

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat menurut (Hasibuan, 2019).

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi – fungsi Manajemen sumber daya manusia menurut (Hasibuan 2019:21) sebagai berikut :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan , pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang,

integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan

e. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan Pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan .

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

k. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab- sebab lainnya.

2.2. Kompensasi Langsung

2.2.1. Pengertian Kompensasi Langsung

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan Menurut (Hasibuan, 2019).

Kompensasi Langsung (direct compensation) merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan Menurut (Handoko, 2014:219). Kompensasi adalah sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi Menurut (Wibowo 2015:289) .

2.2.2. Tujuan Kompensasi Langsung

Tujuan pemberian kompensasi Langsung (balas jasa) Menurut Hasibuan (2019:121) antara lain adalah:

- a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

- b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan muda memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relative kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.2.3. Bentuk-bentuk Kompensasi

kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu:

- a. Kompensasi langsung artinya adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: upah/gaji, intensif/bonus, tunjangan jabatan.
- b. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contoh: tunjangan hari raya, tunjangan pension, tunjangan kesehatan dan lainnya.

2.2.4. Indikator Kompensasi Langsung

Adapun indikator-indikator kompensasi langsung menurut Handoko (2014:219) adalah sebagai berikut:

1. Gaji

Gaji yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan atau minggu untuk karyawan tetap sebagai imbalan atas pekerjaannya sedangkan bila terjadi naik atau turunnya prestasi kerja, tidak mempengaruhi besar kecilnya gaji tetap. Besar kecilnya nilai gaji apabila terjadi kenaikan atau penurunan nilai gaji yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Upah

Upah yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap minggu atau harian untuk pegawai tidak tetap atau biasa disebut dengan part-time sebagai imbalan yang berkaitan dengan pekerjaan borongan atau menghadapi event-event tertentu.

3. Insentif

Insentif yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan atau minggu untuk karyawan tetap atau part-time sebagai imbalan kasus yang dikerjakan berdasarkan keterampilan kinerjanya, atau tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

4. Bonus

Bonus yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu, dan jika prestasinya sedang menurun, maka bonusnya tidak akan diberikan.

2.3. Komunikasi

2.3.1. Pengertian Komunikasi

Istilah komunikasi berasal dari kata latin *communicatio* dan bersumber dari kata *communis* yang berarti sama. Sama di sini maksudnya adalah sama makna. Menurut Harold D. Lasswell komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang menimbulkan efek tertentu (Riinawati, 2019:14),.

Menurut William C. Himstreet dan Wayne Murlin Baty Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antarindividu melalui suatu sistem yang biasa (lazim) baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan (Purwanto, 2003:3).

2.3.2. Fungsi Komunikasi

Komunikasi menjalankan empat fungsi utama di dalam kelompok atau organisasi, yakni pengendalian, motivasi, pengungkapan emosi, dan informasi.

- a. Komunikasi berfungsi mengendalikan perilaku anggota dengan beberapa cara. Setiap anggota mempunyai hierarki wewenang dan garis panduan formal yang harus dipatuhi oleh karyawan. keatasannya langsung, sesuai dengan uraian tugasnya atau sesuai dengan kebijakan perusahaan, komunikasi ini menjalankan fungsi pengendalian.

- b. Komunikasi memperkuat motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang dibawah standar. Penyusunan sasaran yang spesifik, umpan balik terhadap kemajuan ke arah sasaran dan dorongan ke perilaku yang diinginkan merangsang motivasi dan menuntut komunikasi
- c. Komunikasi yang terjadi di dalam kelompok merupakan mekanisme fundamental di mana para anggota menunjukkan kekecewaan dan kepuasan. Oleh karena itu, komunikasi memfasilitasi pelepasan ungkapan emosi perasaan dan pemenuhan kebutuhan sosial
- d. Komunikasi berhubungan dengan perannya dalam mempermudah pengambilan keputusan. Komunikasi memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil keputusan melalui penyampaian data guna mengenali dan mengevaluasi pilihan-pilihan alternative

2.3.3. Elemen Komunikasi

Sebagaimana dapat dilihat bahwa setiap model komunikasi memiliki sejumlah komponen penting. Setiap bagian proses komunikasi memberikan keunikan fungsi dalam perubahan tertentu ketika komunikasi berlangsung. Begitu pun dalam membicarakan elemen komunikasi, maka dalam kajian ini coba dibahas pengelompokan umum dari elemen komunikasi tersebut.

1. Pengirim Pesan

Pengirim pesan adalah seseorang atau sesuatu yang secara actual mengirimkan informasi. Dalam sistem sosial, pengirim pesan adalah Seseorang yang mungkin melakukan tindakan tersebut, Tetapi seseorang dapat juga menerima rangsangan komunikasi dari benda. Sebagaimana dikemukakan dalam model Sanfrod, Hunt, dan Bracy, pengirim pesan dapat memindahkan informasi kepada yang dimaksudkan atau tidak dimaksudkan.

2. Penerima pesan

Seseorang yang kepadanya dikirimkan pesan adalah penerima pesan. Dalam beberapa situasi, sebagaimana di dalam kelas yang tertata atau kelompok besar pertemuan, ada banyak penerima pesan di dalam konteks tersebut. Secara sederhana dikatakan seseorang dalam komunikasi khusus telah menerima pesan ditetapkan penamaannya bahwa dia adalah penerima pesan. Kemampuan untuk menerima pesan adalah salah satu keterampilan yang diperlukan.

3. Pesan

Sejauh ini disebutkan bahwa sesuatu yang terkirim adalah “rangsangan”, tetapi hal ini memberikan arti memadai. Informasi yang dikirim adalah sebagai transaksi komunikasi dan sangat lebih sangat cocok dikatakan sebagai “pesan”. Istilah pesan ini dan informasi dapat digunakan secara bergantian dan dipertukarkan. Pesan yang dipindahkan dapat dikirim melalui jaringan verbal dan menggunakan kata-kata, melalui nonverbal menggunakan tindakan, ekspresi muka, dan gesture atau melalui jaringan verbal dan nonverbal secara bersamaan.

4. Tujuan

Orang yang berkomunikasi memiliki alasan. Kadang alasan pengirim pesan dan orang dalam proses komunikasi yang menyebabkan kita untuk melakukannya adalah tujuan. Tujuan komunikasi pada suatu waktu dan tempat tertentu adalah mungkin terlalu dalam berakar pada pernyataan psikologis. Meskipun kadang seseorang tidak menyadari betul apa tujuan komunikasi yang diciptakannya.

4. Iklim

Menurut Victor dan Cullen dalam Rague (2010), menyatakan bahwa terdapat instrument iklim untuk mengukur persepsi-persepsi tentang perlakuan hak dan keadilan dari para karyawan. Iklim komunikasi dapat memberikan dampak terhadap gaya hidup, seperti mengarahkan bagaimana kita bersikap dan berbicara kepada orang, bagaimana kita mengusahakan komunikasi dan interaksi, apakah ada orang yang kita benci, apa perasaan kita terhadap suatu keadaan, bagaimana bentuk kerja dan bagaimana proses kerja kita, hingga sampai pada apa yang ingin kita capai, dan bagaimana cara kita menyesuaikan diri dengan organisasi.

5. Umpan balik

Keberadaan umpan balik dipahami sebagai jawaban seorang penerima pesan memberikan kepada informasi yang dikirimkan. Umpan balik adalah penting dalam komunikasi lisan dan tulisan. Hal itu membantu memelihara komunikasi terbuka dan bebas mengalirnya.

2.3.4. Indikator Komunikasi

Adapun indikator-indikator Komunikasi menurut (Purwanto, 2003:18) adalah sebagai berikut:

1. Persepsi

Komunikator dapat memprediksi apakah pesan-pesan yang akan disampaikan dapat diterima oleh penerima pesan. Bila prediksinya tepat, audiens akan membaca dan menerima tanggapannya dengan benar. Audiens sebagai penerima pesan, lalu akan mengantisipasi reaksi komunikator (pengirim pesan) untuk menyusun pesan yang diterima bagi mereka, dengan tetap melakukan penyesuaian untuk menghindari kesalahpahaman dalam komunikasi tersebut.

2. Ketepatan

Secara umum, audiens mempunyai suatu kerangka berpikir. Agar komunikasi yang dilakukan mencapai sasaran, maka seseorang perlu mengekspresikan sesuatu sesuai dengan apa yang ada dalam kerangka berpikir mereka. Apabila hal itu diabaikan, maka yang muncul adalah *miscommunications*.

3. Kredibilitas

Dalam berkomunikasi, komunikator perlu memiliki suatu keyakinan bahwa para audiensnya adalah orang-orang yang dapat dipercaya. Demikian sebaliknya, komunikator harus mempunyai keyakinan akan inti pesan dan maksud yang ingin mereka sampaikan.

4. Pengendalian

Dalam berkomunikasi, audiens akan memberikan suatu reaksi atau tanggapan terhadap pesan yang disampaikan. Reaksi mereka dapat membuat komunikator tertawa, menangis, bertindak, mengubah pikiran, atau lemah lembut. Hal ini ditentukan oleh intensitas reaksi yang dilontarkan audiens terhadap apa yang disampaikan oleh komunikator. Sebaliknya, reaksi audiens tergantung pada berhasil atau tidaknya komunikator mengendalikan audiens-nya saat melakukan komunikasi.

5. Keharmonisan

Komunikator yang baik tentu akan selalu dapat menjaga hubungan persahabatan yang baik dengan audiens, sehingga komunikasi dapat berjalan lancar dan mencapai tujuannya. Seseorang komunikator yang baik juga akan menghormati dan berhasil member kesan yang baik kepada audiens-nya.

2.4. Kinerja Karyawan

2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Indrasari, 2017:50) Kinerja karyawan adalah sebagai suatu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang (Kasmir, 2016:184).

2.4.2. Faktor-faktor kinerja karyawan

faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang Menurut (Indrasari, 2017:54) adalah :

a. Faktor individu

Faktor individu misalnya perbedaan minat, sikap, jenis kebutuhan, dan yang lainnya. Perbedaan-perbedaan tersebut dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

b. Faktor situasi kerja

Faktor situasi kerja yang mendukung kinerja diantaranya: identitas tugas, otonomi, ini merupakan karakteristik pekerjaan sedangkan lingkungan kerja terdekat dan lainnya merupakan karakteristik organisasi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016:189) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi

9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin kerja

2.4.3. Dimensi Kinerja Karyawan.

Membuat model penilaian prestasi kerja yang mencakup ketiga aspek di dalamnya Menurut (Munandar dalam Meithiana 2017:52), antara lain:

- a. Identification, yaitu mengidentifikasi segala ketentuan yang menjadi area kerja seorang menejer untuk melakukan uji penilaian prestasi kserja, identifikasi secara rasional dan legal memerlukan sistem pengukuran berdasarkan job analysis. Sistem penilaian akan terfokus pada prestasi kerja yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dari pada karakteristik yang tidak berhubungan dengan prestasi kerja seperti ras, umur, dan jenis kelamin.
- b. Measurement, pengukuran (measurement) merupakan bagian tengah dari system penilaian, guna membentuk managerial judgment prestasi kerja yang memilih hasil baik buruknya. Pengukuran prestasi kerja yang baik harus konsisten melalui organisasi. Seluruh manajer di dalamnya diharuskan menjaga standar tingkat perbandingannya. pengukuran prestasi kerja melibatkan sejumlah ketetapan untuk merefleksikan perilaku pada pengenalan beberapa karakteristik maupun dimensi. Secara tehnik, sejumlah tetapan itu seperti halnya predikat excellent (sempurna), good (baik),

average (cukup) dan poor (kurang) dapat digunakan dengan pemberian nomor dari 1 hingga 3 untuk tingkatan prestasi kinerja karyawan.

- c. Management, yaitu penilaian prestasi kerja bagi tenaga kerja dan memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kerja serta memotivasi tenaga kerja di masa berikutnya. Hal ini dapat dipahami sebagai suatu tahapan yang dirancang untuk memperbaiki kinerja perusahaan secara keseluruhan melalui perbaikan prestasi kerja tenaga kerja oleh manajer lini. Average (cukup) dan poor (kurang) dapat digunakan dengan pemberian nomor dari 1 hingga 3 untuk tingkatan prestasi kinerja karyawan. Management, yaitu penilaian prestasi kerja bagi tenaga kerja dan memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kerja serta memotivasi tenaga kerja di masa berikutnya. Hal ini dapat dipahami sebagai suatu tahapan yang dirancang untuk memperbaiki kinerja perusahaan secara keseluruhan melalui perbaikan prestasi kerja tenaga kerja oleh manajer lini.

2.4.4. Indikator Kinerja karyawan

Adapun indikator-indikator kinerja karyawan menurut Wibowo, (2016:86) adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan

menunjukkan kearah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi.

b. Standar

Standar mempunyai arti penting karna memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

c. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

d. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat dan sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

f. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan intensif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

g. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang dapat menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2.5. Hubungan Antar Variabel

2.5.1. Hubungan Kompensasi Langsung Dengan Kinerja Karyawan

Kompensasi Langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan Menurut (Handoko, 2014:219). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Artinya Kompensasi Langsung dapat dipastikan bahwa kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri, karena besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja, dan kepuasan kerja karyawan.

2.5.2. Hubungan Komunikasi Dengan Kinerja Karyawan

Menurut William C. Himstreet dan Wayne Murlin Baty Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antarindividu melalui suatu sistem yang biasa (lazim) baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan (Purwanto 2003:3). Artinya komunikasi mempunyai hubungan yang penting dalam melakukan pekerjaan, salah satunya dalam melakukan komunikasi antara karyawan dan atasan baik didalam ruangan maupun diluar ruangan agar komunikasi berjalan dengan baik.

2.6. Penelitian Sebelumnya

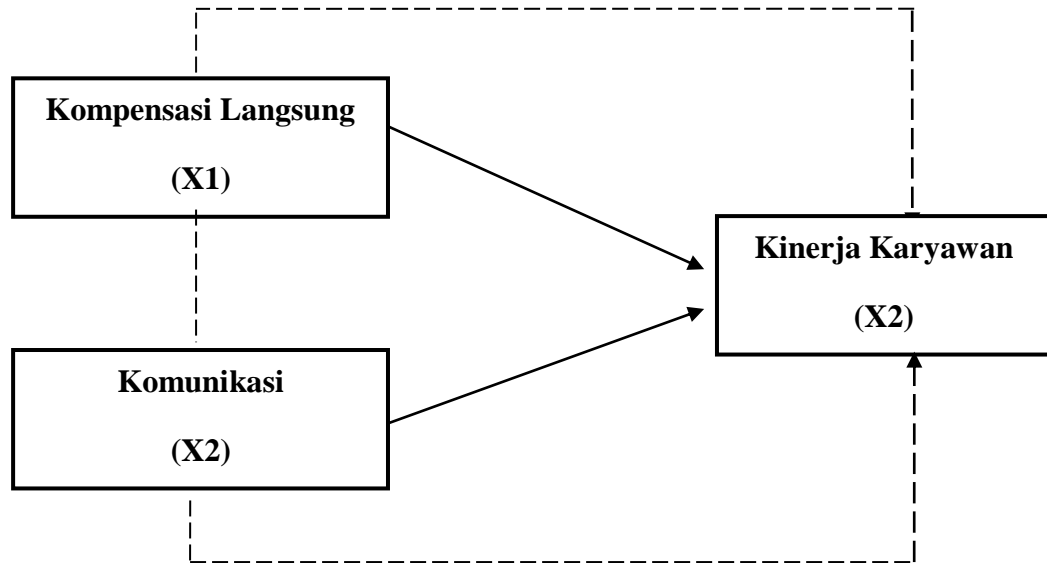
Candra Putri (2015), Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan bagian hubungan pelanggan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 responden yang merupakan karyawan bagian hubungan pelanggan Perusahaan Daerah Air minum (PDAM) Kota Malang. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder, data primer yang digunakan yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para responden dan data sekunder berasal dari laporan-laporan dan arsip literatur-literatur yang relevan. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk mengukur dan mengungkap data penelitian secara tepat. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan jalur (path). Hasil analisis dapat diketahui bahwa dengan pemberian kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara adil dan layak akan memberikan peningkatan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi ini akan memberikan keuntungan lebih terhadap karyawan maupun perusahaan. Kepuasan akan mendorong semangat kerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh pemberian kompensasi merupakan sebuah penghargaan atas hasil kerja karyawan yang memuaskan. Hasil analisis mengatakan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan layak akan memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Oleh karena itu pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap hasil kerja karyawan.

Hutagaol (2019), Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa pelatihan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan.

Damayanti (2013), Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta. Penelitian ini merupakan penelitian diskriptif kuantitatif. Penelitian dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta dengan populasi seluruh karyawan yang berjumlah 413 karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 41 karyawan diambil dengan menggunakan teknik Proportionate Stratified Random Sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner dan dokumentasi. Uji validitas dan reliabilitas data menggunakan formula korelasi product moment dari pearson dan cronbach's alpha. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis bivariat (korelasi product moment pearson dan analisis regresi linier sederhana) dan analisis multivariat (analisis regresi linier berganda). Berdasarkan hasil analisis data dapat diambil simpulan, (1) ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta, (2) ada pengaruh yang signifikan

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta, dan (3) ada pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta.

2.7. Kerangka Pemikiran



Ket: ----- Parsial
———— Simultan

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran yang peneliti bahas mengenai dua peranan yang menjadi variabel X_1 (kompensasi langsung) dan X_2 (komunikasi) dan Y (kinerja karyawan) maka penelitian akan memanfaatkan sebagai acuan membuat angket yang nantinya akan disebar kepada responden, kemudian setelah melakukan penyebaran maka peneliti akan melakukan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, realibilitas guna menentukan layak atau tidaknya angket tersebut diteliti, setelah menerima hasil maka peneliti menggunakan alat analisis

yaitu regresi, uji hipotesis untuk menentukan seberapa jauh pengaruh satu variabel dengan variabel lainnya kemudian analisis koefisien determinasi.

2.8. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul arikunto (2013) .Hipotesis dalam penelitian ini diduga ada pengaruh kompensasi langsung dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) OKU baik secara parsial maupun simultan.