

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan jenis sumber daya utama dalam organisasi karena manusia merupakan unsur pengatur dan pelaksana dari setiap kegiatan yang akan dilakukan organisasi. Agar tujuan dalam organisasi dapat tercapai, maka organisasi haruslah didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, karena tanpa sumber daya yang berkualitas, cita-cita ataupun tujuan organisasi yang telah dirumuskan dengan baik hanya menjadi impian yang tidak pernah terwujud.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan karena selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan baik yang bergerak dalam sektor jasa maupun industri selalu berupaya mengelola manajemen sumber daya manusia dengan cara – cara profesional untuk meningkatkan kinerja. Dalam upaya meningkatkan kinerja, maka hadirnya karyawan yang memiliki komunikasi kerja yang baik, mengikuti aturan aturan budaya kerja dengan benar, dan menyesuaikan karakteristik pekerjaannya dalam bekerja sangat dibutuhkan.

Potensi sumber daya manusia dalam suatu sistem operasi perusahaan pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersediannya dana saja,

tetapi faktor manusia adalah faktor yang terpenting pula. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan organisasi

Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Hasibuan (2016:94) kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Perusahaan dapat dikatakan apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Sandy (2015:11), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:161) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Keberhasilan ataupun kegagalan kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan factor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

Menurut Rivai (2015:309), kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Marhawati, (2022), Menerangkan Kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaanya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk atau

yang lebih dikenal sebagai Alfamart, adalah perusahaan perdagangan Retail yang berkantor pusat di Tangerang. Masalah yang dihadapi PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Mengwi adalah kinerja karyawan yang masih belum optimal. Hal ini bisa dilihat dari hasil kinerja karyawan yang setiap hari yang berfluktuasi dan kurang maksimal. Dilihat dari data penjualan selama tahun 2020

Tabel 1.1
Presentase Volume Penjualan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Mengwi Tahun 2020

No	Bulan	Penjualan (Rp)	Target (Rp)	Pencapaian (%)
1	Januari	219.638.569	250.000.000	87%
2	Februari	186.621.923	250.000.000	74%
3	Maret	223.477.326	250.000.000	89%
4	April	206.243.761	250.000.000	82%
5	Mei	207.172.432	250.000.000	82%
6	Juni	190.300.080	250.000.000	76%
7	Juli	206.300.080	250.000.000	82%
8	Agustus	218.569.530	250.000.000	87%
9	September	195.165.281	250.000.000	78%
10	Oktober	201.463.172	250.000.000	80%
11	November	177.097.299	250.000.000	70%
12	Desember	200.832.781	250.000.000	80%
Jumlah		2.432.881.781	3.000.000.000	81%
Rata – rata		202.740.148	250.000.000	81%

Sumber: PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Badung 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui penjualan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Badung selama tahun 2022 mencapai Rp 2.432.881.781 dari target Rp 3.000.000.000 dengan rata – rata penjualan setiap bulannya Rp 202.740.148, penjualan tertinggi tercapai pada bulan maret dengan total penjualan Rp 223.477.326 dari target Rp 250.000.000 dan penjualan terendah terjadi pada bulan November sebesar Rp 177.097.299 dari target Rp 250.000.000. Dimana didalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tersebut tergantung pada kinerja karyawan, salah satu upayanya ada pada komunikasi yang baik antar para karyawan, atasan dan juga para konsumennya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Menurut Robbins (2016), dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan kerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Melalui komunikasi, pegawai dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga pegawai dapat saling bekerja satu sama lain, Gorda (2017:193) berbagai keputusan dan kebijaksanaan bisnis yang diputuskan, berbagai rencana dan program kerja yang akan diimplementasikan keseluruhannya memerlukan komunikasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka dalam suatu organisasi maupun perusahaan diperlukan adanya komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan. Dalam melaksanakan pekerjaan pegawai tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan kerja, dengan atasan, dan dengan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Melalui komunikasi, pegawai dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Sehubungan dengan hal tersebut maka dalam suatu organisasi maupun perusahaan diperlukan adanya komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja maupun dengan atasan Gorda (2019:193). Komunikasi yang dilakukan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Mengwi seperti pada tabel 1.2 berikut.

Berdasarkan tabel 1.2, dapat dikatakan komunikasi pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Mengwi, idealnya hal ini memungkinkan komunikasi karyawan berjalan dengan lancar. Namun, berdasarkan fenomena yang terjadi di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Mengwi, permasalahan komunikasi masih kerap ditemukan. Fenomena buruknya komunikasi dapat menghambat suatu

pekerjaan dan juga sering kali menimbulkan kesalahpahaman. Hasil wawancara dengan beberapa karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Mengwi, ditemukan bahwa terdapat beberapa karyawan yang tidak mau menyampaikan keluhannya secara langsung kepada pihak manajemen (atasan). Hal ini tidak memenuhi indikator pemahaman dimana antar karyawan harus tercipta rasa pengertian terhadap sesama. Karyawan sering kali menyampaikan kepada teman sekerja dan akhirnya di sampaikan kepada manajemen dengan tafsiran yang berbeda. Hal ini sesuai dengan indikator kesenangan. Fenomena yang juga terjadi pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Mengwi adalah para karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masih kurang memahami perintah yang diberikan kepada atasan. Hal ini berujung pada tidak tercapainya indikator tindakan karena tindakan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang diperintahkan, maka dari itu, komunikasi perlu dikelola dan disampaikan dengan baik agar maksud dan tujuan perusahaan dapat tersampaikan dengan jelas.

Tabel 1.2
Proses Komunikasi PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Mengwi

Uraian	Keterangan
Area Manager dengan Area Coordinator	Rapat pertemuan dilakukan 3-4 kali dalam sebulan untuk membahas hasil pencapaian, kinerja, project dan kemajuan perusahaan, juga membahas strategi apa yang sebaiknya dilakukan agar target bisa tercapa.
Area /Coordinator dengan Kepala Toko	Rapat pertemuan dilakukan sebulan sekali untuk menyampaikan performa di toko dan juga menyampaikan hasil pertemuan dengan Area Manager dan mendiskusikamn solusinya. Koordinasi langsung secara lisan maupun menggunakan bantuan teknologi (google meet atau zoom) berkaitan dengan pembahasannya.
Kepala Toko dengan Staff dan Pramuniaga	Briefing dilakukan setiap memulai shift, mengenai pembahasan SOP didalam melakukan transaksi, pelayanan dan penyampaian target. Komunikasi antar karyawan bersifat langsung agar mendapat respon yang cepat demi kepuasan konsumen.

Sumber: PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Mengwi 2020

Penelitian yang dilakukan oleh Indrayani (2022) yang menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari komunikasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Edbertkho, dkk (2021), menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Demikian pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zackharia, dkk (2020) menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fachrezi (2020) yang menemukan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Penelitian yang dilakukan oleh Fachrez (2019), mengatakan bahwa komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya kerja. Menurut Triguno dalam Ruliyansa (2018:83) budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan perusahaan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing – masing individu, sedangkan kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Budaya kerja adalah cara kerja sehari – hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai – nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senatiasi bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani (Ruliyansa, 2018:83). Menurut Sudarmanto (2014:165) mengemukakan bahwa budaya kerja adalah kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap – sikap, nilai- nilai, norma perilaku dan harapan bersama yang disarankan oleh anggotamenerapkan budaya kerja untuk menunjang kegiatan operasional. Budaya

kerja memberikan arahan kepada karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Berikut ini disajikan data budaya kerja pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Badung pada tabel 1.3.

Tabel 1.3
Budaya Kerja PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Mengwi

Uraian	Keterangan	Pelanggaran
Standar Pakian	Setiap Hari menggunakan seragam kerja sesuai dengan jabatan masing-masing. Setiap hari Kamis diwajibkan menggunakan pakian adat bali	Jika ada pelanggaran, maka karyawan tersebut akan ditegur langsung oleh atasan, dan jika melanggar lagi akan diberikan SP1 (Surat Peringatan
Kedatangan	Setiap karyawan diwajibkan datang 15 menit sebelum jam kerja dimulai dan melakukan absen sidik jari	Karyawan yang sering terlambat atau pulang lebih awal akan diberikan SP1 dan akan ditindak lanjuti oleh Area Coordinator dan Personalia
Pengucapan Salam	Setiap karyawan diwajibkan saling menyapa, juga kepada setiap konsumen yang da ke toko, salam yang digunakan yaitu “Selamat Pagi/Siang/malam selamat datang di Alfamart” ditambahkan dengan salam lainnya tergantung situasi dan kondisi	Jika dilihat langsung oleh atasan ada karyawan yang tidak mengucapkan salam, akan ditegur langsung dan akan dibahas pada saat rapat kepala toko
Penawaran member dan item promo	Setiap karyawan diwajibkan untuk selalu menanyakan member kepada konsumen saat sedang bertransaksi dan menawarkan item promo	Jika terdapat temuan tidak menanyakan member dan tidak menawarkan item promo maka karyawan ybs akan diberikan SP3 (Pemutusan Hubungan Kerja)

Sumber: PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (2020).

Hasil dari wawancara dengan Area Coordinator di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Mengwi, fenomena yang masih sering terjadi yaitu masih banyak dijumpai kasir lupa menanyakan member pada konsumen yang berbelanja. Tentunya ini bertentangan dengan indikator kebiasaan yang telah diatur oleh perusahaan, dan juga tidak sesuai dengan indikator peraturan. Fenomena lain yang masih sering ditemukan adalah beberapa karyawan yang masih datang telat atau

tidak melakukan absen masuk, dengan alasan macet atau lupa absensi, terkait dengan indikator budaya kerja, tentunya hal ini tidak sesuai dengan indikator nilai-nilai yang bertujuan untuk bisa membedakan apa yang lebih penting atau kurang penting dan apa yang benar dan apa yang kurang.

Dilihat dari Tabel 1. 3 diatas budaya kerja pada PT Sumber alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Mengwi sudah dijalankan sesuai dengan SOP yang berlaku. Kebersamaan tetap dijaga melalui budaya kerja, sehingga membuat karyawan merasa nyaman dan solidaritas team tetap terjaga

Penelitian yang dilakukan oleh Adha, dkk (2019) menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Moron dan Darius (2023) menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja. Penelitian menurut Irmayanti (2020) menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sandra (2019) menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yossi dkk (2021) menyatakan budaya kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan. Elbadiansyah (2019:41) mengemukakan bahwa, karakteristik pekerjaan adalah suatu uraian yang memberikan informasi dari pekerjaan yang berkaitan dengan tugas – tugas dan tanggung jawab dari pelaksanaan tugas dan kewajiban dari sebuah pekerjaan yang dibebankan karyawan. Robbins (2016) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan terhadap pemekayaan jabatan

yang dispesifikasikan ke dalam lima dimensi karakteristik inti yaitu keragaman ketrampilan (*skill variety*), jati diri dari tugas (*task identity*), signifikan tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*), dan umpan balik (*feed back*). Karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung-jawab dan macam-macam tugas yang diemban pegawai (Porter, 2015). Karakteristik pekerjaan merupakan sifat tugas pegawai yang meliputi macam tugas, tanggung jawab, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari karakteristik pekerjaan itu sendiri (Stoner dan Freeman dalam (Porter, 2015).

Fenomena yang terjadi di dalam karakteristik pekerjaan yaitu adanya ketidak sesuaian pekerjaan yang diberikan, seperti adanya penambahan tugas yang memerlukan ketrampilan tambahan. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan menjadi kurang maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizal Ahmad dkk (2019) menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Gultom (2022) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Asmanita (2020) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Syaqqi dkk (2021) menyakatan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Candra (2017) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian fenomena diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Budaya Kerja, dan**

Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Mengwi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Mengwi?
- 2) Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Mengwi?
- 3) Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Mengwi?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Mengwi.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. (Alfamart) Mengwi.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Mengwi.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat antara lain:

1) Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai kajian komunikasi, budaya organisasi, dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.
- b. Sebagai referensi dan masukan bagi pihak-pihak yang memerlukan informasi mengenai kajian komunikasi, budaya organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini memberikan kesempatan yang baik bagi mahasiswa/i bagi peneliti untuk dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama kuliah.
- b. Hasil penelitian ini dapat berguna bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar untuk bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat dalam bidang kajian komunikasi, budaya kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan serta diharapkan dapat menambah perbendaharaan perpustakaan kampus.
- c. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan dengan komunikasi, budaya kerja dan karakteristik pekerjaan dan kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. (Suwarmadani, 2018). Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan – tujuan tersebut (Srimindari dalam Suwardani, 2018). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti dalam Suwardani 2018). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi prestasi yang dihasilkan.

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku (Suwarmadani, 2018). Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk human behavior dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Header goal* akan dapat tercapai bila ada usaha perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* pada *easy goal*.

2.1.2 Komunikasi

1) Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun Bahasa nonverbal, Usman (Panjaitan, 2016:18). Menurut Ardiansyah (2016:18) komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai symbol *verbal* atau *nonverbal*. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Apabila tidak ada komunikasi para pengawal tidak akan mengetahui apa yang dilakukan rekan sekerjanya, pimpinan tidak dapat menerima masukan informasi, dan para penyedia tidak dapat memberikan instruksi, Robbins (Ardiansyah, 2016:18).

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi yaitu proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lainnya, yang pada gilirannya akan akan tiba saling pengertian dan mendalam.

2) Unsur komunikasi

Berdasarkan definisi yang dibuat pakar komunikasi Harold Lasswell (Effendy, 2017:10), komunikasi memiliki lima unsur yang saling berketergantungan satu sama lain, diantaranya:

- a. Sumber (komunikator), yaitu pihak yang berinisiatif atau mempunyai atau kebutuhan untuk berkomunikasi. Sumber bisa menjadi seorang individu, kelompok, atau bahkan sebuah organisasi. Proses ini dikenal dengan penyandian (encoding).

- b. Pesan, yaitu seperangkat symbol verbal atau non-verbal yang mewakili perasaan, nilai dan gagasan dari komunikator.
- c. Saluran, yaitu alat atau wahana yang digunakan komunikator untuk menyampaikan pesannya kepada penerima. Saluran merujuk kepada penyampaian pesan, bisa melalui tatap muka, atau lewat media (cetak/elektronik).
- d. Penerima, yaitu orang yang menerima pesan dari sumber, yang biasa disebut dengan sasaran/tujuan, komunike, penyandi-balik, khalayak, pendengar, atau penafsir.
- e. Efek, yaitu kejadian pada penerima setelah ia menerima pesan tersebut, meliputi penambahan pengetahuan, terhibur, perubahan sikap, perubahan keyakinan, atau perubahan perilaku.

3) Fungsi komunikasi

MacBride (Effendy, 2006: 26-31) memberikan pandangannya tentang fungsi komunikasi. Menurut MacBride, setidaknya komunikasi memiliki delapan fungsi, yang terdiri dari :

- a. Informasi, yakni pengumpulan, penyimpanan, pemrosesan, penyebaran, berita, data, gambar, fakta dan pesan, opini dan komentar yang memberikan pengaruh terhadap lingkungan, serta mengambil keputusan dengan tepat.
- b. Sosialisasi, yakni penyedia sumber ilmu pengetahuan yang memungkinkan orang bersikap dan bertindak sebagai anggota masyarakat yang efektif dan membuat dia sadar akan fungsi sosialnya, sehingga ia dapat aktif di masyarakat.

- c. Motivasi, yakni menjelaskan tujuan masyarakat baik jangka pendek maupun jangka panjang, mendorong orang menentukan pilihannya dan keinginannya, serta mendorong kegiatan individu dan kelompok berdasarkan tujuan yang dikejar bersama.
- d. Perdebatan dan diskusi, yakni menyediakan dan saling menukar fakta yang diperlukan untuk memungkinkan persetujuan dan menyelesaikan perbedaan pendapat mengenai masalah public, menyediakan bukti – bukti yang relevan sesuai kebutuhan masyarakat umum dengan tujuan agar masyarakat lebih melibatkan diri dalam masalah yang menyangkut kepentingan bersama.
- e. Pendidikan, yakni pengalihan ilmu pengetahuan sehingga mengembangkan intelektual, pembentukan watak, dan pendidikan ketrampilan serta kemahiran yang diperlukan pada semua bidang kehidupan.
- f. Hiburan, yakni penyebarluasan symbol, sinyal, suara dan citra dari drama, tari, kesenian, kesusastraan, komedi, olah raga, dan lain sebagainya untuk kesenangan.
- g. Memajukan kebudayaan, yakni penyebarluasan hasil kebudayaan dan seni dengan maksud melestarikan warisan masa lalu, perkembangan kebudayaan dengan memperluas horizon seseorang, membangun imajinasi, serta mendorong kreativitas seseorang sesuai kebutuhan estetikanya.
- h. Integrasi, yakni menyediakan bagi bangsa, kelompok dan individu kesempatan untuk memperoleh berbagai pesan yang diperlukan agar

mereka dapat saling mengenal dan menghargai kondisi, pandangan, serta keinginan orang lain.

4) Indikator Komunikasi

Menurut Suranto (Lawasi dan Triatmanto, 2017:52), ada beberapa indikator komunikasi, yaitu:

a. Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksud oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama , dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama – sama saling mengerti fungsinya masing – masing.

b. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang.

c. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka tersebut tidaklah efektif.

d. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

e. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan. Dengan kondisi seperti itu orang tidak merasa sungkan untuk berbicara. Jika sudah demikian, maka antara satu dengan yang lainnya saling mempengaruhi dan dengan sendirinya komunikasi akan berlangsung secara efektif.

2.1.3 Budaya Kerja

1) Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai – nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok tercemin dalam sikap menjadi perilaku, cita – cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja menurut Supriyadi dan Triguno (Sa'adah, 2017:25).

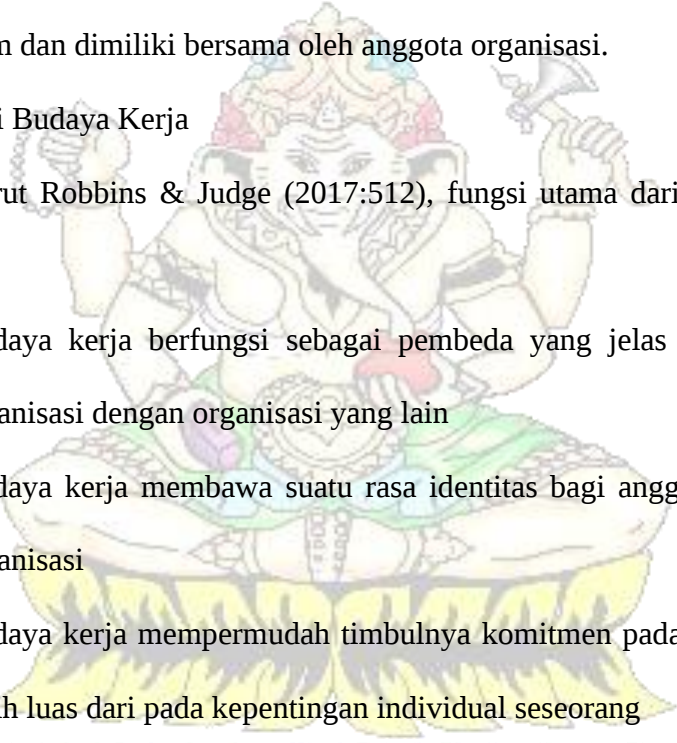
Budaya kerja pokok penyelesaian masalah – masalah eksternal dan internal yang pelaksanaanya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota – anggota baru sebagai secara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah – masalah terkait menurut Drucker (Iqbal, 2017:271). Kemudian menurut Nawawi (Yulianti, 2014:2) Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan

berulang – ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa budaya kerja ialah nilai – nilai dan perilaku perasaan yang sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi.

2) Fungsi Budaya Kerja

Menurut Robbins & Judge (2017:512), fungsi utama dari budaya kerja adalah:

- 
- a. Budaya kerja berfungsi sebagai pembeda yang jelas terhadap satu organisasi dengan organisasi yang lain
 - b. Budaya kerja membawa suatu rasa identitas bagi anggota – anggota organisasi
 - c. Budaya kerja mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang
 - d. Budaya kerja merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan membentuk sikap serta perilaku karyawan
 - e. Budaya kerja berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang membentuk sikap serta perilaku karyawan

3) Faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Menurut Mondy dan Noe (1990) menyatakan faktor yang mempengaruhi budaya kerja yaitu:

- a. Komunikasi
- b. Motivasi
- c. Karakteristik organisasi
- d. Proses- proses administrasi
- e. Struktur organisasi
- f. Gaya manajemen

4) Indikator Budaya Kerja

Menurut Ndraha (Amanta,2016:17), adapun indikator budaya kerja ialah:

- a. Kebiasaan, ialah kebiasaan – kebiasaan yang dapat dilihat dari perilaku pegawai, berdasarkan akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pihak maupun kelompok di dalam ruang lingkup pekerjaan
- b. Peraturan, yaitu untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan disiplin pegawai
- c. Nilai – nilai, ialah menghayati seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik dan kurang baik, dan apa yang benar dan apa yang kurang benar

2.1.4 Karakteristik Pekerjaan

1) Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Menurut, Mathis dan Jackson (2016) mengemukakan bahwa, pekerjaan dirancang untuk memanfaatkan karakteristik pekerjaan yang penting yang cenderung diterima dengan positif oleh karyawan- karyawan. Karakteristik pekerjaan dapat membantu membedakan antara pekerjaan yang “baik” dan pekerjaan yang “buruk”. Banyak pendekatan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas mencerminkan usaha untuk meluskan satu karakteristik pekerjaan atau lebih.

Hasibuan (2016:135) menyatakan karakteristik pekerjaan merupakan tingkat sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat dari hasilnya dan dapat dikenali sebagai hasil kinerja seseorang. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Suatu penyebab utama kinerja pekerjaan yang efektif adalah perancangan pekerjaan.

Dalam pengertian teknis, perancangan /desain pekerjaan merujuk pada proses dimana manajer menetapkan tugas dan otoritas karyawan. Masayu (2017:68) menyatakan karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik. Karakteristik pekerjaan dapat membantu membedakan antara pekerjaan yang “baik” dan pekerjaan yang “buruk”.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu penilaian oleh karyawan terhadap pekerjaan tertentu yang pekerjaannya di deskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.

2) Indikator Karakteristik Pekerjaan

Indikator karakteristik pekerjaan menurut Munandar (2001:357) yaitu:

a. Keragaman Ketrampilan (*skill Variety*)

Makin banyak ragam ketrampilan yang digunakan, suatu pekerjaan tidak menjadi membosankan dimata karyawan. Pekerjaan yang menurut ketrampilan yang beragam dipandang oleh karyawan lebih menantang karena mencakup berbagai jenis ketrampilan.

b. Jati diri tugas (*task identity*)

Pada tingkat sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat diakui sebagai hasil kinerja seseorang. Seberapa besar keterlibatan karyawan dapat diidentifikasi dalam penyelesaian tiap tahap pekerjaan dari awal hingga selesai.

c. Tugas yang penting (*task Significance*)

Tingkat sejauh mana pekerjaan mempunyai dampak yang berarti bagi kehidupan orang lain, baik karyawan tersebut yang merupakan rekan sekerja dalam suatu perusahaan yang sama maupun orang lain di lingkungan sekitar karyawan.

d. Otonomi (*Autonomy*)

Tingkat kebebasan pemegang kerja, yang mempunyai pengertian ketidaktergantungan dan keleluasaan yang diperlukan untuk menjadwalkan pekerjaan dan memutuskan prosedur apa yang akan digunakan untuk menyelesaikannya.

e. Umpan balik (*Feedback*)

Pemberian umpan balik pada setiap pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan karyawan didalam perusahaan. Para karyawan juga perlu mengetahui seberapa baik prestasi yang telah dilakukan

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (Srimiatun, 2017:21), kinerja (*Perfomace*) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (*Job requipment*), suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu tidak dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut dengan standar pekerjaan (*job standard*).

Rivai (Rompis, Tumbel dan Sendow, 2017:4298) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau perwujudan kerja nyata yang ditampilkan dari berbagai upaya baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan pekerjaan yang dapat dipertanggung jawabkan sesuai perannya didalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan ketrampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Namawi (2017:123) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Hasil kerja sesuai dengan standar kualitas, yaitu hasil kerja yang diperoleh karyawan pada satu periode sesuai dengan standar kualitas yang telah ditentukan perusahaan
- b. Hasil kerja sesuai dengan standar kuantitas, yaitu hasil kerja yang diperoleh karyawan pada satu periode sesuai dengan standar kuantitas yang ditentukan perusahaan
- c. Mampu berinovasi yaitu semua karyawan diharapkan mampu untuk berinovasi dalam melaksanakan tugas pada perusahaan
- d. Selalu menjadi yang terbaik yaitu semua karyawan diharapkan berkompetensi menjadi yang terbaik dalam melaksanakan tugas sehari – hari
- e. Kemampuan untuk meningkatkan hasil kerja yaitu semua karyawan diharapkan selalu mempunyai kemampuan untuk meningkatkan hasil kerja

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil- hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Adapun hasil – hasil penelitian yang dijadikan perbandingan tidak terlepas dari topik penelitian mengenai pengaruh komunikasi, budaya kerja, dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian terdahulu.

- 1) Candra dkk (2017) dengan judul Analisa Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan di Hotel D'Season Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah 55 responden dengan menggunakan *Partial Least Square*. Hasil; penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel bebas yang digunakan yaitu karakteristik pekerjaan dan variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian dan sampel penelitian.
- 2) Sihobing dkk (2018) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan yang berada di PT. PLN (Persero) Rayon Manado selatan. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 34 karyawan dengan teknik pengambilan sampel sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukan

bahwa secara parsial karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Nurhalim dkk (2018) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember, sampel penelitian ini menggunakan metode sensus, maka ditetapkan sampel sebanyak 40 orang karyawan yang meliputi seluruh karyawan tetap. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia Cabang Jember dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bank Indonesia Cabang Jember.
- 4) Sembiring dan Winarto (2020) dengan judul Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat di Rumah sakit Milik Pemerintah). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuisioner. Responden dalam penelitian ini adalah perawat rumah sakit yang berjumlah 89 orang. Hasil dari penelitian ini berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa budaya kerja dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 5) Adha dkk (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember yang menguji 32 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji R². Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad dkk (2019) dengan judul Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya – Langkat. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mitra Niaga Sejati dengan teknik analisis regresi linier berganda sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 7) Penelitian ini dilakukan oleh Putro dan Utomo (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah dosen kampus yang di bawah Bani Saleh yang jumlahnya 144 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, analisa yang digunakan

adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Relawati dan Kasmari (2019) dengan judul Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nasmoco Majapahit, Semarang. Populasi penelitian yaitu sebanyak 103 karyawan. Teknik penentuan sampel dengan menggunakan metode Slovin diperoleh jumlah sampel 51 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi, komitmen organisasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Sujana dkk (2019) dengan judul Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. BPR Nusamba Kubutambahan. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan PT. BPR Nusamba Kubutambahan sebanyak 31 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuisioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Rialmi dan Morsen (2020) dengan judul Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Utama Metal Abadi. Teknik sampling yang digunakan adalah Proporsional Random Sampling menggunakan metode teknik sampling jenuh dengan sampel

sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

- 11) Penelitian yang dilakukan oleh Wandi dkk (2019) dengan judul Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. Sampel yang digunakan berjumlah 83 responden pegawai BPBD Provinsi Banten. Analisis data menggunakan teknik regresi linier berganda sederhana menggunakan bantuan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 12) Penelitian yang dilakukan oleh Maulida (2018) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bess Finance Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif analitis dengan pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode survey. Responden dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Bess Finance Banjarmasin yang berjumlah 64 orang. Analisis data yang digunakan adalah uji regresi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bess Finance Banjarmasin.
- 13) Penelitian yang dilakukan oleh Rahmadalena dan Asmanita (2020) dengan judul Penelitian Pengaruh Employee Engagement,

Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 90 responden yang merupakan karyawan tetap. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, hasil dari penelitian ini employee engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang, Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang.

- 14) Penelitian Azwina dan Shahnaz (2020) dengan judul Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap kinerja Karyawan pada PT. Gapa Citramandiri. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 42 karyawan dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Skala dalam kuisioner menggunakan skala likert dan skala interval. Kelayakan data pada penelitian ini diuji menggunakan validitas dan reliabilitas. Metode analisis data yang dilakukan yaitu Uji Regresi Linier Sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif cukup kuat dan signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan.

- 15) Suryadi (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada pegawai di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 190 orang dengan menggunakan metode teknik random sampling. Analisis data yang digunakan adalah analisis linier regresi berganda. Hasil dari

penelitian ini adalah karakteristik pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

