komunikasi horizontal terkadang terjadi komunikasi diagonal.

c) **Komunikasi Diagonal**

Komunikasi Diagonal adalah komunikasi antar pemimpin antara pimpinan seksi dengan pegawai seksi lain. Seperti kita ketahui bahwa komunikasi internal ini bukan saja terjadi dalam tiga konteks seperti yang telah dijelaskan di muka, melainkan dapat terjadi secara personal (personal communication).

3) **Indikator Komunikasi**

Menurut (Syahputra, 2019:18). Indikator - indikator komunikasi antara lain adalah :

a) **Kemudahan dalam memperoleh informasi.**

Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.

b) **Intensitas komunikasi**

Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.

c) **Efektivitas komunikasi**

Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, Artinya proses

komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.

d) Tingkat pemahaman pesan

Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.

e) Perubahan sikap

Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan - temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan masalah kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa sekripsi dan jurnal-

jurnal melalui internet. Hasil penelitian yang cukup relevan dipergunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian Junnah, *et al.*, (2021). Dengan hasil penelitian: *Effect of Organizational Climate And Job Stress On Employee Performance In Banking X Medan*. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala iklim organisasi. Penelitian ini melibatkan 116 orang karyawan di Perbankan X Kota Medan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perbankan X Medan. Adapun persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel independent dan dependent yang digunakann yaitu iklim organisasi dan kinerja karyawan sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian.
- 2) Penelitian Putra *et al.*, (2021). Dengan hasil penelitian: *The Effect of Leadership And Organizational Climate On Performance Of Employees In West Lombok District*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Pemerintah Desa di Barat Kabupaten Lombok sebanyak 61 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Adapun persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel independent dan dependent yang digunakann yaitu iklim organisasi dan kinerja karyawan sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian.
- 3) Penelitian Gracia, (2021). Dengan judul peneltian: Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada

Sekretariat Kamar Dagang dan Industri Indonesia Kantor Pusat Jakarta. Teknik data analysis yang digunakan antarlain Uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, Koefisien Korelasi dan Koefisien determinasi serta uji Hipotesis (Uji t dan Uji F) menggunakan SPSS Versi 21. Dengan Teknik sampling jenuh diperoleh jumlah sampel sebanyak 63 responden. Hasil penelitian menunjukkan iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dalam penelitian ini adalah variabel independent yaitu iklim organisasi dan variabel dependent yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada tempat penelitian.

- 4) Penelitian Dwi Widyani (2022). Dengan Judul: Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Semangat Anak Rantau. Teknik data analysis yang digunakan antarlain Uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, Koefisien Korelasi dan Koefisien determinasi serta uji Hipotesis (Uji t dan Uji F) menggunakan SPSS Versi 21. Dengan Teknik sampling jenuh diperoleh jumlah sampel sebanyak 92 responden. Hasil penelitian menunjukkan iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dalam penelitian ini adalah variabel independent yaitu iklim organisasi dan variabel dependent yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada tempat penelitian.
- 5) Penelitian Katili, (2021). Dengan judul penelitian: Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Di Dinas Pertanian Dan

Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan penelitian asosiatif. Dengan jumlah sampel 60 orang. Hasil penelitian menunjukkan iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dalam penelitian ini adalah variabel independent yaitu iklim organisasi dan variabel dependent yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada tempat penelitian.

- 6) Penelitian Sapta, dkk (2022). Dengan judul penelitian: Pengaruh Iklim Organisasi, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adika Jaya Dewata Denpasar. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Jumlah sampel yang digunakan berjumlah 110 responden. Hasil Penelitian menunjukkan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel independent dan dependent yang digunakan yaitu iklim organisasi dan kinerja karyawan sedangkan perbedaannya terletak pada tahun dan tempat penelitian.
- 7) Penelitian Woru, dkk., (2021). Dengan judul penelitian: Kinerja Pegawai Dipengaruhi Oleh Komunikasi, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah 52 orang pegawai di lingkungan Distrik Yapen Selatan. Teknik yang digunakan adalah Uji regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS 22 digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan hasil iklim organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap

kinerja pegawai. Persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel independet dan dependent yang digunakan sama yaitu iklim organisasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada tempat penelitian.

- 8) Penelitian Yasdianto, dkk., (2020). Dengan judu penelitian: Pengaruh Etos Kerja, Motivasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Departemen Asset & Office Management PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan metode eksplanasi, asosiatif, descriptive dan metode survey. Analisis data menggunakan analisis linear berganda dengan SPSS versi 25. Populasi dan sampel penelitian adalah seluruh personil Departemen Asset & Office Management sebanyak 31 karyawan. Dengan hasil penelitian. Iklim organisasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel independet dan dependent yang digunakan sama yaitu iklim organisasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada tempat penelitian.
- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Idayanti, dkk. (2020) dengan judul penelitian The Effects of Communication, Competency and Workload On Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali. Sampel yang digunakan adalah 114 karyawan Hotel Puri Saron. menggunakan teknik sampel jenuh. Menggunakan metode analisis regresi berganda digunakan untuk memverifikasi hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif

signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel independent dan dependent yang digunakan sama yaitu kompetensi dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan hanya satu yaitu kompetensi terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner.

- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Widyani (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Semangat Anak Rantau. Teknik data analysis yang digunakan antarlain Uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, Koefisien Korelasi dan Koesfisien determinasi serta uji Hipotesis (Uji t dan Uji F) menggunakan SPSS Versi 21. Dengan Teknik sampling jenuh diperoleh jumlh sampel sebanyak 92 responden. Hasil penelitian menunjukan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dalam penelitian ini adalah variabel independent yaitu iklim organisasi dan variabel dependent yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada tempat penelitian.
- 11) Penelitian yang dilakukan oleh Maryadi (2020), dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Hotel Di Kota Pagar Alam). Penelitian ini menggunakan metode Regresi Linear Sederhana (Ordinary Least Square). Hasil penelitian menunjukan bahwa kompetensi (X1)

mempunyai koefisien regresi sebesar .083 artinya setiap kenaikan kompetensi sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan hotel naik sebesar .083 dengan asumsi faktor-faktor yang lain tetap. Adapun persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel independent dan dependent yang digunakan sama yaitu kompetensi dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan hanya satu yaitu kompetensi terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner.

- 12) Penelitian yang dilakukan oleh Adriyanto dan Subakti (2018), dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang). Teknik sampling yang dipilih dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh dan didapatkan sampel sebanyak 124 orang karyawan. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis secara parsial yakni variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan, menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang. Adapun persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel independent dan dependent yang digunakan sama yaitu kompetensi dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan hanya satu yaitu kompetensi terhadap kinerja

karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner.

- 13) Penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati dan Bagia (2021), dengan judul Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi yang digunakan pada penelitian adalah semua karyawan PT Sapta Prima Cargo yang berjumlah 40 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel independent dan dependent yang digunakan sama yaitu kompetensi dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan hanya satu yaitu kompetensi terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner.
- 14) Penelitian yang dilakukan oleh Anzhori, dkk. (2021), dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pemanen PTPN III Rantauprapat. Metode pengambilan data adalah skala likert kompetensi, Iklim Kerja dan kinerja karyawan. Analisis data menggunakan model analisis linier regresi berganda. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel independent dan dependent yang digunakan sama yaitu kepribadian dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya

dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variable yang digunakan hanya satu yaitu kompetensi terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner.

- 15) Penelitian yang dilakukan oleh Lutfiyah, dkk. (2020), dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Person Job Fit Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Andromedia. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 68 karyawan dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh artinya seluruh populasi akan dijadikan sampel. Alat analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis Partial Least Square (PLS) yang dijalankan dengan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel independent dan dependent yang digunakan sama yaitu kepribadian dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan hanya satu yaitu kompetensi terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner.

- 16) Penelitian Antara, *et al.*, (2021). Dengan judul penelitian : The Effect of Time Management and Communication on Employee Performance with Mediation of Work Motivation in The Kepeng Money Crafts Industry, Kamasan Village, Klungkung District. Melibatkan 40 karyawan perusahaan sebagai responden penelitian. Penyebaran kuesioner kepada

responden adalah metode yang digunakan dalam mengumpulkan data, selanjutnya data tersebut diolah menggunakan Structural Equation Modeling Partial Least Square (PLS) melalui program Smart PLS 3.0 pada taraf signifikansi 0,05 (5%). Hasil penelitian menunjukkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel independet dan dependent yang digunakan sama yaitu komunikasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada tempat penelitian.

- 17) Penelitian Bua, *et al.*, (2020). Dengan judul penelitian : The Aftermath of Work Environment, Communication and Leadership on Performance of Employees in Tarakan City Education Office. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan dilakukan pada 48 orang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Teknik sampel yang digunakan adalah acak dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan faktor analisis, uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel independet dan dependent yang digunakan sama yaitu komunikasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada tahun dan tempat penelitian.
- 18) Penelitian Mogi, (2020). Dengan judul penelitian : Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ramayana

Lestari Sentosa. Tbk Di Jakarta Pusat. jumlah populasi 50 karyawan dan sampel yang di ambil sebanyak 50 dengan teknik sampel jenuh. Metode deskriptif kuantitatif digunakan penulis karena pendekatan ini menggambarkan permasalahan untuk menentukan seberapa besarnya pengaruh variabel independent. Hasil penelitan menunjukkan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel independet dan dependent yang digunakan sama yaitu komunikasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada tahun dan tempat penelitian.

- 19) Penelitian Sukmawati, (2020). Dengan judul penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah Batam yang berjumlah 52 orang. Data diperoleh dengan metode menyebarkan kuesioner kemudian dianalisa dengan menggunakan uji regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukan komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Adapun persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel independet dan dependent yang digunakan sama yaitu komunikasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada tahun dan tempat penelitian.

- 20) Penelitian Anak Agung Dwi Widyani, dkk (2021). Dengan judul penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional,

Kerjasama Tim, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon. Jumlah Populasi dengan 55 orang pegawai Warung Mina Cabang Renon. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Adapun persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel independet dan dependent yang digunakan sama yaitu komunikasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada tahun dan tempat penelitian.

- 21) Penelitian Manurung dan Prana, (2020). Dengan judul penelitian : Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amtek Engineering Batam. Jumlah sampel dalam penelitian Ini adalah 96 orang karyawan PT. Amtek. Analisis data menggunakan uji Regresi Berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji koefisien determinasi (R^2), uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F), sedangkan pengolahan data menggunakan SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial komunikasi berpengaruh negatif dan bersignifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel independet dan dependent yang digunakan sama yaitu komunikasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada tahun dan tempat penelitian

- 22) Penelitian Anandita, dkk., (2021). Dengan judul penelitian : Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Zam – Zam Jombang). Teknik pengambilan sampel yang digunakan

menggunakan metode sampling jenuh (sensus) yang mana jumlah seluruh populasi dijadikan sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 32 responden. Dengan hasil penelitian Komunikasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel independet dan dependent yang digunakan sama yaitu komunikasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada tahun dan tempat penelitian

