BAB II

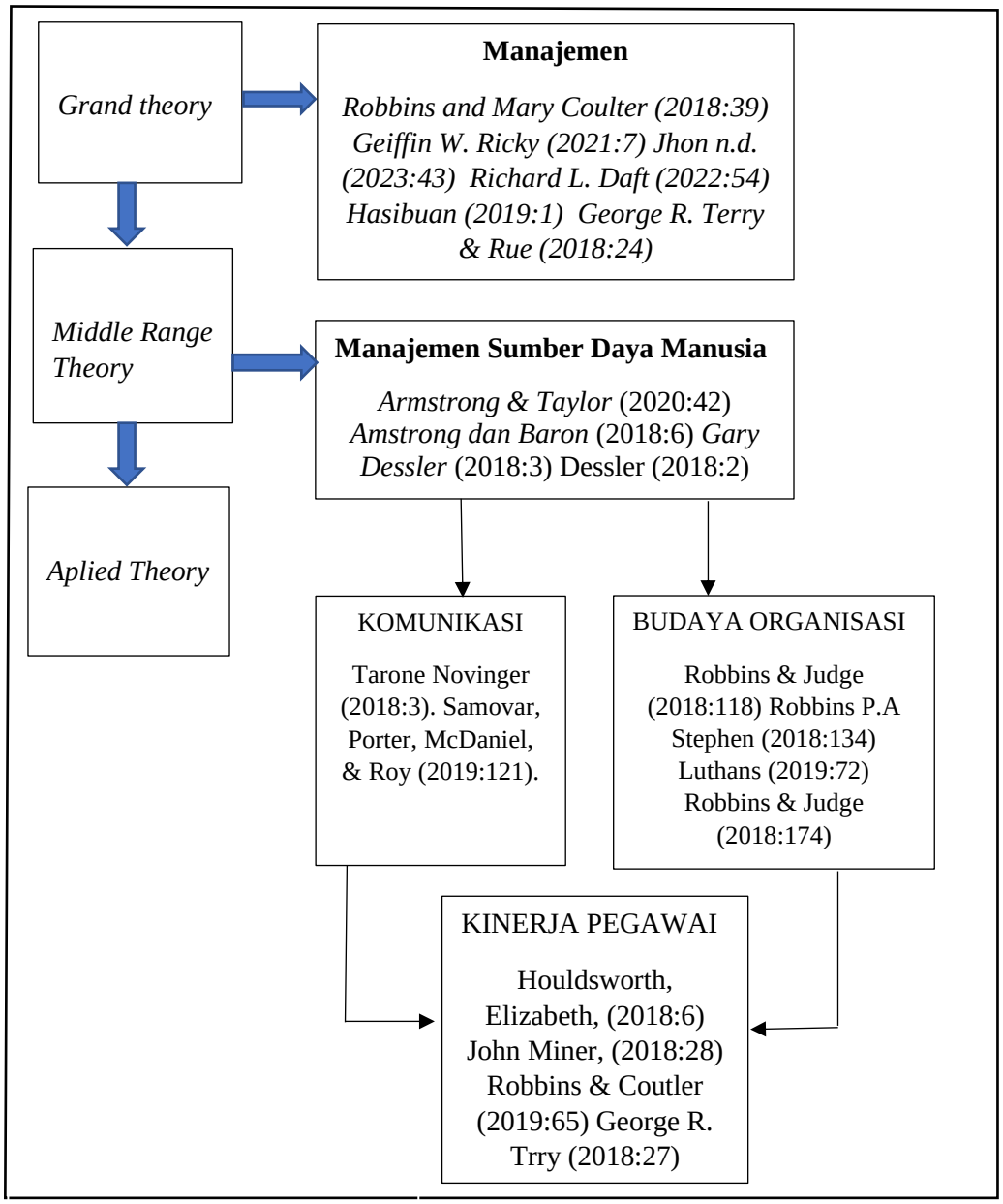
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, peneliti akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Permasalahan dalam penelitian ini adalah hal-hal mengenai pengaruh komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dalam kajian pustaka ini akan dikemukakan secara menyeluruh mengenai teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli, dari pengertian secara umum sampai pengertian secara khusus yang terfokus pada teori permasalahan yang peneliti akan teliti.

2.1.1 Landasan Teori yang Digunakan

Landasan teori yang akan digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber dan literalatur baik berupa buku maupun refenrensi lain dan juga dilakukan kajian mengenai teori yang akan digunakan, yaitu terdiri dari *: grand theory, middle theory dan applied theory*. Selain landasan teori, dilakukan juga pengkajian hasil penelitian sebelumnya dari jurnal-jurnal yang mendukung sebagai acuan atau referensi. Judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah kerangka landasan teori dalam bentuk gambaran untuk lebih mudah dipahami:



Sumber Diolah Peneliti (2023)

Gambar 2.1
Landasan Teori

2.1.2 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari aktivitas suatu dengan aktivitas lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam suatu organisasi, melainkan mencangkup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian yang dilakukan untuk

menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Rangkaian ini dinamakan proses manajemen, prinsipnya manajemen dalam organisasi mengatur bagaimana kegiatan berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan yang telah ditetapkan tersebut akan tercapai dengan baik apabila keterbatasan sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, keahlian maupun waktu yang dimiliki dapat dikembangkan dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang dan tanggung jawabnya kepada orang lain sehingga membentuk kerjasama secara sinergis dan berkelanjutan, karena manajemen merupakan kegiatan dimana pencapaian suatu tujuan adalah melalui kerja sama antar sesama.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu ilmu dan seni, diantara keduanya tidak bisa dipisahkan. Manajemen sebagai suatu ilmu pengetahuan, karena telah dipelajari sejak lama dan telah diorganisasikan menjadi suatu teori. Manajemen sebagai suatu seni, disini memandang bahwa di dalam mecapai suatu tujuan diperlukan kerja sama dengan orang lain. Berikut ini merupakan pendapat mengenai manajemen menurut para ahli:

> Menurut Stephen P. Robbins and Mary Coulter (2018:39) menyatakan bahawa:
>
> *"Management involves coordinating and overseeing the work activities of others so their activities are completed efficiently and effectively"*
>
> Menurut Griffin W. Ricky (2021:7) menyatakan bahwa:
>
> *“Early advocates of the classical management perspective viewed organizations and jobs from an essentially mechanistic point of view; that is, they essentially sought to conceptualize organizations as machines and workers as cogs within those machines”*

Menurut Jhon n.d. (2023:43) menyatakan bahwa:

> "*The principal object of management should be to secure maximum prosperity for the employer, coupled with the maximum prosperity for the employee"*

Menurut Richard L. Daft (2022:54) menyatakan bahwa:

> *"Management's job was to control and limit people, enforce rules and regulations, seck stability and efficiency, design a top-down hierarchy, and achieve bottom-line results. But to spur innovation, adapt to rapid environmental shifts, and achieve high performance, managers need different skills"*

Manajemen berasal dari kata "*to manage"* yang artinya mengatur. Manajemen banyak digunakan dalam berbagai bidang yang mengatur atau memimpin dan mengelola seluruh sumber daya dalam suatu organisasi maupun perusahaan agar sesuai dan mencapai sasaran yang diinginkan. Manajemen merupakan seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, memotivasi dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen selain sebagai suatu ilmu juga sebagai suatu seni. Sebagai suatu ilmu, manajemen merupakan akumulasi pengetahuan yang telah sistematis menjadi suatu kesatuan yang terpadu dan dapat dijadikan pegangan dasar dalam bertindak. Sedangkan sebagai suatu seni manajemen adalah keahlian, kemampuan, kemahiran, serta keterampilan dalam aplikasi prinsip, metode dan teknik dalam menggunakan sumber daya manusia secara efisien dan efektif dan melakukan pendekatan yang sesuai kepada tiap individu yang berbeda-beda, yang dilakukan secara sungguh-sungguh guna menghadapi setiap persoalan yang muncul dalam

setiap kepemimpinan organisasi setiap sistem kerjasama yang dilakukan setiap pegawai dengan sikap serta jiwa seseorang.

Berikut ini terdapat beberapa pengertian manajemen menurut para ahli yaitu:

Menurut Hasibuan (2019:1) menyatakan bahwa :

"Manajemen adalah suatu ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu".

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu asset utama perusahaan dalam pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya maupun sumber lainnya yang terdapat pada organisasi. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari instansi.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen merupakan elemen-elemen dasar yang melekat pada proses manajerial. Fungsi ini dijadikan sebagai acuan untuk mengatur kegiatan di perusahaan agar berjalan dengan baik dan mencapai tujuan dengan efektif juga efisien. Menurut George R. Tery yang dialih bahasakan oleh G.A Ticoalu (2018:24) terdapat empat elemen dari fungsi manajemen yaitu:

1. Perencanaan *(Planning)*

   Fungsi manajemen pengelolaan organisasi yang harus dijalankan dengan baik pertama yaitu fungsi perencanaan. *George Steiner* berpendapat bahwa perencanaan merupakan proses dalam berbagi tujuan, batasan strategi, kebijakan dan rencana yang rinci dalam mencapainnya, pencapaian organisasi

dalam rangka penerapan keputusan dan termasuk tinjauan kinerja dan umpan balik dalam hal pengenalan siklus rencana baru.

2. Pengorganisasian (*Organization*) Pengorganisasian adalah fungsi manajemen yang melibatkan pengaturan dan penataan pekerjaan tentang apa yang dilakukan dan siapa yang melakukan pekerjaan terserbut untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Pengarahan (*Actuating*)

   Pengarahan adalah fungsi manajemen yang melibatkan pekerjaan yang dilakukan dengan dan melalui orang lain termasuk motivasi, pengarahan dan kegiatan lainya dalam rangkan untuk menenangi orang-orang dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Pengendalian (*Controlling*)

   Pengendalian adalah fungsi manajemen yang mencakup pengawasan, perbandingan dan mengoreksi performa kerja untuk memastikan semua kegiatan berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan.

Berdasarkan hal tersebut penulis sudah sampai pada pemahaman bahwa fungsi manajemen pada dasarnya merupakan sebuah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan, dimana semua aspek bekerja sama dengan baik dan diatur sedemikian rupa dengan pengawasan serta evaluasi yang baik sehingga terciptalah sebuah tindakan yang mampu mencapai tujuan yang telah disepakati bersama, Pengendalian sangat menentukan pelaksanaan dari proses manajemen maka dari itu pengendalian harus di lakukan dengan sebaik-baiknya.

2.1.2.3 Unsur-Unsur Manajemen

Manajemen memiliki sarana atau bisa juga disebut dengan alat-alat manajemen, unsur-unsur manajemen atau komponen manajemen. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna manajemen dapat ditingkatkan.

Menurut George R. Terry & Rue yang dialih bahasakan oleh G.A Ticoalu (2018:24) adalah mengemukakan bahwa unsur dasar (*Basic elements*) yang merupakan sumber yang dapat digunakan (*Available Resource*) untuk mencapai tujuan dalam manajemen adalah:

1. Manusia (*man*)

   Manusia merupakan orang-orang yang akan menjalankan fungsi-fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi, manusia merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi.

2. Uang (*money*)

   Money (uang) merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan, uang merupakan modal yang dipergunakan pelaksanaan program dan rencana yang telah ditetapkan, uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai, seperti pembelian alat-alat, bahan baku, pembayaran gaji terhadap pegawai yang telah bekerja dan lain sebagainya.

3. Bahan (*material*)

   Materials adalah bahan-bahan baku yang dibutuhkan biasanya terdiri dari bahan setengah jadi dan bahan jadi dalam oprasi awal guna menghasilkan barang/jasa.

4. Mesin (*mechine*)

   Machine adalah peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk

membantu dalam operasi untuk menghasilkan barang dan jasa.

5. Metode (*method*)

   Methods adalah cara-cara yang ditempuh atau teknik yang dipakai untuk mempermudah jalannya pekerjaan manajer dalam mewujudkan rencana.

6. Pasar (*market*)

   Market merupakan pasar yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang, mengembalikan investasi dan mendapatkan profit dari hasil penjualan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dikatakan bahwa unsur-unsur manajemen terdiri dari Manusia (*Man*), Uang (*Money*), Bahan (*Material*), Mesin (*Machine*), Metode (*Methods*), Pasar (*Market*) merupakan komponen yang sangat penting dibutuhkan dalam perusahaan dalam sarana mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memastikan keberlangsungan hidup perusahaan untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang lain. Sumber daya manusia atau karyawan berupa keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi produksi, pemasaran, keuangan maupun kekaryawanan. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam

diperusahan, pencapaian tujuan organisasi selalu berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia, serta pegawai melakukan inisiatif pada pengembangan organisasi dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Adapun pengertian menurut para ahli mengenai manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

Menurut Armstrong & Taylor (2020:42) menyatakan bahwa:

"*Human resource management (HRM) is about how people are employed, managed and developed in organizations*"

Menurut Amstrong dan Baron (2018:6) menyatakan bahwa:

"*Conceptuallty, human resource management can be regarded as a strategic and coherent approach to the management of an organization's most valued assets the people working there who individually and collectively contribute to the achievement of the business*".Yang memiliki arti Secara konseptual, manajemen sumber daya manusia dapat dianggap sebagai pendekatan strategis dan koheren untuk pengelolaan aset organisasi yang paling berharga – orang-orang yang bekerja di sana yang secara individu dan kolektif berkontribusi pada pencapaian bisnis.

Menurut Gary Dessler (2018:3) menyatakan bahwa:

"*Human Resource Management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns*". Yang memiliki arti Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan mereka, dan masalah keadilan.

Berdasarkan beberapa pernyataan dari para ahli di atas maka dapat diinterpretasikan bahwa sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya, untuk melakukan serangkaian serta proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan

sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi berbagai aktivitas yang mempengaruhi aktivitas organisasi, terdapat lima fungsi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Dessler yang dialih bahasakan oleh Eli Tanya (2018:2) sebagai berikut:

1. Perencanaan

   Menentukan sasaran dan standar-standar, membuat aturan prosedur, menyusun rencana-rencana dan membuat perkiraan.

2. Pengorganisasian

   Memberikan tugas spesifik kepada setiap bawahan, membuat divisi-divisi, mendelegasikan wewenang kepada bawahan, membuat jalur wewenang dan komunikasi, mengkoordinasikan pekerjaan bawahan.

3. Penyusunan staff

   Menentukan tipe orang yang harus diperkerjakan, merekrut calon karyawan, memilih karyawan, menetapkan standar prestasi, memberikan kompensasi kepada karyawan, mengevaluasi prestasi, memberikan konseling kepada karyawan, melatih dan mengembangkan karyawan.

4. Kepemimpinan

   Kepemimpinan yaitu untuk mendorong orang lain untuk menyelesaikan tugas, pekerjaan, mempertahankan semangat kerja, memotivasi bawahan.

5. Pengendalian

Menetapkan standar seperti kuota penjualan, standar kualitas, atau tingkat produksi, memeriksa untuk melihat bagaimana prestasi yang dicapai dibandingkan dengan standar-standar ini, melakukan koreksi jika dibutuhkan.

Berdasarkan fungsi manajemen sumber daya manusia di atas dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai lima fungsi, yakni perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, kepemimpinan dan pengendalian.

2.1.3.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan yang hendak di klasifikasikan adalah manfaat apa yang akan kita peroleh dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang berada didalam organisasi atau perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial.

Menurut Armstrong dan Taylor yang dialih bahasakan oleh Sofyan Cikrat (2019:5) mengidentifikasikan tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Memberikan dukungan pada organisasi dengan mendapatkan tujuan dengan mengembangkan dan mengimplementasikan strategi sumber daya manusia yang terintegrasi dengan strategi bisnis.
2. Kontribusi terhadap pengembangan budaya yang memiliki performa tinggi.
3. Memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang terampil, berkemampuan dan dibutuhkan.

4. Menciptakan hubungan kerja yang positif antara manajemen dan karyawan dan saling percaya.
5. Mendorong penerapan etika bisnis pada karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dipahami bahwa tujuan manajemen sumberdaya manusia adalah untuk memberikan dukungan pada organisasi, kontribusi terhadap perkembangan budaya, mencuptakan karyawan yang terampil, menciptakan hubungan kerja yang positif dan mendorong penerapan etika karyawan.

2.1.4 Komunikasi

Komunikasi dapat diartikan sebagai penjabaran pekerjaan mengenai tugas, tanggung jawab yang diterima karyawan dalam suatu perusaan dengan tujuan karyawan mengetahui apa yang harus dikerjakan dalam mencapai tujuan organisasi.

Komunikasi adalah penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima baik lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi. Definisi secara umum komunikasi adalah proses pembentukan, penyampaian, penerimaan dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan atau diantara dua atau lebih dengan tujuan tertentu.

2.1.4.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Tarone Novinger (2018:3).

> "*Communication strategy that a mutual attempt of two interlocutors to agree on meaning in situations where requisite meaning structure are not share"* Artinya: Komunikasi merupakan upaya timbal balik dari dua lawan bicara untuk menyepakati makna dalam situasi di mana struktur makna yang diperlukan tidak dimiliki bersama.

Menurut Samovar, Porter, McDaniel, & Roy (2019:121). Menyatakan bahwa :

> "*Define nonverbal communication as involving all nonverbal stimuli in a communication setting that are generated by both the source and an individual's use of the environment, which have potential message value for the source and/or the receiver".* Artinya: mendefinisikan komunikasi nonverbal sebagai melibatkan semua rangsangan nonverbal dalam lingkungan komunikasi yang dihasilkan oleh sumber dan penggunaan lingkungan oleh individu, yang memiliki nilai pesan potensial bagi sumber dan atau orang tersebut.

Menurut Novinger, (2018:110). Mennyatakan bahwa :

> *"A process of conveying messages between members of an organization that occurs for the benefit of the organization, communication between leaders and subordinates, between fellow subordinates"*. Artinya: Suatu proses penyampaian pesan antara anggota-anggota organisasi yang terjadi untuk kepentingan organisasi, komuikasi antar pemimpin dan bawahan, antara sesama bawahan.

Komunikasi dalam perusahaan juga harus diperhatikan karena komunikasi merupakan salah satu peroses penyampaian pesan dan faktor penentu kebrhasilan dalam pencapaian tujuan, dengan komunikasi akan terjadi hubungan timbal balik, komunikasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi relasi sumber informasi untuk menemukan pengatahuan dalam kinerja. Komuniksi merupakan suatu proses dari penyaluran informasi, baik dari dalam maupun dari luar organisasi. Informasi sangat penting karna untuk mengatahui alur pemberitahuan mengenai hasil kerja pegawai harus diedarkan diantara semua pegawai yang terkait untuk memastikan bahwa mereka semua mengetahuinya dan memahaminya.

2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Kompleksnya proses komunikasi, maka permasalahan dapat muncul pada tingkat individu, kelompok dan organisasi. Berikut adalah faktor penghambat komunikasi menurut Novinger. (2018:86):

1. Menilai Sumber

   Memberikan penafsiran atau pemberian arti terhadap suatu pesan dipengaruhi oleh orang yang mengirim (komunikator) pesan tersebut. Dahulu komunikator berpengaruh terhadap pandangan dan reaksi penerima terhadap gagasan, pendapat, saran maupun tindakannya. Seseorang yang sudah dicap tidak baik oleh kelompok tertentu dalam organisasi, kemudian pada suatu saat ia menyampaikan suatu gagasan dengan tulus, tetapi oleh penerima tetap mencurigai itikad baik gagasan tersebut.

2. Penyaringan

   Penyaringan ini berkaitan dengan manipulasi informasi, khususnya informasi yang negatif. Penyaringan ini pada umumnya terjadi pada komunikasi dari bawah ke atas, dimana informasi yang tidak menyenangkan atasan dihilangkan dan memberikan informasi yang tidak sesuai dengan kabar berita yang asli.

3. Tekanan Waktu

   Tekanan waktu menciptakan masalah penting dalam proses komunikasi, pimpinan sering kali tidak punya banyak waktu untuk berkomunikasi dengan setiap bawahannya, dan karena mereka terlalu sibuk, informasi penting sering kali terlewatkan oleh orang yang seharusnya masuk dalam saluran komunikasi formal kadang kala diabaikan, akibatnya menimbulkan simpang siurnya informasi maka adanya jalan pintas untuk menyelesaikan tugas.

4. Mendengar Secara Selektif

   Mendengarkan permasalahan secara selektif adalah bagian dari permasalahan besar persepsi seleksi, dimana orang cenderung hanya mendengarkan bagian tertentu dari informasi dan mengabaikan bagian yang lainnya dengan berbagai

alasan. Orang hanya mendengar apa yang ingin didengarnya dan mengabaikan informasi yang tidak diinginkan.

5. Masalah Bahasa

   Hal ini seringkali orang berpikir mereka berbicara dalam bahasa dan pengertian yang sama, pada hal kata-kata yang diucapkan memiliki arti yang berbeda bagi orang lain atau lawan bicara komunikasi merupakan proses simbolis yang sebagian besar tergantung pada kata-kata yang dimaksudkan mengandung arti tertentu.

6. Bahasa Kelompok

   Biasanya kelompok profesional mengembangkan istilah-istilah teknis yang hanya dapat dimengerti oleh kelompoknya saja. Hal ini dilakukan untuk mempercepat dan membuat komunikasi lebih efektif, juga dimaksudkan untuk menimbulkan perasaan memiliki, kepaduan maupun kebanggan. Penggunaan istilah-istilah teknis seperti *overhead cost, break event point, convenience goods,* dan lain sebagainya yang biasanya dipakai oleh para ekonom seringkali tidak dipahami oleh kelompok-kelompok lainnya sehingga dapat menimbulkan hambatan komunikasi dalam organisasi maupun kelompok yang ada diperusahaan atau instansi pemerintahan.

7. Perbedaan Kerangka Acuan

   Jika diantara mereka yang berkomunikasi tidak memiliki pengalaman yang sama maka komunikasi dapat terganggu. Orang-orang dalam organisasi dari fungsi atau departemen yang berbeda menafsirkan informasi yang sama dengan cara yang berbeda.

8. Beban Komunikasi Berlebihan

   Jika penerima mendapatkan informasi lebih dari yang kemungkinannya dapat mereka tangani maka mereka akan mengalami beban komunikasi yang berlebihan. Informasi memang sangat diperlukan oleh atasan dalam proses pengambilan keputusan. Akan tetapi dengan pesatnya kemajuan di bidang teknologi informasi menyebabkan atasan kebanjiran informasi, dan akibatnya mereka sulit menanggapi semua informasi yang disampaikan kepadanya.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Komunikasi

Berikut dimensi dan indikator komunikasi menurut Novinger, yang dialih bahasakan oleh Effendy (2018:122) sebagai berikut:

1. Komunikasi Internal. Komunikasi internal organisasi adalah proses penyampaian pesan antara anggota-anggota organisasi yang terjadi untuk kepentingan organisasi, seperti komunikasi antar pimpinan dan bawahan, antara sesama bawahan, dan sebagainya. Proses komunikasi internal ini bisa berwujud komunikasi antar pribadi ataupun komunikasi antar kelompok. Juga komunikasi bisa merupakan proses komunikasi primer maupun sekunder (menggunakan media manusia). Indikator untuk dimensi ini yaitu:

   a. Komunikasi vertikal

      Komunikasi dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas. Komunikasi dari pimpinan kepada bawahan dan dari bawahan kepada pimpinan. Dalam komunikasi vertikal, pimpinan memberikan instruksi-instruksi, petunjuk-petunjuk, informasi-informasi kepada bawahannya. Sedangkan bawahan

memberi laporan-laporan, saran-saran, serta pengaduan-pengaduan, dan sebagainya kepada pimpinan.

a. Komunikasi Horizontal

Komunikasi antara sesama, seperti dari pegawai kepada pegawai, pesan dalam komunikasi ini mengalir di bagian yang sama di dalam organisasi atau mengalir antar bagian. Komunikasi lateral ini memperlancar pertukaran pengetahuan, pengalaman, metode dan masalah. Untuk membangun semangat kerja pegawai.

2. Komunikasi Eksternal

Komunikasi eksternal organisasi adalah komunikasi antara pimpinan organisasi dengan khalayak di luar organisasi. Pada organisasi besar, komunikasi ini lebih banyak dilakukan oleh kepala hubungan masyarakat daripada pimpinan sendiri. Yang dilakukan sendiri oleh pimpinan hanyalah tertera pada hal-hal dianggap sangat penting saja. Indikator untuk dimensi ini yaitu:

a. Komunikasi Dari Organisasi Kepada Khlayak

Komunikasi ini dilaksanakan umumnya, bersifat informatif, yang dilakukan sedemikian rupa sehingga khalayak merasa memiliki keterlibatan, setidaknya ada hubungan batin. Komunikasi ini dapat melalui berbagai bentuk seperti *press release*, artikel, surat kabar atau majalah, brosur, *leaflet*, poster, *konferensi pers*. zaman modern ini media massa memegang peranan penting dalam menyebarkan informasi untuk melancarkan komunikasi eksternal.

b. Komunikasi Dari Khlayak Kepada Organisasi

Komunikasi dari khalayak kepada organisasi merupakan umpan balik sebagai efek dari kegiatan dan komunikasi yang dilakukan oleh organisasi.

2.1.5 Budaya Organisasi

Budaya Organisasi atau *organization culture* sering diartikan sebagai nilainilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain. Budaya organisasi suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja.

2.1.5.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dan dianut oleh sekelompok orang. Sistem kepercayaan dan sikap bersama suatu organisasi ini akan membedakannya ke kelompok. Adapun beberapa definisi Budaya Organisasi kerja menurut beberapa ahli diantaranya:

Menurut Robbins & Judge (2018:118) mengatakan bahwa:

"*Organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations*". Artinya: "Budaya organisasi adalah mengacu pada sistem makna bersama yang dimiliki oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya."

Menurut Robbins P.A (2018:134) menyatakan bahwa:

"Organizational culture is a system of meaning or values shared by all members of an organization." Artinya: budaya organisasi merupakan sistem makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi.

Menurut Luthans. (2019:72) mengemukakan bahwa:

"*Organizational culture are the norms and values that direct the behavior of members of the organization. Each member will behave according to the*

> *prevailing culture in order to be accepted by their environment*". Artinya: "Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya".

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli di atas maka didapatkan pemahaman bahwa budaya organisasi merupakan keyakinan, asumsi, nilai, kebiasaan, sikap dan perilaku anggota dalam suatu organisasi yang diciptakan atau dikembangkan oleh sekelompok orang yang menjadi pedoman bersama dalam melakukan interaksi organisasi.

2.1.5.2 Fungsi Budaya Organisasi

Budaya pada umumnya dibedakan dengan fungsi budaya kelompok atau budaya organisasi, karena budaya merupakan gejala sosial. Budaya organisasi memiliki fungsi yang sangat penting. Fungsi budaya organisasi adalah sebagai tapal batas tingkah laku individu yang ada di dalam organisasi. Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Budaya menjalankan sejumlah fungsi dalam organisasi. Robbins & Judge (2018:22) yang dialih bahasakan oleh Diana Angelica, mengemukakan lima fungsi budaya dalam organisasi, yaitu:

1. Budaya mempunyai peran menetapkan tapal batas, artinya budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
2. Budaya memberikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang.

4. Budaya meningkatkan kemampuan sistem sosial (perekat/mempersatukan anggota organisasi). Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.
5. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Berdasarkan pendapat penjelasan di atas mengenai fungsi budaya organisasi dapat dipahami bahwa terdapat 5 (lima) fungsi yaitu budaya mempunyai peran menetapkan tapal batas, budaya memberikan rasa identitas, budaya mempermudah komitmen pada misi organisasi, budaya memperjelas dan memperkuat standar perilaku, budaya organisasi memiliki identitas tertentu yang membedakan dengan yang lainnya, dengan identitas itu maka kemungkinan besar akan meningkatkan rasa memiliki organisasi yang dampaknya selanjutnya akan menimbulkan loyalitas, baik antar anggota maupun untuk organisasi.

2.1.5.3 Tipe-tipe Budaya Organisasi

Tipe budaya organisasi bertujuan untuk menunjukkan aneka budaya organisasi yang mungkin ada pada realitasnya. Instansi berorientasi pada tindakan dan menerima perubahan, yang merupakan bukti sifat mereka yang sangat fleksibel. Adapun menurut Robbins & Judge yang dialih bahasakan oleh Diana Angelica (2018:174) mengemukakan 4 tipe budaya organisasi yaitu :

1. Budaya kekuatan.

Merupakan sumber kekuatan inti yang menonjolkan kontrol. Terdapat beberap peraturan atau prosedur dan atmosfer kompetitif, berorientasi pada kekuatan, dan politis.

2. Budaya peran.

   pekerjaan dikontrol oleh prosedur dan peraturan. Peran atau deskripsi jabatan adalah lebih penting daripada orang yang mengisi jabatan tersebut.

3. Budaya tugas.

   tujuannya bersam-sama membawa orang yang tepat dan membiarkan mereka melakukan tugas. Pengaruhnya lebih didasarkan pada kekuatan ahli daripada kekuatan posisi atau pribadi.

4. Budaya orang.

   individu adalah titik utama. Organisasi hanya ada untuk melayani individu yang ada dalam organkisasi.

2.1.5.4 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2018:25) yang dialih bahasakan oleh Diana Angelica, budaya organisasi sebagai sistem nilai yang dianut dan dimiliki secara bersama anggotanya memiliki tujuh karakteristik, yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko.

   Manajemen organisasi dapat mengarahkan agar anggota organisasi lebih aktif berinovasi dan berani mengambil risiko sampai tingkat tertentu, dan mendorong untuk mengejar peluang yang ada di perusahaan atau instansi.

2. Perhatian terhadap detail.

   Setiap anggota organisasi dimotivasi untuk melakukan analisis perencanaan

3. Orientasi hasil.

   Manajemen organisasi ada baiknya fokus terhadap hasil atau manfaat yang diperoleh sebagai hasil karya dari semua anggota organisasi.

4. Keagresifan.

   Manajemen organisasi dapat mengarahkan agresivitas anggota organisasi menuju ke arah yang lebih baik.

Berdasarkan penjelasan di atas mengenai karaktristik budaya organisasi bahwa ada empat karakteristik budaya organisasi yaitu inovasi, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, dan keagresifan.

2.1.5.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki beberapa faktor faktor penting yang diantaranya terdapat menurut Robbins & Judge yang menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor faktor budaya organisasi yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

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

Berdasarkan faktor-faktor budaya organisasi maka dapat diinterpretasikan bahawa komunikasi, motivasi, karakteristik organisasi, proses administrasi, struktur organisasi, gaya manajemen, budaya organisasi memiliki peran organisasi yang sangat penting bagi suatu perusahaan.

2.1.5.6 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi

Dimensi mempunyai pengertian yaitu suatu batas yang mengisolir keberadaan suatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Menurut Robbins & Judge (2018:355) yang dialih bahasakan oleh Diana Angelica, sebagai berikut:

1. *Innovation and risk tasking* (Inovasi dan pengambilan risiko)

   Karyawan diharapkan untuk menjadi inovatif dan berani dalam mengambil risiko.

   a. Melakukan perubahan cara kerja

   b. Keberanian dalam mengambil risiko

2. *Attention to detail* (Perhatian pada hal detail)

   Karyawan diharapkan dapat menjalankan suatu presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal yang rinci (detail).

   a. Kemampuan analisis

   b. Evaluasi hasil kerja

3. *Outcome orientation* (Orientasi hasil)

   Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil yang dikerjakan ketimbang pada suatu teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.

   a. Perhatian pada hasil daripada teknik kerja

   b. Perhatian pada hasil daripada kualitas kerja

4. *Aggressiveness* (Keagresifan)

Tingkat dimana keagresifan karyawan dan kompetitif dilihat ketimbang sikap kooperatif atau santai.

a. Kemampuan dalam bersaing

b. Kecepatan dalam bekerja

2.1.6 Kinerja Pegawai

Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Tercapainya tujuan organiasasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku sebagai upaya mecapai tujuan organiasi tersebut. kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

2.1.6.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan sumber daya manusia yang menjalankan pekerjaan yang menghasilkan kinerja di dalam organisasi. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Karena itu kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Beberapa pendapat para ahli mengemukakan kinerja pegawai sebagai berikut:

Menurut Houldsworth, Elizabeth, (2018:6) menyatakan bahwa:

"Process for establishing a shared understanding about what is to be achieved, and how it is to be achieved; an approach to managing people which increases the probability of achieving job-related success."

Menurut John Miner, (2018:28) menyatakan bahwa:

"*Performance is the level of success of an employee in carrying out work in out the tasks assigned to him based on skills, experience and sincerity as well as time*".: "Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu"

Menurut Robbins & Coutler (2019:65) menyatakan bahwa:

"*Employee performance is a result achieved by a job in his work according to certain criteria that apply to a job*". Yang memiliki arti: Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh suatu pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku pada suatu pekerjaan.

Menurut George R. Trry (2018:27) menyatakan bahwa:

"*Performance is a function of motivation and ability. To complete a task or job, a person must have a certain degree of willingness and level of ability. A person's willingness and skills are not effective enough to do something without a clear understanding of what to do and how to do it*". Yang memiliki arti: Kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kemauan dan tingkat kemampuan tertentu. Kemauan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk melakukan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Berdasarkan definisi di atas maka dapat diketahui bahwa kinerja pegawai merupakan kontribusi dari para pegawai di suatu organisasi, baik dalam bentuk keprilakuan pegawai, hasil kerja yang optimal, maupun atribut-atribut lainnya seperti keterampilan kerja, kemampuan dalam pekerjaan, dan juga kemauan yang digunakan dalam melaksanakan tugas-tugas keorganisasian disuatu peruahaan maupun instansi, yang menjadi pembelajaran positif untuk para pekerja dan

memiliki dorongan untuk setiap pegawai yang bekerja, hal ini menyebabkan tingkat pegawai semakin baik dalam membentuk keterampilan disuatu organisasi.

2.1.6.2 Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja Pegawai

Tujuan penilaian kinerja karyawan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Menurut Robbins & Coutler yang dialih bahasakan oleh Bob Sabran dan Devri Bardani (2018:128) berpendapat bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan/instansi pemerintahan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diinterpretasikan bahwa tujuan penilaian kinerja kayawan adalah menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi.

2.1.6.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut George & John Miner yang dialih bahasakan oleh Ticoalu dan Agus Dharma (2018:70) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja seorang pegawai antara lain:

1. Faktor personal/individual yaitu hal-hal yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen.

2. Faktor kepemimpinan yaitu meliputi kualitas, dorongan, semangat dan dukungan dari diri sendiri untuk menyelesaikan tugas.
3. Faktor tim diantaranya adalah kerja sama, dan kekompakan.
4. Fakor sistem yang meliputi sistem kerja, fasilitas, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional) dimana faktor ini merupakan sebuah tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu faktor personal/individual, kepemimpinan, tim, sistem, dan faktor kontekstual (situasional).

2.1.6.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Jhon Miner yang dialih bahasakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2018:67) dimensi dan indikator kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan (*quality of work*)
2. Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*)
3. Tanggung jawab (*responsibility*)
4. Kerja sama (*cooperation*)
5. Inisiatif *(Initiative)*

1. Kualitas Kerja

   Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan dalam pemberian tugas seorang pegawai yang menjadi kualitas kinrja lebih baik. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:

   a. Kerapihan

b. Ketelitian

c. Hasil kerja

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa mampu seorang karyawan dalam bekerja satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

a. Kecepatan dalam bekerja

b. Kemampuan dalam bekerja

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab menyatakan kemampuan karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya. Dimensi tanggung jawab diukur dengan dua indikator yaitu:

a. Tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan

b. Tanggung jawab pengambilan keputusan pada tugas

4. Kerjasama

Kerja sama adalah kesediaan karyawan untuk berpatisipasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga membuat hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerjasama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

a. Jalinan kerjasama

b. Kemampuan bekerja secara tim

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta menunjukkan tanggung jawab dalam tugas yang sudah menjadi Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

a. Inisiatif dalam mengambil tindakan
b. Pekerjaan diselesaikan secara mandiri

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa indikator kinerja karyawan dapat diukur dimulai dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif yang dilakukan karyawan itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, mengacu pada penelitian terlebih dahulu yang dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara satu variabel penelitian dengan variabel penelitian yang lainnya. Selain itu, penelitian terdahulu dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan, serta dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan kemudian dapat diajukan sebagai hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini.

Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan yang dapat dari jurnal dan internet sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Dea Okviar Egano Napitupulu1, Hilman Saidi Raja Bakkol Hrp, Arham Syaukani. (2023). *The influence of competence, communication and organizational culture on employee performance at office DPMP2TSP Langkat regency* *(International Journal of Applied Finance and Business Studies IJAFIBS, 11 (3) (2023) pp. 356-367)*	Hasil penelitian menunjukan bahwa komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Penelitian ini sama-sama membahas variabel komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai	Objek penelitian berbeda Pada penelitian yang dilakukan peneliti sekarang tidak melibatkan variabel kompetensi
2	Alfia Asrul, Muhammadiyah & Nuryanti Mustari (2021) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada	Hasil penelitian menunjukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Penelitian ini sama-sama membahas variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel komunikasi Objek penelitian berbeda

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara (Jurnal Unismuh, Vol. 2, No. 6. 2021)			
3	Fepi Febrianti, Rika Kusdianar, Rizki Ilham Maulana (2020) Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang (Jurnal Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Vol.12, No.2, Desember-2020)	Hasil penelitian menunjukan bahwa Komunikasi internal terhadap efektifitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kerja Pegawai di Dinas arsip dan Perpustakaan	Penelitian ini sama-sama membahas variabel komunikasi	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai Penelitian yang dilakukan peneliti sekarang tidak melibatkan variabel efektvitas kerja pegawai Lokasi dan objek penelitian yang berbeda
4.	Adnan Kasofi, Ervina Maulida, Harini, Sugeng Ahmad Riyadi (2022) Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja	Hasil penelitian menjukan bahwa Budaya Organisasi dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pada pegawai	Penelitian ini sama-sama membahas variabel budaya organisasi dan	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel kinerja pegawai Lokasi

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pada Pegawai Biro Kepegawaian Kementrian Kesehatan Republik Indonesia (Jurnal Manajemen dan Bisnis Digital, Tahun 2022,Vol.1, 37-49)	Biro Kepegawaian Kementrian Kesehatan Republik Indonesia Secara parsial ditemukan bahwa Budaya Organisasi dan Komunikasi berpengaruh Positif terhadap Kinerja pada Pegawai	komunikasi	
5	Fitrhotun walidatun sholihah, Naning kristiyana, Dwi warni wahyuningsih (2022) Pengaruh WFH, Komunikasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja PNS (Indonesia Journal Of Business and Management Vol.2 No.3 September-Desember 2022)	Hasil Penelitian ini menunjukkan Bahwa Work Form Home, Komunikasi Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan Terhadap Prestasi Kerja PNS. Sedangkan Komunikasi kerja secara persial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja PNS. Budaya organisasi	Penelitian ini sama-sama membahas variabel komunikasi dan budaya organisasi	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel kinerja pegawai Peneliti sekarang tidak melibatkan variabel WFH, Prestasi Kerja Lokasi dan objek penelitian yang berbeda

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		secara persial memiliki pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja PNS		
6	Lukman Hadju & Novita Adam (2019) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango Jurnal ManajemenSumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik (Vol. 6 No. 2. 2019)	Hasil penelitian menunjukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango	Penelitian ini sama-sama membahas variabel budaya organisasi	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel komunikasi Lokasi dan objek penelitian yang berbeda
7	Nengah Sandi Pradnyana dan Ni Made Ary Widyastini (2023) Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja,dan Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai pada	Hasil Penelitian Menyatakan Bahwa Komunikasi, Beban Kerja, dan Kompenasi secara simultan berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai pada Badan	Penelitian ini sama-sama membahas variabel komuikasi dan kinerja pegawai	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel budaya organisasi Penelitian sekarang tidak melibatkan

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Badan Pendapatan Daerah (Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Vol.10 No. 2, 2023)	Pendapatan Daerah komunikasi Berpengaruh Positif dan dan signifikan Terhadap Kinerja pegawai Beban Kerja tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai		variabel beban kerja Lokasi dan objek penelitian yang berbeda
8	Bryan Manampiring, Christoffel Kojo & Agus S. Soegoto (2019) Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pgawai di Balai Pelestarian Nilai Budaya Sulawesi Utara (Jurnal EMBA, Vol. 7 No. 3. 2019)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini sama-sama membahas variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai	Penelitian terdahulu tidak membahas variabel komuikasi Penelitian sekarang tidak melibatkan variabel perilaku kerja Lokasi objek penelitian yang berbeda
9	Bayu Adhy Permana (2021) Pengaruh Budaya	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh	Penelitian ini sama-sama membahas variabel	Penelitian terdahulu tidak membahas

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya (e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Vol. 9 No. 1. 2021)	positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	budaya organisasi	variabel komunikasi Lokasi dan objek penelitian yang berbeda
10	Swastiani Dunggio (2020) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Dungigi Kota Gorontalo (Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi dan Pelayanan Publik Vol. 7 No. 1. 2020)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Penelitian ini sama-sama membahas Variabel komunikasi	Penelitian terdahulu tidak membahas variabel komunikasi Penelitian sekarang tidak melibatkan kantor camat dungigi kota gorontalo
11	Muh.Izwar Rafiq, Badaruddin, Reynillida (2023) *The Influence of Communication, Regional Incentives and Teamwork on the*	Hasil Penelitian Menyatakan Secara Parsial Komunikasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Anggota Tim Pengendalian	Penelitian ini sama-sama membahas variabel komunikasi dan kinerja pegawai	Penelitian terdahulu tidak membahas variabel budaya organisasi Penelitian sekarang tidak melibatkan

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Performance of Regional Inflation Control Team Members (TPID) at the Regional Secretariat of Majene Regency (Journal Plapor Manajemen Indonesia Vol.2 No.2 Hal.140-152. 2023)	Inflasi Daerah (TPID) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene		variabel insentif daerah dan kerja sama tim Lokasi dan objek penelitian yang berbeda
12	Aslim,Basuki Rahmat, Agus Fatah Hidayat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Tasikmalaya (Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik Vol.4 No.1 Maret 2023, ISSN: 2722-2438	Hasil Penelitian Menyatakan Secara Parsial Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai Secretariat DPRD kota Tasikmalaya Kinerja Pegawai Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja Pegawai Secretariat DPRD kota	Penelitian ini sama-sama membahas variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai	Penelitian terdahulu tidak membahas variabel komunikasi Penelitian sekarang tidak melibatkan sekretariat DPRD kota tasikmalaya

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Tasikmalaya		
13	Sukma Irdiana, Kusnanto Darmawan (2018) Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kabupaten Lumajang Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis Vol. 8 No. 2	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini sama-sama membahas variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel komunikasi Penelitian sekarang tidak melibatkan variabel kompetensi Lokasi dan objek penelitian
14	Dona Elvira Desi (2021) Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Penetapan Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil Pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh (Jurnal Management dan Sains, 6(1), April 2021, 62-67, ISSN 2541-6243)	Hasil Penelitian Menyatakan Budaya Organisasi mempunyai Pengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil Pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh.	Penelitian ini sama-sama membahas Variabel Budaya Organisasi dan kinerja Pegawai	Penelitian terdahulu tidak membahas variabel komunikasi Penelitian sekarang tidak melibatkan variabel kompetensi Lokasi dan objek penelitian yang berbeda
15	Ainanur & Satria Tirtayasa (2018)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya	Penelitian ini sama-sama membahas variabel	Penelitian terdahulu tidak membahas

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 1 No.1	organisasi, kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	budaya organisasi dan kinerja karyawan	variabel komunikasi Penelitian sekarang tidak melibatkan variabel kompensasi dan motivasi Lokasi dan objek penelitian yang berbeda
16	Doni Marlius, Lafenia Mayang Sari (2023) Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan Vol.2 No.1, Januari 2023)	Hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh Positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat	Penelitian ini sama-sama membahas variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai	Penelitian terdahulu tidak membahas variabel komunikasi Penelitian sekarang tidak melibatkan variabel Rotasi Jabatan Lokasi dan objek penelitian yang berbeda
17	Kademin, Suwardi, Herning Suryo (2023) *The Influence of Communication, Leadership and*	Hasil penelitian menyatakan Komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh	Penelitian ini sama-sama membahas variabel komunikasi budaya	Penelitian sekarang tidak melibatkan variabel

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Organizational Culture on the Performance of Social Service Employees, Women's Empowerment and Child Protection in Ponorogo Regency (Vol.12 No.2 2023 ISSN. 2355-4223 e-ISSN. 2808-0211Juni 2023)	positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ponorogo.	organisasi dan kienrja pegawai	kepemimpinan Lokasi dan objek penelitian yang berbeda
18	Meira Rahmawati (2021) *The Influence of Communication and Organizational Culture on Employee Performance at the Salek Water Safety Service, Banyuasin Regency, South sumatra* International Journal of Marketing & Human Resource Researche-ISSN: 2746-4040Vol. 2, No. 3 July2021	Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel komunikasi dan budaya organisasi memberikan pengaruh yang cukup besar dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Penelitian ini sama-sama membahas variabel komunikasi budaya organisasi dan kinerja pegawai	Lokasi dan objek penelitian yang berbeda Terdapat perbedaan mengenai sampel penelitian

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
19	LamTsz Ching Jasmine (2023) *The influence of communication and organizational culture on employee performance at The Chinese University of Hong Kong.* *European Journal of Behavioral SciencesISSN 2538-807X*	*The research results show that communication and organizational culture variables have a significant positive effect on employee performance.* Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan.	Penelitian ini sama-sama membahas variabel komunikasi budaya organisasi dan kinerja karyawan	Penelitian terdahulu tidak melibatkan Universitas Of Hong Kong
20	Nurhayati Haris, Jamaluddin, & Ernawaty Usman (2023) *The Effects of Organizational Culture, Competency, and Motivation on the SMEs Performance in the Covid-19 Post Pandemic and Digital Era*	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Peneliti sama-sama membahas variabel budaya organisasi	Penelitian terdahulu tidak membahas variabel komunikasi Penelitian yang sekarang tidak melibatkan variabel kompetensi dan motivasi Lokasi dan objek

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Journal of Industrial Engineering & Management Research Vol.4 No.1			penelitian yang berbeda
21	Syahruddin , Hermanto, Amalia Kusuma Wardini. (2020) *The Influence of Communication, Training, and Organizational Culture on Employee Performance* Jurnal Organisasi Manajemen 16(2) 2020, 171-181	Hasil penelitian menyatakan Komunikasi Pelatihan dan Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kota Batam.	Peneliti sama-sama membahas variabel Komnikasi Budaya Organisasi Kinerja Pegawai	Penelitian sekarang tidak melibatkan variabel pelatihan Lokasi dan objek penelitian berbeda
22	Naisya Nur Karimah & Siti Mujanah (2021) *The Influence of Organizational Culture, Competence and SelfAwareness on Performance of Employees in Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur*	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, kompetensi dan kesadaran diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini sama-sama membahas variabel budaya organisasi, dan kinerja karyawan	Penelitian terdahulu tidak membahas variabel komunikasi Pada penelitian yang dilakukan peneliti sekarang tidak melibatkan variabel kesadaran

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Journal of Applied Management and Business Vol. 2, No. 2			diri dan kompetensi
23	Dody Amdani, Sukaria Sinulingga, Yeni Absah & Iskandar Muda (2019) *The Effects of Competence and Organizational Culture on Employee Performance of Ganesha Medan Polytechnic* *International Journal of Scientific & Technology Research Vol. 8, Issue. 04*	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini sama-sama membahas variabel budaya organisasi, dan kinerja karyawan	Penelitian terdahulu tidak membahas variabel komunikasi Pada penelitian yang dilakukan peneliti sekarang tidak melibatkan variabel kompetensi Lokasi dan objek penelitian yang berbeda
24	Mariyani, Sofjan Aripin & Darmanto (2023) *The Influence of HR Competence and Organizational Culture on Employee Performance in The Regional Financial and*	Hasil Penelitian Menyatakan budaya organisasi berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banjar.	Penelitian ini sama-sama membahas variabel budaya organisasi, dan kinerja karyawan	Penelitian terdahulu tidak membahas variabel komunikasi Pada penelitian sekarang tidak melibatkan variabel

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Asset Board of Paser Regency *International Journal of Community Service & Engagement Vol. 4, No. 1*			SDM kompetensi
25	Muhammad Oceano Fauzan, Disman (2020) *The Effect of Communication and Job Satisfaction Towards the Performance of Civil Servants in Jambi Province, Indonesia* Jurnal Manajemen Pemerintahan Vol 12, No. 1, 2020, pp. 187-197	Hasil penelitian menunjukan bahwa komunikasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi.	Penelitian ini sama-sama membahas variabel komunikasi dan kinerja pegawai	Penelitian terdahulu tidak membahas variabel budaya organisasi Pada penelitian yang dilakukan peneliti sekarang tidak melibatkan variabel kepuasan kerja Lokasi dan objek penelitian yang berbeda
26	Mariati ,Hanif Mauludin (2019) *The Influence of Organizational Culture And*	*The research results show that organizational culture has a direct positive and significant*	Penelitian ini sama-sama membahas variabel budaya organisasi dan	Penelitian terdahulu tidak membahas variabel komunikasi

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Work Motivation on Employee Performance, Job Satisfaction As Intervening Variable (Study On Secretariat Staff of Pasuruan Regency) *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 20, Issue 8. Ver. I (August. 2018)*	*effect on employee performance* Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	kinerja pegawai	Pada penelitian sekarang tidak melibatkan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja
27	Arsenius Purwanto, Alim Bachri (2022) *Organizational Culture, Communication, and Job Satisfaction in Employee Performance at the Regional Disaster Management Agency* *International Journal of Multi Discipline Science (IJ-MDS)*	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan penanggulangan bencana daerah	Penelitian ini sama-sama membahas variabel budaya organisasi, komunikasi dan kinerja pegawai	Pada penelitian sekarang tidak melibatkan variabel kepuasan kerja Lokasi dan objek penelitian yang berbeda

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Vol. 5 No. 2 (August 2022			

Sumber : Jurnal diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 2.1 menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya menfokuskan pada aspek kinerja pegawai sebagai isu sentralnya. Pada penelitian kali ini peneliti mengusung judul penelitian "Pengaruh Komuikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Kota Bandung" sebagai isu sentral dengan lokus penelitian yang berbeda dengan penelitian terdahulu dan keterbaharuan untuk faktor penyebabnya.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara variabel penelitian. Berdasarkan tabel penelitian terdahulu yang di jadikan sebagai acuan guna memperkuat hipotesis yang di ajukan oleh peneliti. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu Instansi adalah faktor sumber daya manusia. Kerangka pemikiran ini menghubungkan antara variabel independen yaitu: Komunikasi (X_1), Budaya Organisasi (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y).

2.3.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi merupakan salah satu bentuk intraksi yang mempunyai peran organisasi yang penting dalam mempengaruhi hubungan suatu organisasi, dengan adanya komunikasi yang terbuka dapat memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memberi masukan ke para pegawai. Kinerja pegawai merujuk kepada perilaku seseorang dalam bekerja sesuai dengan komitmen mereka, kinerja pegawai yang rendah akan menjadi masalah bagi perusahaan atau instansi. Kinerja karyawan adalah secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja pegawai diperkuat dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dea Okviar Egano Napitupulu1, Hilman Saidi Raja Bakkol Hrp, Arham Syaukani, (2023) *with research results showing that communication variables have a positive and significant effect on employee performance.* Hasil penelitian yang menunjukan variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pendapat tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Muh Izwar Rafiq, Badaruddin, (2022) *Research Results Show that Communication Partially Has a Positive Influence on the Performance of Regional Inflation Control Team Members (TPID) at the Regional Secretariat of Majene Regency*. Hasil Penelitian Menyatakan Secara Parsial Komunikasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Anggota Tim Pengendalian Inflasi Daerah (TPID) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. dan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Oceano Faujan, Disman (2023) *Communication has a positive and significant effect on*

employee performance. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu di atas, maka dapat dikatakan bahwa komunikasi merupakan faktor yang penting dan dapat mempengaruhi kinerja pada suatu organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal dan juga untuk mencapai suatu tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi tersebut.

2.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang kuat dalam suatu organisasi untuk mencapai kualitas kerja karyawan yang produktif, untuk mewujudkan kinerja yang baik maka budaya organisasi dapat berperan dalam keberhasilan suatu organisasi atau intansi untuk mewujudkan tujuannya kaena budaya merupakan unsur yang penting didalam suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup keyakinan terhadap norma-norma atau perilaku sikap yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya organisasi yang baik yaitu dapat melakukan inovasi, disuatu perusahaan atau intansi berani mengambil risiko, mampu menganalisis evaluasi hasil kerja pegawai, perhatian pada hasil kerja dan tugas yang diberikan kepada pegawai, berorientasi pada hasil kerja secara individu, berorientasi pada hasil kerja secara tim, mampu bersaing dalam melaksanakan pekerjaan, dan bekerja sesuai prosedur yang ditetapkan.

Pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diperkuat dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mariati ,Hanif Mauludin (2019) *The research results show that organizational culture has a direct positive and*

significant effect on employee performance. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Mariyani, Sofjan Aripin & Darmanto (2023), *with research results showing that organizational culture variables have a positive and significant effect on employee performance,* dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendapat tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Naisya Nur Karimah, Siti Mujanah (2021) *The research results show that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

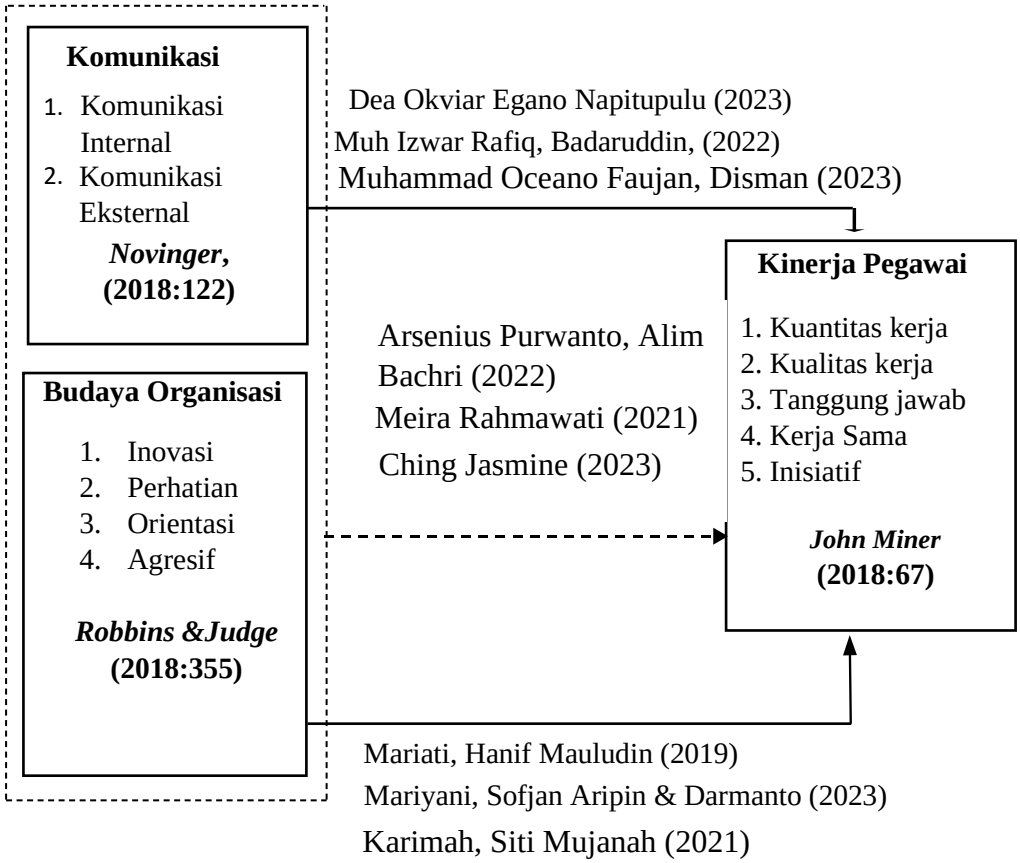
maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang penting dan dapat mempengaruhi kinerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu di atas, maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang penting dan dapat mempengaruhi kinerja.

2.3.3 Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi menjadi alat yang utama dalam menjalankan roda organisasi, komunikasi juga berperan sebagai alat perpindahan instruksi antara pimpinan dan pegawai yang ada di bawahnya. Setiap pegawai memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai budaya

organisasi dapat mempengaruhi kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja organisasi

Komunikasi dan budaya organisasi merupakan hal penting yang harus ada pada setiap individu di suatu organisasi karena kedua unsur tersebut akan mempengaruhi kinerja pegawai. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai dan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai diperkuat dengan jurnal penelitian yang sudah dilakukan oleh Arsenius Purwanto, Alim Bachri (2022) *with research results showing that organizational culture and communication have a positive and significant effect on the performance of regional disaster management agency employees.* Hasil penelitian menunjukan bahwa budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Meira Rahmawati (2021), *with research results showing that communication and organizational culture have a significant effect on employee performance,* dengan hasil penelitian menunjukan bahwa komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, serta penelitian yang dilakukan oleh LamTsz Ching Jasmine (2023). *The research results show that communication and organizational culture variables have a significant positive effect on employee performance Universitas Of Hong Kong*. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan. Berikut gambar 2.1 paradigma penelitian:



Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

2.4 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan pola pikir yang menunjukan hubungan antar variabel yang diteliti. Mengacu pada definisi paradigma tersebut, terungkap bahwa paradigma ilmu itu amat beragam, hal ini didasarkan pada pandangan dan pemikiran para ahli yang di anut masing-masing ilmuan. Baik itu tentang hakikat apa yang harus dipelajari, objek yang di amati, atau metode yang digunakan. Berdasarkan dukungan jurnal dan penelitian terdahulu, dapat dijadikan sebagai landasan penulisan untuk suatu penelitian, maka dapat digambarkan secara sistematis. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan

bahwa paradigma penelitian mengenai pengaruh komunikkasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dalam gambar 2.1. berikut ini:

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang diajukan atas rumusan penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya. Hipotesis dibuat atas dasar rumusan masalah yang berlandaskan pada teori-teori dan penelitian terdahulu. Berdasarkan penjelasan kerangka penelitian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

   Terdapat pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

2. Hipotesis Parsial

   a. Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai

Keterangan:

   b. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai .