

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era persaingan global yang semakin ketat, Perusahaan perbankan senantiasa berlomba untuk melakukan perkembangan dalam perusahaanya, tentu hal ini menjadi suatu tantangan bagi pimpinan untuk mewujudkan hal tersebut. Untuk dapat meraih kesuksesan perusahaan membutuhkan peran dan sumbangsih sumber daya manusia yang mempuni dalam mewujudkan kesuksesan suatu perusahaan (Yoanita, 2023).

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam dunia perbankan ialah orang yang bekerja dalam suatu perusahaan yang disebut sebagai karyawan. Karyawan merupakan aset berharga bagi setiap perusahaan karena kemampuan dan keterampilan mereka secara langsung mempengaruhi efisiensi dan efektivitas operasional (Mathur et al 2021).

Gupta dan Kumar (2020) menjelaskan bahwa karyawan yang terlibat secara aktif dalam proses kerja akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dan berkontribusi terhadap lingkungan kerja yang positif. Aditi (2023) juga menyatakan bahwa semakin besar sebuah perusahaan berinvestasi kepada karyawannya, maka semakin baik pula kualitas kinerja karyawan yang dimilikinya.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan dalam suatu de tertentu (Wibowo, 2020). Menurut Mangkunegara (2017), menyatakan a kinerja karyawan adalah hasil kerja individu di dalam organisasi yang



dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi, kemampuan, lingkungan kerja, dan komunikasi. Selain itu, Indratno dan Setiawan (2022) juga menyatakan bahwa, kinerja karyawan yang tinggi tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada lingkungan kerja yang kondusif serta iklim organisasi yang positif.

Dalam industri perbankan, kinerja karyawan tidak hanya berpengaruh pada efisiensi operasional, tetapi juga pada kepuasan nasabah dan daya saing Perusahaan. Teori diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggi Ramadani (2020) mengenai pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu penelitian yang dilakukan oleh Hasyim Fajar Pasaribu (2021) mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Robinson & Judge, (2019) juga menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja ialah komunikasi & iklim organisasi.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja ialah komunikasi. menurut Robbins dan Judge (2019) menjelaskan komunikasi dalam organisasi mencakup komunikasi vertikal (antara atasan dan bawahan), horizontal (antar karyawan pada level yang sama), dan diagonal (antar karyawan di level yang berbeda

tidak berada dalam jalur pelaporan langsung). Komunikasi dalam organisasi berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan semua tingkat



manajemen dan karyawan, memastikan bahwa informasi dan arahan dapat disampaikan dengan jelas. Komunikasi yang baik dapat memotivasi karyawan, meningkatkan kolaborasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komunikasi yang terbuka dan transparan serta jelas dapat meningkatkan kinerja individu dan tim (Sharma & Singh, 2022).

Selain komunikasi, iklim organisasi juga memainkan peranan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Iklim organisasi mencakup suasana kerja, nilai-nilai, dan budaya yang ada dalam organisasi, yang dapat memengaruhi motivasi dan perilaku karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dan didukung dalam iklim organisasi yang positif cenderung lebih produktif dan berkomitmen pada tugas mereka (Lee & Choi, 2021).

Sutrisno (2019) juga menyatakan bahwa iklim organisasi yang sehat berperan penting dalam menciptakan loyalitas dan efisiensi kerja, yang secara langsung berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Dari teori yang telah dijelaskan di atas dimana terdapat penelitian yang berkaitan dengan teori tersebut yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ari Radianto (2017), hasil penelitiannya menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang jasa keuangan perbankan. Bank BTN

adalah bank pertama di Indonesia yang berfokus pada pengembangan perumahan dan pemberian kredit perumahan kepada Masyarakat. Untuk



memudahkan karyawan dalam penyaluran pemberian kredit tentunya Bank BTN Cabang Makassar membutuhkan komunikasi yang lancar dan terbuka antar sesama karyawan & nasabah, bukan hanya komunikasi saja, Bank BTN cabang Makassar juga harus menerapkan Iklim Organisasi yang nyaman bagi karyawan agar karyawan merasa nyaman dan aman saat bekerja, karena karyawan memiliki peranan penting sebagai pengelola dan penggerak pada Bank BTN untuk meningkatkan kinerja serta kepuasan pada nasabah.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Makassar ditemukan terjadinya penurunan pada salah satu aspek kinerja selama 2 periode terakhir ini. Berikut ini dilampirkan tabel data kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar, sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Makassar (Tahun 2022 - 2023)

Aspek Kinerja	Tahun (2022)	Tahun (2023)	Penurunan/Peningkatan
Pencapaian target	60%	55%	Penurunan
Kedisiplinan dan Absensi	70%	80%	Peningkatan
Kepuasan Nasabah Terhadap Layanan Digital (Mobile Banking)	65%	85%	Peningkatan
Pengembangan Produk Baru	60%	80%	Peningkatan

Sumber: Human Capital, Bank BTN Cabang Makassar 2024



Dari data kinerja pada tabel diatas selama 2 periode terakhir yaitu tahun 2022 dan 2023 terjadi penurunan aspek kinerja pada pencapaian target di tahun 2023 sebesar 5%, dan aspek kinerja lainnya mengalami peningkatan di tahun 2023. dari wawancara yang dilakukan bersama team HRD Bank BTN Cabang Makassar, penyebab terhambatnya pencapaian target pada tahun 2023 ialah terjadinya penyampian informasi antar sesama karyawan yang kurang jelas sehingga menyebabkan miss komunikasi, dan juga karyawan yang belum maksimal dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai target yang telah ditentukan. HRD Bank BTN cabang Makassar juga menyampaikan iklim organisasi yang ada di Bank BTN cabang Makassar sudah cukup baik, dimana karyawan merasa fasilitas kerja yang diberikan oleh Perusahaan memadai sesuai dengan kebutuhan kerjanya, selain itu lingkungan kerja di Bank BTN cabang Makassar cukup baik dimana antar sesama karyawan saling mendukung satu sama lainnya.

Oleh karena itu melihat dari fenomena yang terjadi di Bank BTN Cabang Makasaar terkait fenomena kinerja, komunikasi dan iklim organisasi, maka peneliti tertarik melakukan penelitian di Bank BTN cabang makassar dengan mengangkat judul yaitu *“Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar”*



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan pada uraian diatas, penulis dapat merumuskan permasalahannya, sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar?
2. Bagaimana pengaruh Komunikasi terhadap Iklim Organisasi pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar?
3. Bagaimana pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar?
4. Apakah Iklim Organisasi memediasi pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Iklim Organisasi pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar.



4. Untuk mengetahui apakah Iklim Organisasi memediasi pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat pada banyak pihak antara lain:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar, dengan fokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasilnya membantu mengisi kesenjangan pengetahuan dan memberikan wawasan baru bagi peneliti dan praktisi. Selain itu, penelitian ini juga mengembangkan teori mengenai hubungan antara komunikasi dan iklim organisasi, serta memperkaya konsep dalam teori manajemen sumber daya manusia dan menjadi dasar bagi penelitian lanjutan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1) Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman penulis mengenai dampak komunikasi terhadap kinerja karyawan dan iklim organisasi. Di samping itu, penelitian ini juga memberikan pengalaman tambahan bagi penulis dalam melaksanakan penelitian.

2) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan wawasan yang positif serta bermanfaat mengenai pengaruh komunikasi dalam



meningkatkan kinerja karyawan dan iklim organisasi. Selain itu, hasilnya diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk melakukan perbaikan terhadap kelemahan yang mungkin ada.

3) Bagi Pihak Lainnya

Sebagai panduan dan referensi bagi pihak lain yang berminat untuk melakukan penelitian atau mendalami topik yang serupa.

1.5 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan, dapat mempermudah untuk pembahasan dalam penulisan. Sistematikan penulisan penelitian adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini merupakan bab pertama pada penulisan skripsi ini, antara lain berisis “Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan, Manfaat dan Sistematika Penulisan”

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini menjelaskan Landasan teori yang berisi materi dari variabel X (komunikasi) dan Z (iklim organisasi) serta Y (kinerja karyawan).

Bab III Kerangka Konseptual dan Pengembangan Hipotesis

Bab ini menjelaskan tentang “Kerangka konseptual/pemikiran dan pengembangan hipotesis”

Bab IV Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang “Rancangan Penelitian, Lokasi dan Waktu
1, Populasi dan Sampel, Jenis dan Sumber Data, Teknik Sampling, Teknik



Pengumpulan Data, Variabel Penelitian dan Definisi Operasional, Uji Validitas dan Reliabilitas, dan Teknik Analisis Data.

Bab V Hasil & Pembahasan

Bab ini berisikan Gambaran terkait hasil penelitian dan Analisa secara kuantitatif, dan juga pembahasan hasil penelitian, bab ini meliputi : Hasil Penelitian dan Pembahasan.

Bab VI Kesimpulan & Saran

Bab terakhir dalam penelitian ini berisi kesimpulan dan saran yang disusun berdasarkan seluruh rangkaian penelitian yang telah dilakukan. Kesimpulan menyajikan secara singkat inti dari permasalahan yang diteliti serta hasil-hasil yang diperoleh dalam proses penyelesaian masalah tersebut. Dalam bagian ini, penulis menyampaikan hasil analisis dan interpretasi dari data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya. Adapun bagian saran, memberikan rekomendasi atau solusi terkait masalah dan kekurangan yang ditemukan dalam ruang lingkup penelitian ini. Saran ini mencakup langkah-langkah yang perlu diambil oleh pihak-pihak terkait untuk memperbaiki atau melanjutkan temuan-temuan yang telah dihasilkan dalam penelitian.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Komunikasi

2.1.1 Definisi Komunikasi

Komunikasi adalah penyampaian informasi atau penerima pesan dari satu orang kepada orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun nonverbal (Setiawan 2022). Orang yang berkomunikasi ialah orang yang mampu menyampaikan informasi atau pesan kepada orang lain baik secara langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun nonverbal sehingga orang lain dapat menerima informasi sesuai dengan harapan si pemberi informasi sebaliknya ia mampu menerima informasi atau pesan orang lain yang disampaikan kepadanya, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun nonverbal.

Wiryanto (2014) menyatakan bahwa “komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari satu orang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang dipergunakan dalam percakapan, ekspresi wajah, intonasi, dan sebagainya.

Wursanto (2019) menyatakan bahwa komunikasi yang dilakukan di organisasi merupakan suatu proses penyampaian berita dari suatu pihak kepada pihak lain (dari seseorang kepada orang lain, dari satu unit ke unit yang lain) yang berlangsung atau yang terjadi dalam suatu kantor.

Berdasarkan definisi – definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi sebagai suatu proses orang-orang bermaksud memberikan pengertian-



pengertian melalui pengiriman berita secara simbolis, dapat menghubungkan para anggota berbagai satuan organisasi yang berbeda dan bidang yang berbeda pula, sehingga sering disebut rantai pertukaran informasi.

2.1.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Perusahaan

Komunikasi dalam Perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: budaya organisasi, kepemimpinan, dan teknologi. Menurut Sari & Yulianto (2021) budaya organisasi dalam suatu Perusahaan yang inklusif berkontribusi pada peningkatan komunikasi efektif antar karyawan. Selain itu, Hidayah (2020) menjelaskan pentingnya gaya kepemimpinan yang terbuka dalam menciptakan lingkungan komunikasi yang baik, dan teknologi menurut Ramadhan (2022) menjelaskan bahwa penggunaan platform digital dapat meningkatkan kolaborasi dan mempercepat aliran informasi.

2.1.3 Dimensi Komunikasi

Menurut Rosbon, J & McCauley terdapat 3 pembagian dimensi komunikasi yaitu:

1. Komunikasi Vertikal

Komunikasi Vertikal merupakan interaksi yang terjadi antara Tingkat manajemen yang berbeda dalam organisasi. Komunikasi ini meliputi komunikasi dari atasan ke bawahan (komunikasi turun) dan dari bawah ke atas (komunikasi naik). Misalnya, instruksi atau arahan dari manajer kepada staf, serta laporan kinerja yang disampaikan oleh staf kepada manajer.

2. Komunikasi Horizontal

Komunikasi Horizontal merupakan komunikasi yang terjadi antara individu atau kelompok yang berada pada Tingkat yang sama dalam organisasi.



Komunikasi ini berfokus pada kolaborasi dan pertukaran informasi antar departemen atau tim. Misalnya pertemuan antar tim untuk membahas proyek, atau kolaborasi antara rekan kerja dalam menyelesaikan tugas Bersama.

3. Komunikasi Diagonal

Komunikasi Diagonal merupakan komunikasi yang terjadi antara individu yang berada di Tingkat dan departemen yang berbeda dalam organisasi. Komunikasi ini memungkinkan adanya pertukaran informasi lintas fungsi dan hierarki. Misalnya seorang manajer pemasaran yang berkomunikasi dengan staf keuangan untuk mendiskusikan anggaran promosi.

2.2 Iklim Organisasi

2.2.1 Definisi Iklim Organisasi

Mangkunegara (2017) mengemukakan iklim organisasi adalah persepsi dan pengalaman individu dalam sebuah organisasi terkait dengan kondisi sosial dan psikologis yang ada di tempat kerja. Iklim ini mencakup berbagai faktor seperti hubungan antar individu, pola komunikasi, struktur kekuasaan, budaya kerja, serta kebijakan yang diterapkan dalam organisasi. Iklim organisasi dianggap sebagai faktor penting yang dapat memengaruhi motivasi, kepuasan kerja, kinerja, dan kesejahteraan karyawan. sedangkan menurut Robbins & Judge (dalam *Organizational Behavior*, 2017), iklim organisasi juga merupakan persepsi bersama tentang cara-cara yang berlaku dalam organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku individu. Ini mencakup pola interaksi, kebijakan, serta berbagai praktik



terapkan oleh organisasi yang memberikan dampak pada psikologi dan karyawan.

Robert Stringer (2022) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu Lingkungan eksternal, strategi, kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi. Masing-masing faktor ini sangat menentukan, oleh karena itu orang yang ingin mengubah iklim suatu organisasi harus mengevaluasi masing-masing faktor tersebut.

2.2.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Davis dan Newstorm (2020), iklim organisasi memiliki unsur-unsur organisasi yang menjadi tolok ukur dalam pengukuran iklim organisasi, yaitu:

- 1) Kualitas Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu yang di praktikkan oleh pimpinan terhadap karyawannya.
- 2) Kepercayaan, yaitu kepercayaan yang diberikan pimpinan kepada karyawannya dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan tersebut.
- 3) Komunikasi, yaitu proses transfer informasi serta pemahamannya dari komunikasi ke atas, ke bawah, ke samping dalam suatu organisasi.
- 4) Tanggung Jawab, yaitu sikap yang ada pada pimpinan dan karyawan terhadap kepemilikan perusahaan serta tugas-tugas yang dikerjakan.
- 5) Imbalan yang Adil, yaitu upah yang diberikan pada karyawan sesuai dengan pengharapan mereka yakni pekerjaan yang dihasilkan, keterampilan dan standar pengupahan komunitas.



mpatan, yaitu suatu peluang yang diberikan karyawannya untuk
ngkatkan prestasi kerjanya.

- 7) Pengendalian, yaitu suatu tindakan yang dilakukan oleh pimpinan agar perusahaan atau organisasi terkontrol dengan baik sehingga tidak mengalami kerugian.

2.2.3 Dimensi Iklim Organisasi

Dimensi iklim organisasi menurut Mangkunegara (2017) adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (Leadership)

Dimensi ini berkaitan dengan cara pemimpin memengaruhi anggota tim atau karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik menciptakan iklim yang mendukung komunikasi yang terbuka, rasa saling menghargai, dan kepercayaan antara pemimpin dan bawahan.

2. Hubungan Antar Individu (Interpersonal Relationships)

Iklim organisasi yang sehat juga dipengaruhi oleh kualitas hubungan antar individu dalam organisasi, termasuk hubungan antara karyawan dengan rekan kerja maupun antara karyawan dengan atasan. Hubungan yang harmonis dapat meningkatkan kolaborasi dan produktivitas.

3. Penghargaan dan Pengakuan (Recognition and Reward)

Pemberian penghargaan atau pengakuan terhadap pencapaian karyawan memberikan dampak positif terhadap motivasi dan kepuasan kerja. Iklim yang mendukung penghargaan ini menciptakan semangat kerja yang tinggi.

4. Fasilitas dan Lingkungan Kerja (Facilities and Work Environment)



Fasilitas dan lingkungan fisik yang nyaman dan mendukung pekerjaan menjadi dimensi penting dalam menciptakan iklim organisasi yang positif.

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan konsentrasi, kenyamanan, dan kesejahteraan karyawan.

2.3 Kinerja

2.3.1 Definisi Kinerja

Menurut Kasmir (2016), kinerja merujuk pada sejauh mana seseorang atau organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan memperhatikan kualitas dan kuantitas hasil yang dicapai. Kinerja mencakup berbagai aspek yang melibatkan pencapaian, efektivitas, serta efisiensi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Setiap karyawan diharapkan memiliki kinerja yang baik (D. A. N. Arianto & Istikomah, 2018; Dewi, 2021)

Menurut (Hitalessy et al., 2018) kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan atau merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan moral maupun etika (Farisi & Lesmana, 2021).



2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Hariati (2018) terdapat beberapa faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

1) Faktor Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu proses di mana seorang individu memengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Dubrin (2020) memperjelas definisi ini dengan menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk menanamkan keyakinan dan mendapatkan dukungan dari anggota serta organisasi demi mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor Kompensasi

Salah satu cara yang dilakukan oleh departemen personalia untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Secara umum, kompensasi sering dihubungkan dengan istilah gaji atau upah serta pendapatan lainnya. Kompensasi harus sesuai dan memenuhi kebutuhan karyawan. Berdasarkan definisi tersebut, kompensasi yang diterima oleh setiap karyawan akan berdampak pada kinerja dan hasil kerja mereka. Pemberian kompensasi yang tepat akan membantu mencapai tujuan dari pemberian kompensasi tersebut.

3) Faktor Komunikasi

Secara etimologis, istilah komunikasi berasal dari bahasa Latin "communicatio," yang bersumber dari kata "communis." Kata "communis" tidak ada hubungannya dengan praktik komunis yang sering dijumpai dalam konteks



dalam hal ini, arti "communis" adalah memiliki makna yang sama, yaitu
tentang suatu hal. Komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari

satu individu kepada individu lain, baik secara langsung maupun melalui media, dengan tujuan untuk memberi informasi, mengubah sikap, pendapat, dan perilaku.

4) Faktor Lingkungan

Dalam melaksanakan tugas, faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Secara umum, lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai semua hal yang ada di sekitar pekerja yang dipengaruhi oleh perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan tugas yang diemban.

2.3.3 Dimensi Kinerja

Koopmans (2018) telah melakukan beberapa kajian literatur yang berkaitan dengan dimensi dari kinerja suatu individu. Dari kajian yang telah dilakukan, ditemukan adanya tiga dimensi dari kinerja suatu individu, yaitu :

1) *Task Performance*

Task Performance merujuk kepada kecakapan atau kompetensi terkait tugas utama yang dikerjakan. Misalnya ialah kuantitas kerja, kualitas kerja, dan pengetahuan kerja.

2) *Contextual Performance*

Contextual Performance merupakan perilaku yang mendukung lingkungan sosial dan psikologis organisasi dalam menjalankan fungsi teknis, atau segala tingkah laku yang melampaui tujuan formal tertulis pekerjaan. Misalnya

ambil tugas tambahan, menunjukkan inisiatif, atau membina pendatang
ada pekerjaan.



3) *Counterproductive Work Behavior*

Counterproductive Work Behavior merupakan Tindakan yang dapat merugikan atau membahayakan organisasi. Tingkah laku ini misalnya, absensi, keterambatan masuk kerja, terlibat dala kegiatan di luar kerja, mencuri.

2.4 Hasil Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Metode Analisis	Variabel	Hasil
1.	Rizky Ariani, Siska Mayratih, Asrian Susanti (2021)	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Youyoung Textile Indonesia	Analisis Statistik Deskriptif	Komunikasi, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Youyoung Textile Indonesia.
2.	Anggi Ramadani (2020)	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indah Logistik Pekanbaru	Analisis Regresi Sederhana	Komunikasi, Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indah Logistik Pekanbaru.
3.	Hadi Purnama (2017)	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Sederhana	Iklim Organisasi dan kinerja	Terdapat pengaruh yang positif iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Iklim



		Politeknik LP3I Jakarta Kampus Cikarang			organisasi berpengaruh positif dan signifikan yang rendah terhadap kinerja karyawan sebesar 3.1%.
4.	Early Purba (2023)	Pengaruh Komunikasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru MAN 1 Medan	Analisis Regresi Linear	Komunikasi, Iklim Organisasi, dan Kinerja	penelitiannya menunjukkan bahwa Terdapat hubungan positif dan tinggi komunikasi dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru MAN 1 Medan
5	Fania Lailatul Kamalia Dan Edy Raharja (2022)	Pengaruh Iklim Organisasi dan Komunikasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Inovasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Perhotelan Kawasan Bandung)	Path Analysis	Iklim Organisasi, Komunikasi Digital, dan Kinerja Karyawan.	Penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan komunikasi digital juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, iklim organisasi mempengaruhi inovasi kerja, sementara komunikasi digital secara signifikan berpengaruh positif terhadap inovasi kerja. Inovasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan



					terhadap kinerja karyawan, namun tidak dapat memediasi hubungan antara iklim organisasi dan kinerja karyawan.
6.	Ari Radianto, Bambang Swasto Sunuharyo (2017)	Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PG Krebbe Baru Malang	Analisis Regresi Linier Berganda	Iklim Organisasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.	Penelitian yang di lakukan di PT. PG Krebbe Baru Malang menghasilkan Iklim organisasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Dimas Okta Ardiansyah (2016)	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Komunikasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh komunikasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja.
8.	Hasyim, Fajar Pasaribu (2021)	Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Labuhan Batu Utara	Regresi Linier Berganda	Iklim Organisasi, Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.	Penelitian yang dilakukan pada kantor samsat labuhan utara menghasilkan iklim organisasi, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada



					Kantor Samsat Kabupaten Labuhanbatu Utara.
9.	Bayu Rama Laksono, Acynthia Ayu Wilasittha (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Samaco	Regresi Linier Berganda	Lingkungan Kerja, Komunikasi, Motivasi, Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian yang di PT Samaco menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
10.	Juan Edbertkho, Wilinny, Sutarno, Yuliana, Fahmi Sulaiman (2021)	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Persada Plasindo Medan	Regresi Linier Berganda	Komunikasi, Kinerja Karyawan.	Penelitian yang dilakukan di PT Surya Persada menghasilkan adanya pengaruh positif komunikasi terhadap kinerja karyawan.

