

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam kajian pustaka ini peneliti akan membahas teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Teori-teori akan dibahas yaitu tentang komunikasi, karakteristik individu, dan kinerja. Sumber yang digunakan adalah *text book*, jurnal, karya ilmiah, dan sebagainya.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Adapun pengertian manajemen menurut para ahli adalah berikut :

Menurut James A.F. Stoner (2010:3) management *the process of planning, organizing, leading, and controlling the work of organization members and of using all available organizational resources to reach stated organizational goals.*

Sedangkan menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2014:36) manajemen mengacu pada proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain.

Selain itu Menurut Richard L. Daft yang dialih bahasa oleh Edward Tanujaya dan Shirly Tiolina (2012:6) mengemukakan definisi manajemen yaitu :
“Manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi dengan cara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya organisasi.”

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli tersebut, maka dapat di simpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian,

pengarahan, dan pengawasan agar tercapainya suatu tujuan yang efektif dan efisien.

Adapun perkembangan teori manajemen klasik sebagai berikut:

1. Teori Manajemen Klasik

Pada permulaan tahun 1800 an Robert Owen, seorang manajer beberapa pabrik pemintalan kapas di New Lanark Skotlandia, menekankan pentingnya unsur manusia dalam produksi.

Dia membuat perbaikan-perbaikan dalam kondisi kerja, seperti pengurangan hari kerja standar, pembatasan anak-anak di bawah umur yang bekerja, membangun perumahan yang lebih baik bagi karyawan dan mengoperasikan toko perusahaan yang menjual barang-barang dengan murah. Dia mengemukakan bahwa melalui perbaikan kondisi karyawanlah yang akan menaikkan produksi dan keuntungan (laba), dan investasi yang paling menguntungkan adalah pada karyawan atau “vital machines”. Disamping itu Owen mengembangkan sejumlah prosedur kerja yang juga memungkinkan peningkatan produktivitas.

Charles Babbage (1792 – 1871). Charles Babbage, seorang professor matematika dari Inggris, mencurahkan banyak waktunya untuk membuat operasi-operasi pabrik menjadi lebih efisien. Babbage adalah penganjur pertama prinsip pembagian kerja melalui spesialisasi. Setiap tenaga kerja harus diberi latihan keterampilan yang sesuai dengan setiap operasi pabrik.

2. Manajemen ilmiah

Manajemen Ilmiah mula-mula dikembangkan oleh Frederick Winslow Taylor sekitar tahun 1900-an. Karena karyanya tersebut, Taylor disebut sebagai “bapak manajemen Ilmiah”. Taylor telah memberikan prinsip-prinsip dasar (filsafat) penerapan pendekatan ilmiah pada manajemen, dan mengembangkan sejumlah teknik-tekniknya untuk mencapai efisiensi. Kemudian pada tahun 1868–1924 dan 1878–1972 pasangan suami istri Frank dan Lillian Gilberth memberikan Kontributornya, Frank Gilberth, seorang pelopor pengembangan studi gerak dan waktu, menciptakan berbagai teknik manajemen yang diilhami Taylor. Sedangkan Lillian Gilberth lebih tertarik pada aspek-aspek manusia dalam kerja, seperti seleksi, penempatan dan latihan personalia. Dia mengemukakan gagasannya dalam bukunya yang berjudul *The Psychology of Management*. Baginya, manajemen ilmiah mempunyai satu tujuan akhir : membantupara karyawan mencapai seluruh potensinya sebagai makhluk hidup. Pada tahun 1861 –1919 Henry L. Gantt mengemukakan gagasan-gagasan (1) kerjasama yang saling menguntungkan antara tenaga kerja dan manajemen, (2) seleksi ilmiah tenaga kerja, (3) sistem insentif (bonus) untuk merangsang produktivitas, (4) penggunaan instruksi-instruksi kerja yang terperinci. Tahun 1853–1931 Harrington Emerson datang dengan mengemukakan 12 prinsip-prinsip efisiensi yang sangat terkenal.

3. Teori Organisasi Klasik

Henry Fayol seorang industrialis perancis (1841 –1925), mengemukakan teori dan teknik-teknik administrasi sebagai pedoman bagi pengelolaan organisasi-organisasi yang kompleks dalam bukunya yang terkenal, *Administration Industrielle et Generale* (Administrasi Industri dan umum). Fayol membagi operasi-operasi perusahaan menjadi enam kegiatan, yang semuanya saling tergantung satu dengan yang lainnya. Kegiatan-kegiatan tersebut adalah (1) teknik – produksi dan manufacturing produk, (2) komersial – pembelian bahan baku dan penjualan produk, (3) keuangan (finansial) – perolehan dan penggunaan modal, (4) keamanan – perlindungan karyawan dan kekayaan, (5) akuntansi – pelaporan dan pencatatan biaya, laba dan hutang, pembuatan neraca, dan pengumpulan data statistik, dan (6) manajerial.

4. Aliran Hubungan Manusiawi

Aliran hubungan manusiawi (perilaku manusia atau neoklasik) muncul karena ketidakpuasan bahwa yang dikemukakan pendekatan klasik tidak sepenuhnya menghasilkan efisiensi produksi dan keharmonisan kerja.

Beberapa ahli mencoba melengkapi teori organisasi klasik dengan pandangan sosiologi dan psikologi. Hugo Munsterberg (1863 –1916) dan Mayo (1880 –1949) merupakan dua tokoh yang memberikan kontributornya dalam aliran ini.

5. Aliran Manajemen Modern

Masa manajemen modern berkembang melalui dua jalur yang berbeda. Jalur pertama merupakan pengembangan dari aliran hubungan manusiawi yang dikenal sebagai perilaku organisasi, dan yang lain dibangun atas dasar manajemen ilmiah, dikenal dengan aliran kuantitatif.

Berdasarkan perkembangan teori manajemen tersebut dapat disimpulkan bahwa perkembangan manajemen harus ada perbaikan-perbaikan dalam kondisi kerja, seperti pengurangan hari kerja standar, pembatasan umur yang berkerja, mengembangkan teknik-teknik untuk mencapai efisiensi.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cenzo and Robbins (2010:6), menyatakan bahwa:

“Human resources management is the part of the organization that is concerned with the “people” or human resources aspect of management position, including, recruiting, screening, training, rewarding, and appraising”.

Garry Dessler (2015:4) manajemen sumber daya manusia-MSDM (*Human resources management-HRM*) adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Sedangkan menurut Mondy & Noe (2010:4), *“Human Resource Management (HRM) is the utilization of human resources to achieve organizational objectives”.* Definisi tersebut menyatakan bahwa manajemen

sumber daya manusia adalah pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi di atas bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari organisasi yang konsen terhadap karyawan untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan secara adil dengan maksud pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memenejemeni setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut Cushway yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2011:7), tujuan MSDM meliputi :

1. Mempertimbangkan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.

4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

Pengertian di atas bahwa tanggung jawab manajemen sumber daya manusia mempunyai organisasi. hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung kepada manusia-manusia yang mengelola organisasi itu.

Karena itu karyawan harus dikelola dengan baik sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan dari organisasi yang telah ditentukan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan tujuan utama sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia atau karyawan terhadap organisasi yang bersangkutan.

Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung kepada manusia yang mengelola suatu organisasi tersebut. Oleh karena itu sumber daya manusia tersebut harus dikelola dengan baik sehingga menghasilkan manfaat dan mampu mencapai tujuan suatu organisasi atau instansi.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

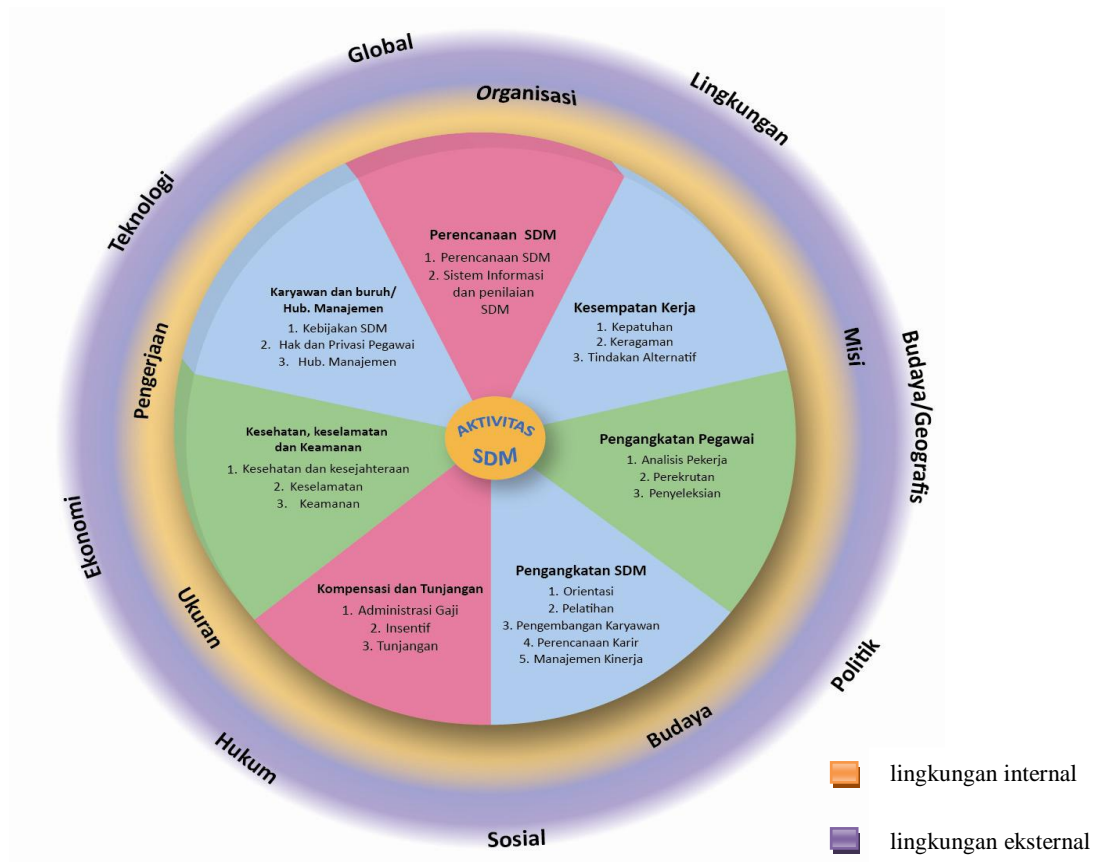
Fungsi-fungsi manajemen menurut James A. F. Stoner dalam buku Leon Manua (2012:24):

- a. Perencanaan (Planning) menunjukkan bahwa para manajer memikirkan tujuan dan kegiatannya sebelum melaksanakannya. Kegiatan mereka biasanya berdasar suatu cara, rencana, atau logika, bukan asal tebak saja.

- b. Pengorganisasian (Organization) berarti para manajer itu mengkoordinir sumber daya manusia dan sumber daya bahan yang dimiliki organisasi. Sejauh mana efektifnya suatu organisasi tergantung pada kemampuannya untuk mengerahkan sumber daya yang ada dalam mencapai tujuannya. Tentu saja, dengan makin terpadu dan makin terarahnya pekerjaan akan menghasilkan makin efektifnya organisasi. Mendapatkan koordinasi yang sedemikian itu adalah salah satu tugas manajer.
- c. Memimpin (To Lead) menunjukkan bagaimana para manajer mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya, menggunakan orang lain untuk melaksanakan tugas tertentu, Dengan menciptakan suasana tepat, mereka membantu bawahannya bekerja sebaik mungkin.
- d. Pengendalian (Controlling) berarti para manajer berusaha untuk meyakinkan bahwa organisasi bergerak dalam arah tujuan. Apabila salah satu bagian dari organisasi menuju arah yang salah, para manajer berusaha untuk mencari sebabnya dan kemudian mengarahkannya kembali ke tujuan yang benar.

2.1.2.3 Aktivitas Sumber Daya Manusia

Mathis dan Jackson (2011:6) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia terdiri dari beberapa kelompok yang saling terikat aktivitas-aktivitas yang dilakukan dalam mengelola sumber daya manusia dalam organisasi di jelaskan dalam gambar berikut:



Sumber : Mathis and Jackson (2011)

Gambar 2.1

Aktivitas Sumber Daya Manusia (diolah kembali)

Aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia dipengaruhi oleh lingkungan eksternal, kekuatan hukum, politik, ekonomi, sosial dan budaya serta teknologi. Berikut ini adalah tujuh aktifitas sumber daya manusia:

1. Perancangan dan analisis sumber daya manusia, melalui perancangan sumber daya manusia, manajer berusaha untuk mengantisipasi usaha-usaha yang dapat -mempengaruhi permintaan dan penawaran terhadap kemungkinan-kemungkinan di masa mendatang.

2. Kesempatan kerja yang sama/*Equal Employment Opportunity*: kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan secara adil hal ini tentunya didasarkan pada aspek-aspek hukum dan regulasi dan aspek-aspek lain yang mempengaruhi aktifitas sumber daya manusia dan perlu disesuaikan dengan aspek-aspek manajemen sumber daya manusia.
3. Penempatan kerja/*Staffing*: untuk menyediakan persediaan sumber daya manusia yang dibutuhkan dan berkualitas dalam memenuhi posisi atau lowongan yang tersedia.
4. Pengembangan sumber daya manusia: Dimulai sejak awal orientasi karyawan, pelatihan dan pelatihan ulang serta pengembangan-pengembangan keterampilan yang dibutuhkan seiring dengan pergerakan zaman.
5. Kompensasi dan keuntungan: suatu bentuk balas jasa dari perusahaan terhadap pengabdian seseorang, seperti gaji, insentif, keuntungan-keuntungan lain seperti akomodasi, transport, system penggajian.
6. Keselamatan, Kesehatan dan Keamanan kerja: memastikan seorang pekerja yang bekerja dalam lingkup organisasi memiliki standar prosedur yang meliputi keselamatan, kesehatan dan keamanan kerja yang sudah diatur sesuai undang-undang yang berlaku.
7. Serikat pekerja: berfungsi sebagai relasi antar karyawan dan antar karyawan dengan organisasi.

2.1.3 Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu proses sosial yang sangat mendasar dan vital dalam suatu kehidupan manusia. Dikatakan mendasar karena setiap

masyarakat manusia, baik yang primitive maupun yang modern, berkeinginan mempertahankan suatu persetujuan mengenai berbagai aturan sosial melalui komunikasi.

Kata komunikasi atau *communication* dalam bahasa Inggris berasal dari bahasa Latin *cummunis* yang berarti “sama”, *communico*, *communication* atau *communicare* yang berarti “membuat sama” (*to make common*).

2.1.3.1 Pengertian Komunikasi

Berikut definisi-definisi komunikasi dari beberapa ahli, seperti:

Menurut Everett M. Rogers yang dikutip oleh Deddy Mulyana, yang menjelaskan Komunikasi adalah “proses dimana suatu ide di alihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka.” (Mulyana, 2014:62)

Menurut Bernard Berelson dan Gary A. Steiner (Mulyana, 2014:68) , “Komunikasi : transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan symbol-simbol, kata-kata, gambar, figut, grafik, dan sebagainya. Tindakan atau proses transmisi itulah yang biasa disebut komunikasi”.

Menurut Gerald R. Miller (Mulyana, 2014:68), “Komunikasi terjadi ketika suatu sumber menyampaikan suatu pesan kepada penerima dengan niat yang disadari untuk mempengaruhi perilaku penerima”

Sedangkan Joseph A. DeVito (2011:24) pada bukunya menyatakan bahwa “Komunikasi mengacu pada tindakan, oleh satu orang atau lebih, yang mengirim

dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan (noise), terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik”.

Dari pengertian di atas dapat dilihat bahwa komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan yang dapat berupa pesan informasi, ide, emosi, keterampilan dan sebagainya melalui simbol atau lambang yang dapat menimbulkan efek berupa tingkah laku yang dilakukan dengan media-media tertentu.

2.1.3.2 Fungsi Komunikasi

Berdasarkan pengamatan yang para pakar komunikasi lakukan, komunikasi mengemukakan fungsi-fungsi yang berbeda, meskipun adakalanya terdapat kesamaan dan tumpang tindih diantara berbagai pendapat tersebut.

Menurut William I Gordon komunikasi mempunyai empat fungsi yaitu (Mulyana, 2014:5-38):

1. Fungsi Komunikasi Sosial Fungsi komunikasi sebagai komunikasi sosial setidaknya mengisyaratkan bahwa komunikasi penting untuk membangun konsep-konsep diri kita, aktualisasi-diri, untuk kelangsungan hidup, untuk memperoleh kebahagiaan, terhindar dari tekanan dan ketegangan antara lain lewat komunikasi yang menghibur, dan memupuk hubungan dengan orang lain. Orang yang tidak pernah berkomunikasi dengan manusia bisa dipastikan akan “tersesat,” karena tidak sempat menata dirinya dalam suatu lingkungan sosial. Implisit dalam fungsi komunikasi sosial ini adalah fungsi komunikasi

kultural. Para ilmuwan sosial mengakui bahwa budaya dan komunikasi itu mempunyai hubungan timbal balik. Budaya menjadi bagian dari perilaku komunikasi, dan pada gilirannya komunikasi juga menentukan, memelihara, mengembangkan atau mewariskan budaya.

2. Fungsi Komunikasi Ekspresif Komunikasi ekspresif tidak langsung bertujuan mempengaruhi orang lain, namun dapat dilakukan sejauh komunikasi tersebut menjadi instrument untuk menyampaikan perasaan (emosi) kita. Perasaan-perasaan tersebut dikomunikasikan terutama melalui pesan non verbal. Perasaan sayang, peuli, rindu, simpati, gembira, marah dan benci dapat disampaikan lewat kata-kata, namun terutama lewat perilaku nonverbal.
3. Fungsi Komunikasi Ritual Komunikasi ritual bertujuan untuk komitmen mereka kepada tradisi keluarga, komunitas, suku, bangsa, negara, ideology, atau agama mereka. Komunikasi ritual sering juga bersifat ekspresif, menyatakan perasaan terdalam seseorang. Orang menziarahi makam Nabi Muhammad, bahkan menangis di dekatnya, untuk menunjukkan kecintaannya kepadanya. Para siswa yang menjadi pasukan pengibar bendera merah putih, sering dengan berlinang air mata, dalam pelantikan mereka, untuk menunjukkan rasa cinta mereka kepada nusa dan bangsa, terlepas dari apakah kita setuju terhadap perilaku mereka atau
4. Fungsi Komunikasi Instrumental Komunikasi instrumental mempunyai beberapa tujuan umum: menginformasikan, mengajar, mendorong, mengubah sikap dan keyakinan, dan mengubah perilaku atau menggerakkan tindakan, dan juga menghibur. Bila diringkas, maka kesemua tujuan tersebut dapat

disebut membujuk (bersifat persuasif). Komunikasi yang berfungsi memberitahukan atau menerangkan (to inform) mengandung muatan persuasif dalam arti bahwa pembicara menginginkan pendengarnya mempercayai bahwa fakta atau informasi yang disampaikan akurat dan layak diketahui. Sebagai instrumen, komunikasi tidak saja kita gunakan untuk menciptakan dan membangun hubungan tersebut. Komunikasi berfungsi sebagai instrument untuk mencapai tujuan-tujuan pribadi dan pekerjaan, baik tujuan jangka pendek ataupun tujuan jangka panjang. Tujuan jangka pendek, misalnya untuk memperoleh pujian, menumbuhkan kesan yang baik memperoleh keuntungan material, ekonomi, dan politik. Sementara itu, tujuan jangka panjang dapat diraih lewat keahlian komunikasi, misalnya keahlian berpidato, berunding, berbahasa asing ataupun keahlian menulis. Kedua tujuan itu tentu saja berkaitan dalam arti bahwa berbagai pengelolaan kesan itu secara kumulatif dapat digunakan untuk mencapai tujuan jangka panjang berupa keberhasilan karier.

2.1.3.3 Unsur – Unsur Komunikasi

Unsur-unsur dalam pendekatan dengan komunikasi juga terdiri dari beberapa unsur yang penting, menurut Harrold Lasswel (dalam Mulyana, 2014:69), yaitu:

- a. Sumber (source), adalah pihak yang berinisiatif atau mempunyai kebutuhan untuk berkomunikasi. Sumber disini bisa jadi seorang individu, kelompok, organisasi, bahkan suatu negara.

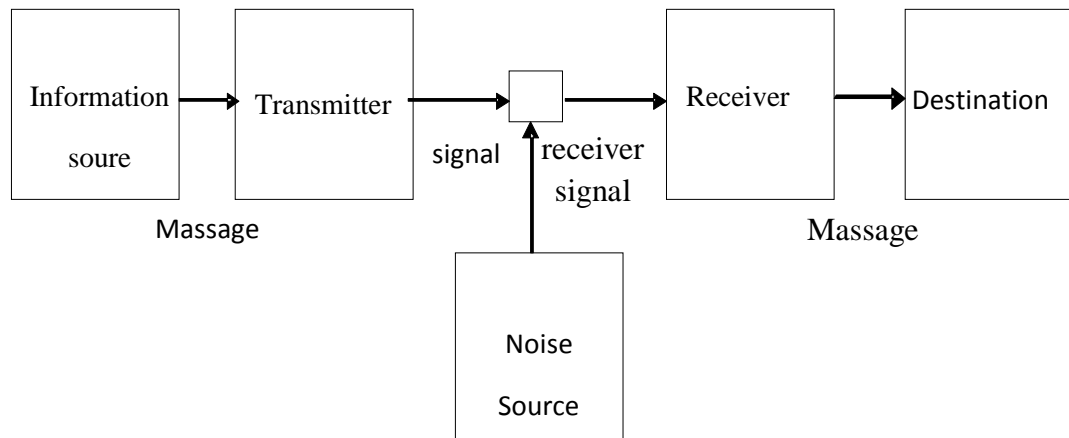
- b. Pesan, adalah apa yang dikomunikasikan dari sumber kepada penerima. Pesan mempunyai tiga komponen yaitu makna, symbol yang digunakan untuk menyampaikan makna, dan bentuk atau organisasi dari pesan.
- c. Saluran atau media, adalah alat atau wahana yang digunakan sumber untuk menyampaikan pesan kepada penerima. Dalam suatu peristiwa komunikasi sebenarnya banyak saluran yang dapat kita gunakan, meskipun ada yang satu yang dominan.
- d. Penerima (receiver), sering juga disebut sebagai sasaran atau tujuan, penyandi balik (decoder), ataupun khalayak (audience), yakni orang yang menerima pesan dari sumber.
- e. Efek, yaitu apa yang terjadi pada penerima setelah menerima pesan komunikasi tersebut.

2.1.3.4 Proses Komunikasi

Proses komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang (komunikator) kepada orang lain (komunikan), pikiran bisa merupakan gagasan, informasi, opini dan lain-lain yang muncul dari benaknya (Effendy, 2007). Proses komunikasi adalah penyaluran pesan pada komunikan sampai sasaran yang dikehendaki. Banyak model-model komunikasi yang digunakan dalam praktek komunikasi sekarang ini. sekian banyak model komunikasi, namun hanya beberapa yang sesuai dengan proses komunikasi melalui *event*. Adapun model Shannon dan Weaver yang digunakan dalam penjabaran teori ini.

Pada model ini menyoroti *problem* penyampaian pesan berdasarkan tingkat kecermatannya. Suatu konsep yang paling penting pada model komunikasi ini adalah gangguan (*noise*), yakni setiap rangsangan tambahan yang tidak dikehendaki dan dapat mengganggu kecermatan pesan yang disampaikan (Mulyana 2014:149).

Model matematikal dari *Shannon dan Weaver* itu menggambarkan komunikasi sebagai proses *linier*. alasan memilih teori ini sebab *The Mathematical Theory of Communication* ini cukup mewakili untuk menggambarkan terjadinya proses komunikasi melalui komponen-komponen komunikasi yang dimiliki oleh teori *Shannon dan Weaver*.



Gambar 2.2

Model Komunikasi Shannon dan Weaver

Model Shannon Weaver mengasumsikan bahwa sumber informasi menghasilkan suatu pesan untuk dikomunikasikan dari seperangkat pesan yang dimungkinkan. Pemancar (transmitter) mengubah pesan menjadi suatu sinyal yang

sesuai dengan saluran yang digunakan. Saluran (channel) adalah medium yang mengirimkan sinyal (tanda) dari transmitter ke penerima (receiver). Dalam percakapan, sumber informasi adalah otak, transmitternya adalah mekanisme suara yang menghasilkan sinyal (kata-kata terucapkan), yang ditransmisikan lewat udara (sebagai saluran). Penerima (receiver), yakni mekanisme pendengaran, melakukan operasi yang sebaliknya yang dilakukan transmitter dengan merekonstruksi pesan dari sinyal. Tujuan (destination) adalah (otak) orang yang menjadi tujuan tersebut.

2.1.3.5 Tujuan Penerapan Komunikasi

Menurut Arnold dan Bowers (Devito, 2011:30) “Motif atau tujuan dari komunikasi tidak perlu dikemukakan secara sadar, juga tidak perlu mereka yang terlibat menyepakati tujuan komunikasi mereka. Tujuan dapat disadari atau tidak. Dapat dikenali ataupun tidak. Meskipun teknologi komunikasi berubah dengan cepat pada dasarnya tujuan komunikasi tetap sama.

Tujuan dari komunikasi menurut Joseph A Devito (2011:31-33) adalah sebagai berikut :

a. Menemukan

Salah satu tujuan komunikasi adalah menyangkut penemuan diri. Dengan berkomunikasi, setiap individu dapat memahami secara lebih baik mengenai diri kita sendiri, dan orang lain.

b. Untuk berhubungan

Setiap individu memiliki keinginan untuk merasakan dicintai dan disukai begitupun menyukai dan mencintai. Salah satu motivasi yang paling kuat

dalam melakukan komunikasi adalah membina hubungan dengan orang lain melalui komunikasi.

c. Untuk meyakinkan

Di dalam komunikasi pada jaman modern ini manusia kerap kali bertindak sebagai konsumen dari penyampaian pesan yang dilakukan oleh media. Media massa sebagian besar meyakinkan setiap manusia untuk melakukan perubahan sikap dan perilaku.

d. Untuk Bermain

Dalam kehidupan sehari-hari, setiap individu tidak terlepas dari hal yang menghibur, kini hiburan menjadi salah satu kebutuhan. Untuk melakukan hiburan atau bermain, komunikasi menjadi alat yang tepat dalam mengutarakan dan bertukar informasi-informasi yang menarik yang dapat menghibur.

2.1.3.6 Dimensi dan Indikator Komunikasi

Dimensi dan indikator komunikasi pada penelitian ini mengacu pada Everett M. Rogers yang dikutip oleh Deddy Mulyana (2014:20), yang menjelaskan pengembangan dimensi dan indikator komunikasi yaitu:

a. Dimensi kemudahan perolehan informasi yang terdiri dari dua indikator yaitu:

1. Keterlibatan informasi dari pimpinan.
2. Keterlibatan informasi pegawai dengan pegawai

b. Dimensi kualitas media yang terdiri dari satu indikator yaitu:

1. Efisiensi media dalam penyajian informasi

c. Dimensi muatan informasi yang terdiri dari satu indikator yaitu:

1. Kecukupan informasi

2.1.4 Karakteristik Individu

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup. Sedangkan individu adalah perorangan; orang seorang.

2.1.4.1 Pengertian Karakteristik Individu

Berikut adalah pengertian-pengertian individual characteristics (karakteristik individu) menurut para ahli yaitu:

Menurut Panggabean dalam Prasetyo (2013:29), karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu.

Menurut Robbins dalam Prasetyo (2013:29), karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya.

Menurut Winardi (2013:77), karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa faktor individu atau individual characteristics (karakteristik individu) adalah karakter seorang individu atau ciri-ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu yang lain.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Karakteristik Individu

Menurut Robbins yang dialihbahasakan oleh Molan (2010:46), karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi.

1. Umur

Hubungan kinerja dengan umur sangat erat kaitannya, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Pada karyawan yang berumur tua juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Namun di lain pihak ada sejumlah kualitas positif yang ada pada karyawan yang lebih tua, meliputi pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap mutu. Karyawan yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif masih sedikit. Karyawan yang lebih tua kecil kemungkinan akan berhenti karena masa kerja mereka yang lebih panjang cenderung memberikan kepada mereka tingkat upah yang lebih tinggi, liburan dengan upah yang lebih panjang, dan tunjangan pensiun yang lebih menarik.

2. Jenis Kelamin

Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang, dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih tinggi daripada pria.

3. Masa Kerja

Masa kerja dan kepuasan saling berkaitan positif. Memang, ketika usia dan masa kerja diperlakukan secara terpisah, tampaknya masa kerja akan menjadi indikator perkiraan yang lebih konsisten dan mantap atas kepuasan kerja daripada usia kronologis. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup dihari tua.

4. Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada tingkat kepuasan kerja. Pendapat lain juga menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka tuntutan –

tuntutan terhadap aspek – aspek kepuasan kerja di tempat kerjanya akan semakin meningkat.

5. Status Perkawinan

Status perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan YME. Salah satu riset menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang bujangan. Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Karakteristik Individu

Dimensi dan indikator karakteristik individu pada penelitian ini mengacu pada Winardi (2013:77), yang menjelaskan pengebangan dimensi dan indikator karakteristik individu yaitu:

- a. Dimensi kemampuan dan keterampilan
 1. Latar belakang keluarga
 2. Sosial dan pengalaman
 3. Umur
 4. Bangsa
 5. Jenis kelamin

b. Sifat demografis tertentu dan karakteristik psikologis

1. Persepsi
2. Sikap
3. Kepribadian
4. Belajar
5. Motivasi

2.1.5 Pengertian Kinerja

Upaya mengatasi permasalahan yang kompleks, manajemen dapat melakukan perbaikan, yang salah satunya melalui pengembangan SDM. Perbaikan tersebut bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan SDM dan organisasi dalam menghadapi persaingan. Keberhasilan organisasi dalam memperbaiki kinerja organisasinya sangat bergantung pada kualitas SDM yang bersangkutan dalam berkarya atau bekerja sehingga organisasi perlu memiliki karyawan yang berkemampuan dan berkinerja tinggi.

Definisi kinerja menurut Arif Ramdhani (2011:18) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang yang melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja (Suwatno dan Donni, 2013:196). August W. Smith menyatakan bahwa *Performance is output derives from processes, human otherwiseyang* artinya

kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia (dalam Suwatno dan Donni, 2013:196).

Selain itu Anwar Prabu Mangkunegara (2014:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa pengertian tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

2.1.5.1 Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Agus Sunyoto dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2014:10) yaitu :

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali asaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.

- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana dikalut, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Kegunaan penelitian kinerja karyawan yaitu :

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
- g. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- h. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
- i. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

2.1.5.2 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Gibson, Ivancevich dan donnely dalam Arif Ramdhani (2011:22) mengemukakan adanya tiga kelompok variabel sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan potensi individu dalam organisasi yaitu :

1. variabel individu, meliputi :
 - a. kemampuan dan keterampilan (fisik)
 - b. Latar belakang (keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman)
 - c. Demografis (umur, asal usul, jenis kelamin)
2. Variabel organisasi, meliputi :
 - a. Sumber daya
 - b. kepemimpinan
 - c. Imbalan
 - d. Struktur
 - e. desain pekerjaan
3. Variabel psikologis meliputi :
 - a. Mental/intelektual
 - b. persepsi
 - c. sikap
 - d. Kepribadian
 - e. Belajar
 - f. Motivasi

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2011:82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja berasal dari kemampuan, motivasi, hubungan atau

komunikasi mereka dengan organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja antara lain faktor komunikasi dan faktor karakteristik individu.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Arif Ramdhani (2011:27) menjelaskan terdapat delapan dimensi pengukuran kinerja menurut teori Dessler yaitu :

1. Pemahaman Pekerjaan/Kompetensi :
 - a. Menunjukkan pemahaman dan keterampilan yang sangat diperlukan dalam pencapaian efektivitas kerja.
 - b. Memahami harapan pekerjaan dan tetap melaksanakan sesuai dengan perkembangan baru dalam wilayah tanggung jawabnya.
 - c. Menunjukkan tanggung jawab sesuai dengan prosedur dan kebijakan pekerjaan.
 - d. Bertindak sebagai narasumber pada orang-orang yang bergantung untuk mendapatkan bantuan.
2. Kualitas/Kuantitas Kerja
 - a. Menyelesaikan tugas-tugas secara teliti, akurat, dan tepat waktu sehingga mencapai hasil yang diharapkan.
 - b. Menunjukkan perhatian pada tujuan-tujuan dan kebutuhan departemennya dan departemen lain yang bergantung pada pelayanan dan hasil kerjanya.
 - c. Menangani berbagai tanggung jawab secara efektif.
 - d. Menggunakan jam kerja secara produktif.

3. Perencanaan/Organisasi

- a. Menetapkan sasaran yang jelas dan mengorganisasikan kewajiban bagi diri sendiri berdasarkan pada tujuan departemen, divisi, atau pusat manajemen.
- b. Mengidentifikasi sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan dan dadaran organisasi
- c. mencari pedoman saat terdapat ketidak jelasan tujuan atau prioritas.

4. Inisiatif/Komitmen

- a. Menunjukkan tanggung jawab pribadi ketika melaksanakan kewajiban pekerjaan.
- b. Menawarkan bantuan untuk mendukung tujuan dan sasaran departemen dan divisi.
- c. Bekerja dengan pengawasan yang minimal.
- d. Menunjukkan kesesuaian dengan jadwal kerja/harapan kehadiran untuk posisi tersebut.

5. Penyelesaian masalah/kreativitas

- a. Mengidentifikasi dan menganalisis masalah
- b. Merumuskan alternatif pemecahan masalah.
- c. Melakukan atau merekomendasikan tindakan yang sesuai.
- d. Menindaklanjuti untuk memastikan masalah telah diselesaikan.

6. Kerja Tim dan Kerja sama :

- a. Menjaga keharmonisan dan efektifitas hubungan dengan atasan, rekan kerja dan/atau bawahan.

- b. Beradaptasi untuk perubahan prioritas dan kebutuhan.
 - c. Berbagi informasi dan sumber daya dengan pihak lain untuk meningkatkan hubungan kerja yang positif dan kolaborasi
7. Kemampuan berhubungan dengan orang lain :
- a. Berhubungan secara efektif dan positif dengan atasan, rekan kerja, bawahan dan *stackholders* lainnya.
 - b. Menunjukkan rasa menghargai kepada setiap individu.
8. Komunikasi (lisan dan tulisan)
- a. Menyampaikan informasi dan ide secara efektif baik lisan maupun tulisan.
 - b. Mendengar dengan hati-hati dan mencari klarifikasi untuk memastikan pemahaman.

Tabel 2.
Perbandingan Penelitian Terdahulu yang Mendukung Penelitian

| No | Peneliti, Tahun. Dan Judul Peneliti | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian |
|----|--|------------|--------------|--|
| 1 | M. Kiswanto, 2010 Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan KALTIM POS SAMARINDA | Komunikasi | Kepemimpinan | menunjukkan hasil bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, di lihat dari hasil pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel komunikasi, hal ini dibuktikan dengan |

| | | | | |
|---|--|------------|--|--|
| | | | | nilai koefisien beta sebesar 0,628, dan nilai t hitung sebesar 6,827, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, jika dibanding dengan nilai t tabel sebesar 1,6741, maka $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($4,451 > 1,6741$). |
| 2 | Sriwidodo, 2010 Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi, dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan | Komunikasi | Kompetensi, Motivasi, dan kesejahteraan | Efektifitas komunikasi semakin tinggi apabila atasan menyampaikan petunjuk kerja secara rinci, informasi yang disampaikan tepat waktu dengan bahasa yang mudah dipahami |
| 3 | Ida Ayu Brahmawati dan Peniel Siregar, 2009 Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Central Proteinprima Tbk | Komunikasi | Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional | Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Proteinprima Tbk. |
| 4 | Edwardin dan Laras Tris Ambar Suksesi, 2006 Analisis Pengaruh Kompetensi | komunikasi | Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan emosional, dan Budaya Organisasi | Adanya pengaruh signifikan dan positif antara kompetensi komunikasi dengan kinerja karyawan |

| | | | | |
|---|---|------------------------------------|---|---|
| | Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (STUDI PADA PT POS INDONESIA (PERSERO) SE KOTA SEMARANG). | | | |
| 5 | Yuniar Lubis, 2012 Pengaruh Karakteristik Individu, karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan | Karakteristik Individu | Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi | Semakin baiknya Karakteristik Individu diperlihatkan dengan semakin baiknya, perilaku, minat, kemampuan dan sikap yang dimiliki dan dikembangkan karyawan |
| 6 | Musa Djamaludin, 2009 Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten HALMAHERA TIMUR | Karakteristik Individu | Komitmen Organisasional, Pengembangan karir, dan Motivasi kerja | kepuasan kerja pegawai khusu adanya rekan kerja yang mendukung perlu adanya peningkatan kualitas karakteristik individu khususnya perbaikan latar belakang pribadi pegawai dan kepribadian pegawai. |
| 7 | Ami Pujiwati, ETTY Susanty, 2015 | Karakteristik Individu (Individual | Motivasi Kerja (Work Motivation) | <i>There is an influence on the individual</i> |

| | | | | |
|---|--|-----------------------------|---|--|
| | <i>The Influence Of Individual Characteristics and Work Motivation On Employee Performance</i> | Characteristics) | | <p><i>characteristics of the performance. This means that the corresponding individual characteristics in doing the work, the performance generated by the individual employee, the better.</i></p> <p>Ada pengaruh pada individu karakteristik kinerja. Ini berarti individu yang bersangkutan karakteristik dalam melakukan pekerjaan, itu kinerja yang dihasilkan oleh individu karyawan, semakin baik.</p> |
| 8 | Totok Yuliarso, 2013 Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. AJ. Central Asia Raya Sub Area Malang | Karakteristik Individu | Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi | karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan karakteristik individu secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan |
| 9 | Dewi Titianti Pohan, 2015 | Karakteristik Individu, dan | - | Variabel karakteristik |

| | | | | |
|----|--|--|------------------|---|
| | <p>Pengaruh Karakteristik Individu, komunikasi, Interpersonal dan Profesionalisme terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Pekanbaru</p> | komunikasi | | <p>individu dan komunikasi interpersonal dan profesionalisme secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean B Pekanbaru</p> |
| 10 | <p>Novita Citra Nur Aini, Chilifah, dan Nurul Iman, 2017</p> <p>Pengaruh Komunikasi, Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supranusa Indogita Tbk. Sidoarjo</p> | <p>Komunikasi dan Karakteristik Individu</p> | Lingkungan Kerja | <p>Di lihat dari hasil-hasil analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak, hal ini berarti Komunikasi (X1), Karakteristik Individu (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Supranusa Indogita, Tbk Sidoarjo, begitu juga dengan hasil pengujian hipotesis nilai thitung ketiga variable tersebut lebih besar dari ttabel = 1,662 sehingga variable Komunikasi, Karakteristik Individu, dan</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Supranusa Indogita Tbk Sidoarjo |
|--|--|--|--|--|

Hasil-hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penelitian dilakukan di perusahaan dan perusahaan pemerintah BUMN, penelitian yang dilakukan oleh peneliti di perusahaan pemerintah BUMN. Sehingga pada penelitian ini diharapkan untuk menghasilkan gambaran tentang variable komunikasi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang di ajukan untuk penelitian ini berdasarkan hasil pada telaah teoritis. Kerangka pemikiran berisi tentang penjelasan hubungan antara variabel *independent* (komunikasi dan karaktersitik individu) dan variabel *dependent* (kinerja karyawan). Hubungan tersebut akan dijelaskan berdasarkan teori dan penelitian-penelitian terdahulu.

2.2.1 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi tidak bisa terlepas dari kehidupan bermasyarakat terutama dalam suatu organisasi untuk bekerja dan bagaimana ia mampu berkomunikasi secara baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Everett M. Rogers (dalam buku Deddy Mulyana, 2014:62), yang berjudul Ilmu Komunikasi, menyatakan bahwa Komunikasi adalah proses dimana suatu ide di alihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja juga telah di teliti sebelumnya oleh M.

Kiswanto, 2010 dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim POS Samarinda”. Hasil penelitian mengemukakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, di lihat dari hasil pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel komunikasi, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,628, dan nilai t hitung sebesar 6,827, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, jika dibanding dengan nilai t tabel sebesar 1,6741, maka $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($4,451 > 1,6741$).

2.2.2 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Winardi (2013:77), menyatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Pengaruh karakteristik individu juga telah di teliti sebelumnya oleh Yusniar Lubis (2012) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja karyawan”.

Hasil penelitian mengemukakan bahwa bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PTPN III dan PTPN IV di Sumatera Utara, dari hasil penelitian tersebut karakteristik individu mempunyai korelasi yang lebih tinggi dari r-tabel 0.254.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua indikator pengukuran yang dipergunakan dengan penelitian ini memiliki validitas yang layak, sehingga

analisis lebih lanjut dapat dilakukan, dan dari hasil penelitian tersebut bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan, dan karakteristik individu karyawan di PTPN III dan PTPN IV, di klasifikasikan dengan baik hal ini memperlihatkan bahwa karakteristik individu yang dimiliki oleh karyawan menunjang pencapaian tingkat kinerja karyawan, semakin baiknya karakteristik individu diperlihatkan dengan semakin baiknya, perilaku, minat, kemampuan, dan sikap yang dimiliki dan dikembangkan pegawai.

2.2.3 Pengaruh Komunikasi dan Karakteristik Individu terhadap kinerja Karyawan

Mengenai pengaruh komunikasi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan juga telah diteliti sebelumnya oleh Novita Citra Nur Aini, Chilifah, Nurul Iman (2017) dengan judul Pengaruh Komunikasi, Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil penelitian tersebut:

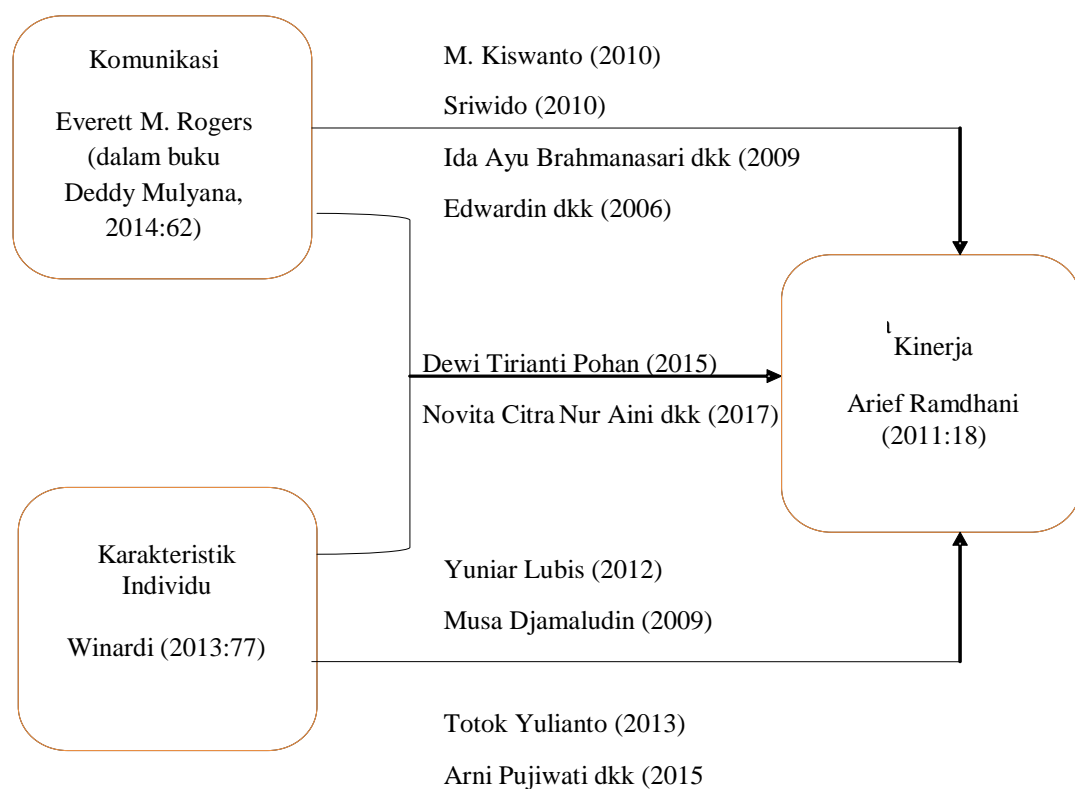
1. Secara bersama-sama (simultan) variable Komunikasi (X1), Karakteristik Individu (X2), dan Lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Supranusa Indogita, Tbk Sidoarjo.
2. Secara parsial variable Komunikasi (X1), Karakteristik (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Supranusa Indogita, Tbk Sidoarjo.

Di lihat dari hasil-hasil analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak, hal ini berarti Komunikasi (X1), Karakteristik

Individu (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Supranusa Indogita, Tbk Sidoarjo, begitu juga dengan hasil pengujian hipotesis nilai thitung ketiga variable tersebut lebih besar dari ttabel = 1,662 sehingga variable Komunikasi, Karakteristik Individu, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Supranusa Indogita Tbk Sidoarjo.

2.2.4 Paradigma Penelitian

Berdasarkan penelitian-penelitian diatas maka secara sistematis hubungan antara variabel dapat digambarkan melalui paradigma penelitian seperti berikut ini:



Gambar 2.2
Paradigma Peneliti

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma diatas maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis Simultan
 - a. Terdapat pengaruh komunikasi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan
2. Hipotesis Parsial
 - a. Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan
 - b. Terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan