

**BAB II**  
**KAJIAN PUSTAKA**

**1.1 Penelitian terdahulu**

*Tabel 1.1. 1 Penelitian Terdahulu*

Judul	Tahun	Tujuan Penelitian	Metodologi				Hasil
			Subyek	Metode Riset	Teknik Pengambilan Data	Teknik Analisis Data	
Pengaruh Efektivitas Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara di Makassar Oleh <b>Ilham Pratama</b>	2016	Mengetahui apakah efektivitas komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dan mengetahui bentuk komunikasi manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar	Pegawai di Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar	Kuantitatif	Penyebaran kuesioner dan Laporan historis tentang Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar	Analisis regresi linier berganda	Variabel komunikasi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 25.5% dan variabel komunikasi berpengaruh signifikan secara persial dengan nilai x1 2,519 dan nilai x2 dengan nilai 3,551 yang berarti memiliki pengaruh yang signifikan antara variabel X dan Y.
Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Komunikasi	2022	Nenganalisis pengaruh iklim komunikasi organisasi dan juga pengaruh gaya komunikasi pimpinan	Pegawai di Perguruan Tinggi Swasta Riau	Kuantitatif deskriptif	Penyebaran kuesioner kepada pegawai salah satu Perguruan Tinggi Swasta	Analisis regresi linier berganda.	Hasil dari penelitian menyatakan bahwa gaya komunikasi pimpinannya yang berdasarkan persamaan, membuat kinerja para pegawai memiliki kepercayaan.

Judul	Tahun	Tujuan Penelitian	Metodologi				Hasil
			Subyek	Metode Riset	Teknik Pengambilan Data	Teknik Analisis Data	
Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PTS di Riau Oleh <b>Hendra Hidayat, Lisa Anggraini, M. Ridha, Sami'an, Aminah Swarnawati.</b>		terhadap kinerja pegawai di salah satu Perguruan Tinggi Swasta Riau.			Riau.		yang tinggi antar pegawai dan pimpinan. Keputusan diambil berdasarkan kesepakatan. bersama, jujur, saling mendengar baik ke atas maupun ke bawah, dan saling perhatian demi kinerja yang tinggi. Hal itu juga membuat iklim .organisasi menjadi lebih responsif, tanggung jawab, serta. akuntabilitas yang berintegrasi dan konsisten.
Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu Oleh <b>Hakim Fachrezi</b>	2019	Mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.	Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Asosiatif Kuantitatif	Wawancara dan penyebaran kuesioner	Analisis jalur	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi.</li> <li>2. Komunikasi berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja.</li> <li>3. Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja.</li> <li>4. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi.</li> <li>5. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi.</li> </ol>
Pengaruh Pola Komunikasi Organisasi	2016	Mengetahui pengaruh pola komunikasi terhadap kinerja	Pegawai RRI Surakarta sebanyak 34	Kuantitatif eksplanatif dengan	Kuesioner dan dokumentasi.	Analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan. adanya pengaruh positif pola komunikasi terhadap kinerja.

Judul	Tahun	Tujuan Penelitian	Metodologi				Hasil
			Subyek	Metode Riset	Teknik Pengambilan Data	Teknik Analisis Data	
Terhadap Kinerja Karyawan LPP RRI Surakarta Oleh <b>Elham Taufandy Yarosca</b>		karyawan di Radio Republik Indonesia (RRI Surakarta)	pegawai.	metode survei.			pegawai LPP RRI Surakarta. Pola komunikasi di LPP RRI Surakarta pengaruhnya dengan kinerja pegawai sesuai dengan. hasil analisis data menunjukkan. ada pengaruh pola komunikasi. baik ke bawah, ke atas terhadap kinerja pegawai pada LPP RRI. Pola. komunikasi juga membuat kinerja pegawai LPP RRI Surakarta meningkat
Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Samsat Kota Semarang II Oleh <b>Krisna Suryanita</b>	2018	Penelitian berujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung	Seluruh Karyawan Samsat Kota Semarang II	Eksplanatori kuantitatif	Kuesioner dan data sekunder	Analisis regresi linear berganda dan analisis jalur	Hasil penelitian diketahui. gambaran budaya organisasi di Samsat Kota Semarang II baik artinya bahwa. budaya organisasi mempengaruhi sikap dan tindakan karyawannya. Dan adanya pengaruh secara bersama-sama antara iklim komunikasi organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Namun, budaya organisasi memberikan sumbangan efektif dan pengaruh. yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan pada Samsat Kota. Semarang II daripada iklim komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan.

## 1.2 Research gap

Berdasarkan jurnal-jurnal terdahulu pada tabel di atas, peneliti berusaha untuk melakukan *research gap*. *Research gap* merupakan suatu kesenjangan atau kekurangan yang terdapat pada penelitian terdahulu. Pada salah satu penelitian terdahulu terdapat penelitian yang tidak dicantumkan metode penelitiannya. Beberapa penelitian tidak memberikan hasil penelitian yang mudah dipahami. Berikut penjelasan terkait kesenjangan dalam penelitian terdahulu :

Pada penelitian pertama oleh Ilham Pratama yang berjudul Pengaruh Efektivitas Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara di Makassar. Berdasarkan peninjauan terdapat kesenjangan pada teori dimana penulis tidak menjabarkan teori yang digunakan. Karena hal tersebut maka terdapat juga kesenjangan empiris dimana peneliti kurang ketat dalam literturnya.

Yang kedua penelitian terkait Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai PTS di Riau oleh Hendra Hidayat, Lisa Anggraini, M. Ridha, Sami'an, Aminah Swarnawati. Pada penelitian terdahulu kedua ini, penulis menampilkan teori yang digunakan namun tidak memberikan penjelasan terkait teori yang digunakan tersebut. Hasil pada penelitian juga tidak dijabarkan dengan jelas.

Yang ketiga penelitian yang Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu Oleh Hakim Fachrezi. Muhammad Fadilah. Dalam penelitian ini teori kurang baik dalam penjabarannya. Namun pendalaman terkait

teori yang digunakan masih kurang sehingga pemahaman akan teori kurang dapat dimengerti.

Yang keempat penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Pola Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan LPP RRI Surakarta Oleh Elham Taufandy Yarosca. Pada penelitian ini teori yang digunakan juga tidak dipaparkan, karena hal tersebut maka munculah *knowledge gap* dimana masih terdapat beberapa hal yang masih belum ditampilkan.

Penelitian terdahulu kelima dengan judul Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Samsat Kota Semarang II Oleh Krisna Suryanita. Pada penelitian terdahulu ini populasi tidak diidentifikasi secara spesifik, sehingga kesulitan menentukan target responden. Pemaparan tentang variabel juga tidak dipaparkan secara lengkap, hal tersebut terlihat dari kurangnya revidi dari variabel-variabel yang dibahas.

### 1.3 *State of the art*

*State of the art* adalah kebaruan riset dari riset terdahulu. Berikut penjabaran mengenai kebaruan dari penelitian yang akan dilakukan, yaitu :

Tabel 1.3. 1 *State of The Art*

Jenis	Penelitian Terdahulu 1	Kebaruan Pada Riset Yang Akan Dilakukan
<b>Lokasi Penelitian</b>	Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar	Direktorat Jenderal Aplikasi Informatika, Kementerian Komunikasi dan Informatika
<b>Tema Penelitian</b>	Efektivitas komunikasi dan kepuasan kerja pegawai	Iklim komunikasi organisasi dan efektifitas komunikasi vertikal ke bawah dengan kinerja pegawai
<b>Metodologi Penelitian</b>	Kuantitatif	Kuantitatif eksplanatif

<b>Teknik Analisis Data</b>	Regresi linier berganda	Regresi linier berganda
<b>Pengambilan Sampel</b>	<i>Sampling jenuh</i>	<i>Purposive sampling</i>
<b>Jenis</b>	<b>Penelitian Terdahulu 2</b>	<b>Kebaruan Pada Riset Yang Akan Dilakukan</b>
<b>Lokasi Penelitian</b>	PTS di Riau	Direktorat Jenderal Aplikasi Informatika, Kementerian Komunikasi dan Informatika
<b>Tema Penelitian</b>	Pengaruh iklim Komunikasi organisasi dan gaya komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai	Iklim komunikasi organisasi dan efektifitas komunikasi vertikal ke bawah dengan kinerja pegawai
<b>Metodologi Penelitian</b>	Kuantitatif eksplanasi	Kuantitatif eksplanatif
<b>Teknik Analisis Data</b>	Linier berganda	Regresi linier berganda
<b>Pengambilan Sampel</b>	<i>Simple random sampling</i>	<i>Simple random sampling</i>
<b>Jenis</b>	<b>Penelitian Terdahulu 3</b>	<b>Kebaruan Pada Riset Yang Akan Dilakukan</b>
<b>Lokasi Penelitian</b>	PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Direktorat Jenderal Aplikasi Informatika, Kementerian Komunikasi dan Informatika
<b>Tema Penelitian</b>	Komunikasi, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan	Iklim komunikasi organisasi dan efektifitas komunikasi vertikal ke bawah dengan kinerja pegawai
<b>Metodologi Penelitian</b>	Asosiatif kuantitatif	Kuantitatif eksplanatif
<b>Teknik Analisis Data</b>	Analisis jalur	Regresi linier berganda
<b>Pengambilan Sampel</b>	<i>Sampel Jenuh</i>	<i>Simple random sampling</i>
<b>Jenis</b>	<b>Penelitian Terdahulu 4</b>	<b>Kebaruan Pada Riset Yang Akan Dilakukan</b>
<b>Lokasi Penelitian</b>	LPP RRI Surakarta	Direktorat Jenderal Aplikasi Informatika, Kementerian Komunikasi dan Informatika
<b>Tema Penelitian</b>	Pengaruh pola Komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan	Iklim komunikasi organisasi dan efektifitas komunikasi vertikal ke bawah dengan kinerja pegawai
<b>Metodologi Penelitian</b>	Kuantitatif eksplanatif	Kuantitatif eksplanatif
<b>Teknik Analisis Data</b>	Analisis regresi linier berganda	Regresi linier berganda
<b>Pengambilan Sampel</b>	<i>Teknik random sampling</i>	<i>Simple random sampling</i>
<b>Jenis</b>	<b>Penelitian Terdahulu 5</b>	<b>Kebaruan Pada Riset Yang Akan Dilakukan</b>
<b>Lokasi Penelitian</b>	Samsat kota Semarang II	Direktorat Jenderal Aplikasi Informatika, Kementerian Komunikasi dan Informatika
<b>Tema Penelitian</b>	Pengaruh iklim Komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening	Iklim komunikasi organisasi dan efektifitas komunikasi vertikal ke bawah dengan kinerja pegawai
<b>Metodologi Penelitian</b>	Kuantitatif	Kuantitatif eksplanatif
<b>Teknik Analisis Data</b>	Analisis regresi linear berganda, analisis jalur, dan uji instrumen	Regresi linier berganda
<b>Pengambilan Sampel</b>	<i>Total sampling</i>	<i>Simple random sampling</i>

## 1.4 Landasan teori

### 1.4.1 Teori hubungan manusia

Teori yang digunakan dalam penelitian ini ialah teori hubungan masyarakat yang dikenalkan pada tahun 1930 an. Teori ini dikenalkan oleh Elton Mayo pada tahun 1933, Barnard pada tahun 1938, dan Roethlisberger dan Dickson pada tahun 1939. Teori hubungan manusia menjelaskan tentang pentingnya suatu hubungan social yang ditimbulkan dari adanya hubungan manusiawi atau interaksi. Dan juga memberikan perhatian kepada pegawai dan proses kelompok yang terjadi diantara anggota organisasi. Hal tersebut tentunya membutuhkan sebuah proses Komunikasi yang efektif.

Hubungan Komunikasi yang terjalin bagus diantara atasan dengan bawahan, antara bawahan dengan atasan, atau setara dalam suatu organisasi, maka akan membentuk suatu iklim Komunikasi. Iklim Komunikasi memberikan pengaruh besar dalam terbentuknya peningkatan semangat kerja dan produktivitas pegawai di suatu organisasi.<sup>7</sup>

Rohim memberikan tanggapan terhadap dasar pendekatan hubungan manusia yang diantaranya sebagai berikut :

- a. Produktivitas ditentukan oleh norma social dan faktor psikologis;
- b. Karyawan menanggapi suatu masalah sebagai anggota organisasi dan bukan sebagai individu;

---

<sup>7</sup> Bangun Theofaldy, "Alur Komunikasi Vertikal Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Samarinda", e-Journal Ilmu Komunikasi, Vol. 1 No. 3 (Tahun 2013), 324

- c. Semua penghargaan non-finansial berpengaruh penting terhadap motivasi karyawan;
- d. Dalam suatu organisasi pemimpin yang memiliki peran penting dalam hal-hal yang bersifat formal dan informal;
- e. Pengguna hubungan manusia menyatakan bahwa Komunikasi merupakan fasilitator penting dalam proses pembuatan suatu keputusan.<sup>8</sup>

#### 1.4.2 Definisi konseptual iklim komunikasi organisasi (variabel x1)

Iklim komunikasi ialah kualitas lingkungan organisasi, yang dirasakan oleh setiap anggota organisasi dan dapat memberikan pengaruh pada sikap, perasaan, dan perilaku anggota. Face and Faules menyatakan bahwa iklim komunikasi organisasi ialah fungsi internal organisasi, menunjukkan bahwa organisasi mempercayai anggotanya dan memberi mereka kebebasan untuk mengambil risiko, memotivasi mereka, dan mendelegasikan tanggung jawab dalam memenuhi tugas dan fungsinya, serta memberikan informasi terbuka dan lengkap mengenai organisasi, mendengarkan secara cermat untuk mendapatkan informasi terpercaya dan jujur tentang organisasi, serta aktif membimbing anggota organisasi untuk melihat bahwa keterlibatan mereka penting untuk keputusan internal, dan untuk mencari pekerjaan yang berkualitas dan bermanfaat.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Lidia Lengkey, Meity D. Himpong, Norma N. Mewengakang, "Peranan Human Relations Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Propinsi Sulawesi Utara" dalam E-journal Acta Diurna, Volume. IV No.3, 2015.

<sup>9</sup> Pace dan Faules, 2015. Hlm 154

Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim Komunikasi organisasi ialah fungsi dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk memberitahukan kepada anggota bahwa mereka dipercayai serta memberi mereka keluasaan untuk mengambil risiko. Dengan proses interaksi, anggota memverifikasi adanya kepercayaan, dukungan, keterbukaan, konsultasi, kepedulian, dan kejujuran yang dapat memberikan efek Komunikasi yang bervariasi dan berubah tergantung pada bagaimana efek Komunikasi itu ditentukan dan diperkuat oleh interaksi antara anggota organisasi.

Iklim Komunikasi organisasi ialah suatu hal yang mampu mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Iklim komunikasi yang baik dapat meningkatkan dan mempertahankan komitmen terhadap organisasi, dan iklim komunikasi yang kuat sering mengarah pada praktik manajemen dan kebijakan organisasi yang lebih mendukung.<sup>10</sup>

Pace dan Faules menyatakan ada beberapa dimensi-dimensi yang dapat mempengaruhi iklim komunikasi organisasi, ialah:

a. Kepercayaan

Karyawan disemua tingkatan harus berusaha untuk membangun dan memelihara hubungan kepercayaan, kepedulian, dan kredibilitas berdasarkan perkataan dan perbuatan. Ketika suatu hubungan kepercayaan terbangun, maka Komunikasi akan menjadi

---

<sup>10</sup> Pace dan Faules. 2015

lebih terbuka dan Komunikasi antara atasan dan bawahan akan menjadi lebih mudah. Kepercayaan pimpinan yang diberikan kepada pegawai untuk menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab sesuai dengan keahliannya.

b. Pembuatan keputusan bersama

Semua anggota organisasi harus memiliki kesempatan untuk berkomunikasi dan berkonsultasi dengan pimpinan. Hal tersebut perlu dilakukan agar karyawan terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan penetapan tujuan organisasi. Dalam pembuatan keputusan bersama, anggota diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat mereka. Dan anggota meluangkan waktu untuk berdiskusi membuat suatu keputusan.

c. Dukungan

Suasana publik berupa kejujuran dan integritas harus mendorong hubungan yang baik dalam organisasi dan karyawan dapat mengungkapkan pendapat mereka tanpa khawatir untuk berbicara dengan teman, bawahan, dan atasan mereka. Seluruh anggota organisasi diberikan dukungan berupa bantuan dalam melaksanakan tugas. Dan juga saling menerima perbedaan pendapat antar pegawai.

d. Keterbukaan

Komunikasi ke bawah dapat muncul sebagai aliran pesan dari atasan ke bawahan. Dengan pengecualian informasi rahasia,

anggota organisasi harus memiliki akses yang relatif mudah untuk mendapatkan informasi yang berkaitan langsung dengan tugas dan fungsi mereka yang dapat mempengaruhi kemampuan karyawan untuk melakukan koordinasi pekerjaan mereka dengan orang atau departemen lain dan hal-hal yang berhubungan dengan organisasi, para atasan, dan rencana perusahaan. Pegawai diberikan kemudahan untuk berintraksi langsung kepada pimpinan dan diberikan kemudahan dalam mendapatkan suatu informasi terkait organisasi.

e. Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi

Semua anggota organisasi harus berkomitmen pada tujuan kinerja tinggi, kualitas dan produktivitas serta menunjukkan kepedulian yang mendalam terhadap anggota organisasi lainnya. Pada dasarnya seluruh pegawai diharapkan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan hasil yang maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

### 1.4.3 Definisi konseptual efektivitas komunikasi vertikal ke bawah (variabel x2)

Komunikasi berkaitan dengan segala aspek bidang kegiatan makhluk hidup. Komunikasi juga sangat di perlukan untuk menunjang keberlangsungan dalam suatu organisasi. Dalam kegiatan komunikasi organisasi terdapat beberapa alur komunikasi, yaitu berupa horizontal dan vertical. Komunikasi horizontal merupakan komunikasi dengan arus pesan

yang terjadi antar jabatan atau kedudukan yang sama. Sedangkan komunikasi vertical ke bawah merupakan komunikasi yang arus pesannya dari pimpinan kepada bawahannya.

Komunikasi vertical merupakan Komunikasi dari pimpinan kepada bawahan dan dari bawahan kepada pimpinan secara timbal balik.<sup>11</sup> Dalam suatu organisasi, komunikasi vertical merupakan komunikasi yang sering digunakan. Hal itu dikarenakan komunikasi adanya tingkatan-tingkatan dalam susunan struktur organisasi. Menurut Muhammad Arni tipe Komunikasi kebawah terdiri dari:

- a. Instruksi tugas merupakan informasi yang disampaikan untuk bawahannya tentang harapan kepada mereka untuk dilaksanakan dan bagaimana melakukannya. Instruksi tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Rasional merupakan pesan yang mendeskripsikan tujuan kegiatan dan bagaimana hubungannya terhadap kegiatan lain. Dalam hal ini anggota organisasi diharapkan meluangkan waktu untuk kepentingan organisasi dan mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu.
- c. Ideologi merupakan perluasan dari pesan rasional. Dalam hal ini anggota organisasi diharapkan melaksanakan dan mengerjakan tugas dengan tujuan organisasi.

---

<sup>11</sup> Effendy. 2013

- d. Informasi merupakan pesan informasi tentang ketepatan seseorang untuk melakukan pekerjaan. Pimpinan memberikan suatu informasi terkait dengan pembagian tugas dan fungsi yang harus dikerjakan oleh setiap anggota organisasi.
- e. Balikan merupakan informasi tentang ketepatan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Anggota organisasi diharapkan melaksanakan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Pesan yang disampaikan kepada seluruh anggota organisasi sesuai dengan yang diarahkan pimpinan.

#### 1.4.4 Definisi konseptual kinerja pegawai (variabel y)

Kinerja merupakan hasil kerja kualitatif serta kuantitatif yang dilakukan oleh seorang pegawai untuk memenuhi tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka. Kinerja ialah suatu hasil yang timbul akibat adanya proses pekerjaan tertentu baik dilakukan pada waktu tertentu atau di rencanakan.

Rivai mengungkapkan kinerja ialah perilaku nyata yang dilakukan oleh setiap karyawan sesuai dengan perannya sebagai prestasi kerja.<sup>12</sup> Kinerja sendiri merupakan suatu perilaku nyata yang ditampilkan oleh seseorang sebagai upaya prestasi ekerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan perannya di dalam suatu perusahaan. Sedangkan kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam wilayah

---

<sup>12</sup> Dwi Warni, E. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung. Jurnal Riset Manajemen. 2014. Akses pada 2 Januari 2023. <https://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jrm/article/view/120/102>

tanggung jawabnya, meliputi tempat kerja, tata kerja tempat kerja, tanggung jawab pekerjaan dan Kerjasama dengan pegawai lainnya.<sup>13</sup>

Kinerja pegawai sangat berpengaruh besar dalam menentukan perkembangan, pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Perusahaan sulit berkembang jika kinerja yang dihasilkan pegawai tidak baik dan tidak sesuai dengan peranan yang ada. Salah satu faktor yang berhubungan langsung dengan hasil kinerja pegawai adalah iklim komunikasi organisasi dan komunikasi vertical ke bawah. Faktor tersebut perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan agar pegawai dapat memberikan hasil kinerja yang baik.

Menurut Bernadine terdapat indikator kinerja pegawai yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu :

a. Kualitas

Sejauh mana hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna, dalam hal menyesuaikan beberapa cara ideal dalam melakukan kegiatan atau mencapai tujuan yang diharapkan dari kegiatan tersebut. Oleh sebab itu anggota diharapkan melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang bagus dan sesuai dengan apa yang ditetapkan.

b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan sebagai sejumlah unit, sejumlah siklus operasional yang diselesaikan. Dalam hal ini anggota diharapkan

---

<sup>13</sup> Uno, Hamzah dan Lamatenggo, Nina. 2022. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. PT Bumi Aksara. Hlm 161

melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan ketepatan waktu yang telah ditentukan oleh organisasi.

c. Ketepatan waktu

Level aktivitas yang diselesaikan dalam waktu mulai yang disesuaikan, dilihat dari sudut perspektif koordinasi dengan hasil dan memaksimalkan waktu yang sudah ditentukan untuk aktivitas lainnya. Dalam hal ini diharapkan anggota organisasi menerapkan disiplin waktu dalam bekerja.

d. Efektivitas

Tingkat pemanfaatan sumber daya manusia untuk dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan keuntungan atau meminimalisir kerugian dari pemanfaatan sumber daya masing-masing unit. Dalam poin ini anggota organisasi diharapkan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahliannya, agar pekerjaan diselesaikan dengan tepat.

e. Kemandirian

Sejauh mana pegawai dapat menyelesaikan tugas tanpa meminta bantuan atau arahan dari manajer atau pimpinan dan tanpa meminta campur tangan orang lain untuk menghindari suatu hal yang merugikan.<sup>14</sup> Seluruh anggota organisasi diharapkan bertanggung jawab dalam tugas dan fungsinya dan bekerja secara mandiri.

---

<sup>14</sup> Mas'ud. 2004. Tampi 2014:6-7 pada Journal "Acta Diurna" Vol. III No. 4

## 1.5 Hipotesis

Hipotesis ialah pernyataan berupa dugaan atau tekanan terkait hal yang akan diteliti ketika penelitian berlangsung. Hipotesis juga jawaban sementara dari suatu penelitian. Adapun hipotesis dari penelitian ini ialah :

H<sub>0</sub> : Tidak adanya hubungan yang signifikan antara iklim komunikasi organisasi dan efektifitas komunikasi vertikal ke bawah dengan kinerja pegawai di Lingkungan Direktorat Jenderal Aplikasi Informatika Kementerian Komunikasi dan Informatika.

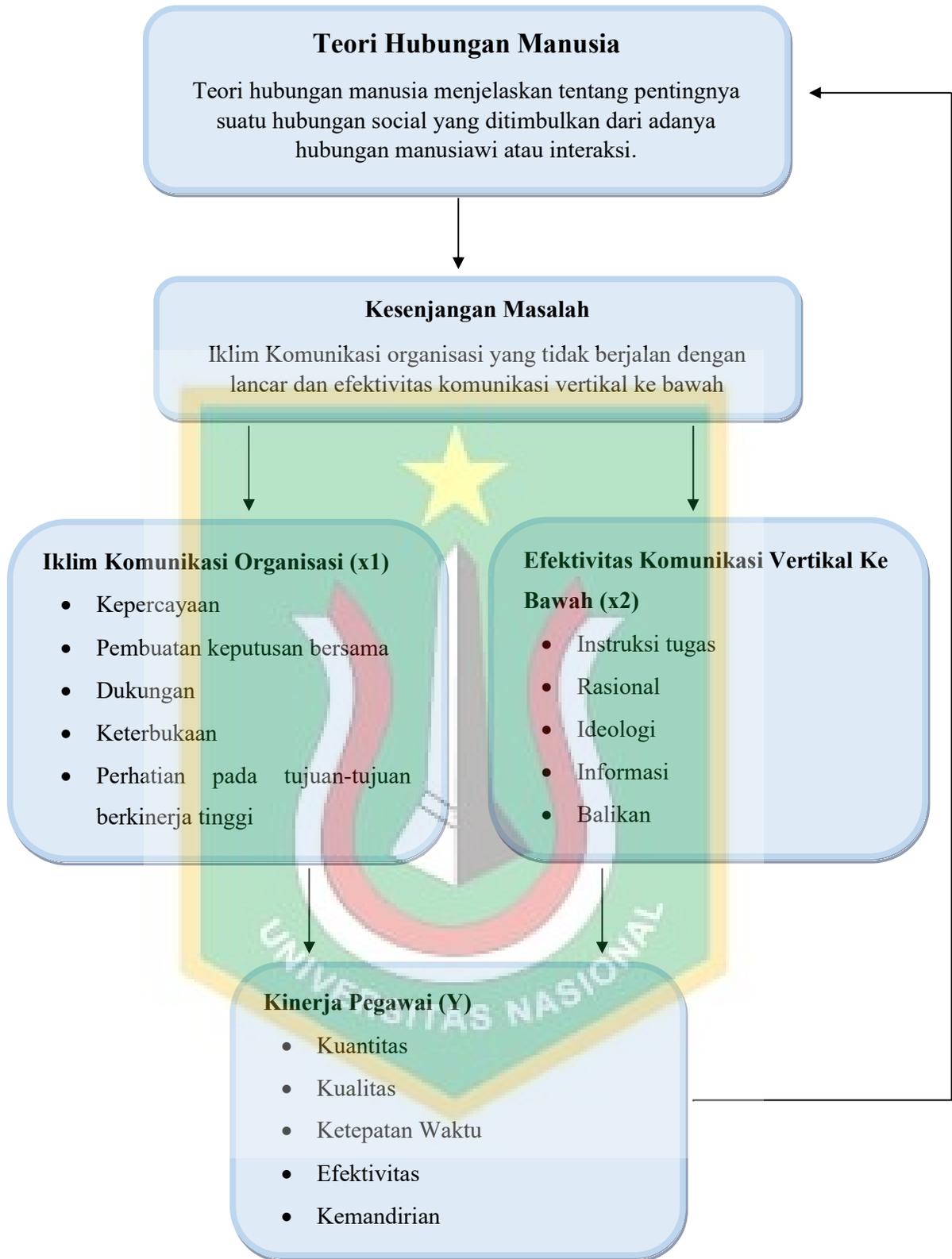
H<sub>a</sub> : Adanya hubungan yang signifikan antara iklim komunikasi organisasi dan efektifitas komunikasi vertikal ke bawah dengan kinerja pegawai di Lingkungan Direktorat Jenderal Aplikasi Informatika Kementerian Komunikasi dan Informatika.

## 1.6 Kerangka pemikiran

Kerangka berpikir menurut Dominikus Dolet Unaradjan ialah dasar pemikiran yang mencakup perpaduan antara teori dan fakta, observasi, dan kajian literatur yang digunakan sebagai dasar penelitian.<sup>15</sup> Berdasarkan teori yang dijabarkan di atas, disimpulkan kerangka berpikir seperti di bawah ini:

---

<sup>15</sup> Unaradjan, Dominikus Dolet. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif.



Tabel 1.6. 1 Kerangka Berpikir