

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam setiap kegiatan organisasi, manusia merupakan aset utama yang memiliki pengaruh besar bagi kemajuan organisasi. Setiap organisasi tentunya mengharapkan karyawan agar mencapai tujuan organisasi, untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat. Sumber daya manusia dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi dimana berada di dalamnya.¹²

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada hakikatnya merupakan bagian integral dari suatu organisasi maupun perusahaan. MSDM yang strategis memandang bahwa karyawan pada semua bidang pekerjaan dan tingkat apapun adalah baik secara struktural maupun fungsional. Dalam suatu perusahaan yang baik pastinya setiap sumber daya manusia nya harus memiliki tingkat loyalitas tinggi, cepat, tepat, akurat dan motivasi yang besar dalam melakukan segala pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama. Mohammad (2009) menyatakan dengan pengaturan manajemen secara profesional diharapkan pegawai bekerja secara produktif.¹³

¹² Rosiana Miliani Kaunang, Tommy Parengkuan, Jantje Sepang, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*” Vol. 6, No. 4, 2018, Hal. 2148-2157

¹³ Nisa Ijrani, Henny Sjafitri, Nurlina, “*Pengaruh Semangat Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.*” Vol. 10, No. 1, 2019, hal 49.

Dalam memenuhi kebutuhan konsumen yang bervariasi mengharuskan perusahaan untuk mempunyai karyawan yang profesional dan produktif dalam menjalankan tugasnya. Kinerja karyawan merupakan tanggung jawab manajemen SDM, dan juga fokus utama manajemen SDM adalah memberikan kontribusi atas suksesnya perusahaan, agar produktifitas perusahaan berjalan lancar.¹⁴

Fenomena sosial pada masa kini dan masa depan dalam era globalisasi ini, yang menentukan adalah manajemen sumber daya manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan. Selain itu pada kenyataannya sumber daya manusia yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang unggul adalah salah satu keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru dan hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovasi, kreatif, selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya insani yang tepat dan efektif.¹⁵

Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas (X1) Semangat Kerja dan (X2) Komunikasi dan variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan, yakni sebagai berikut :

¹⁴ Dimas Okta Ardiansyah, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimensi oleh Kepuasan Kerja." Vol. 3, No. 1, Januari 2016, Hal. 18

¹⁵ <https://www.mandirisyariah.co.id/>

B. Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Untuk membahas tentang semangat kerja maka ada banyak para ahli memberikan definisi semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Semangat Kerja merupakan suatu gambaran suatu perasaan agak berhubungan dengan tabiat/jiwa semangat kelompok, kegembiraan/kegiatan untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja¹⁶.

Pengertian semangat kerja adalah “sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih baik”¹⁷.

¹⁶ Rosiana Miliani Kaunang, Tommy Parengkuan, Jantje Sepang, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*” Vol.6, No.4, 2018, Hal. 2148-2157

¹⁷ Alex S. Nitisemito, 2010. Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia

Semangat kerja adalah reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya¹⁸. Semangat kerja mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan seseorang. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal¹⁹.

Menurut Guba yang dikutip oleh Mutiara S. Panggabean (2004:21) mengemukakan pendapatnya “semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal²⁰.

Dari pengertian-pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa dengan meningkatkannya semangat kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan kinerja karyawan yang berarti diharapkan juga meningkatkan kinerja karyawan dengan baik. Semangat kerja dapat diartikan pernyataan ringkas yang beraneka ragam yang menekankan sehubungan dengan pekerjaan mereka.

¹⁸ Purwanto. 2013. Evaluasi hasil belajar. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

¹⁹ Hasibuan Malayu S,P 2014, Alex S. Nitisemito (1998:160)

²⁰ Sicillia Emma Sumampouw, Sontje Manuel Sumayku, Johny Andre Frederik Kalangi “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan.”, Page.3 Malayu S.P Hasibuan (2003:94)

2. Faktor-faktor Semangat Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya atau melemahnya semangat kerja menurut Nitisemito (2010;167), yaitu : ²¹

1. Upah yang rendah

Upah yang terlalu rendah akan mengakibatkan karyawan lesu di dalam bekerja, karena kebutuhan atau hidupnya tidak terpengaruh dari pekerjaan yang ia kerjakan sehingga semangat kerja akan menurun.

2. Lingkungan kerja yang buruk

Lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga apa yang mereka kerjakan tidak sesuai yang diharapkan perusahaan.

3. Kurangnya disiplin

Kurangnya kedisiplinan akan mempengaruhi terhadap penyelesaian kerja, sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

4. Gaya kepemimpinan yang buruk

Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam bekerja, karena apabila pemimpin terlalu otoriter dan

²¹ Nisa Ijriani, Henny Sjafitri, Nurlina, "Pengaruh Semangat Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." Vol.10, No.1, 2019, Hal.51

hanya mementingkan kepentingan perusahaan tanpa memperdulikan karyawan, maka semangat kerja karyawan akan menurun.

5. Kurang informasi

Kurangnya informasi yang diberikan kepada karyawan akan mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, karena informasi yang dibutuhkan karyawan sangat kurang.

3. Indikasi Turunnya Semangat Kerja Karyawan

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan, terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Nitisemito (1992), indikasi-indikasi tersebut antara lain sebagai berikut²² :

a. Rendahnya produktivitas kerja

Menurutnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

b. Tingkat absensi yang naik dan tinggi

Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja.

²² Nisa Ijrani, Henny Sjafitri, Nurlina, "Pengaruh Semangat Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Vol.10, No.1, 2019, Hal.52*

Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara .

c. Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi (*Labour turn over*)

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

d. Tingkat kerusakan yang meningkat

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

4. Cara untuk Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan

Menurut Nitisemito (1992), ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, caranya dapat bersifat materi maupun non materi, yaitu²³:

a. Gaji yang sesuai dengan pekerjaan

b. Memperhatikan kebutuhan rohani

²³ Astuti, Maya Dwi, Andi Tri Haryono dan M. Mukeri Warso. 2017 Analisis Pengaruh Rekrutmen, Kemampuan, Kepribadian, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan SDM pada PT. Bina Jasa Sumber Sarana. *Journal of Manajement*. Volume 3, Nomor 3.

- c. Sekali-kali perlu menciptakan suasana kerja yang santai yang dapat mengurangi beban kerja
- d. Harga diri karyawan perlu mendapatkan perhatian
- e. Tempatkan para karyawan pada posisi yang tepat
- f. Berikan kesempatan pada mereka yang berprestasi
- g. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan
- h. Usahakan para karyawan memiliki loyalitas dan keperdulian terhadap organisasi
- i. Sekali-kali para karyawan perlu diajak berunding untuk membahas kepentingan bersama
- j. Pemberian insentif yang terarah dalam aturan yang jelas
- k. Fasilitas yang menyenangkan yang dapat membangkitkan gairah kerja.

5. Indikator – indikator Semangat Kerja

Menurut Maier (1998:135) dalam Tenggara (2012:18-19), seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja yaitu benar-benar menginginkannya. Ada empat indikator seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi, yaitu²⁴:

1. kegairahan atau Antusiasme (*zeast, anusiasm*)

Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja mengindikasikan bahwa karyawan memiliki motivasi dan dorongan bekerja.

²⁴ Hardyansyah, Tedy. 2014. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Skripsi. Depok: Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma.

Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Dalam hal tersebut juga sesama karyawan harus saling menjalin hubungan yang baik agar selalu senang dan bersemangat dalam menjalankan tugas.

2. Kekuatan untuk melawan frustasi (*resistance of frustration*)

Seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tidak memiliki sikap yang pesimistis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya dan selalu menemukan berbagai cara agar hasil kerja menjadi lebih baik.

3. Kualitas untuk bertahan (*staying quality*)

Aspek ini tidak langsung menyatakan seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran di dalam pekerjaannya, ini berarti bahwa terdapat ketekunan dan keyakinan penuh dalam dirinya. Keyakinan ini menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang serta mampu beradaptasi dengan baik terhadap rekan kerja akan meningkatkan kualitas untuk bertahan.

4. Semangat berkelompok (*team spirit*)

Semangat berkelompok menggambarkan hubungan antar karyawan. Dengan adanya semangat kerja, maka para karyawan memiliki sikap kesediaan dan saling menghormati untuk bekerja sama dengan orang lain agar orang lain dapat mencapai tujuan bersama.

6. Semangat Kerja dari Sudut Pandang Islam

Islam adalah agama yang paling sempurna yang diturunkan Allah SWT untuk seluruh umat manusia, di dalamnya diatur berbagai macam aturan, baik yang menyangkut ibadah *maghdoh* maupun ibadah *ghairu maghdoh* (*muamalat*). Islam mengajarkan kepada setiap pemeluknya untuk selalu bekerja keras didalam kehidupannya. Ada banyak *nash* Al-Qur'an maupun hadist Nabi Muhammad SAW yang mengajarkan agar umat Islam bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidupnya tanpa melalaikan kehidupan akhirat (Hana, 2011).

Dalam Q.S Al-Qashash:77 misalnya, Allah SWT menegaskan “Dan carilah apa yang dianugerahkan Allah SWT kepadamu (kebahagiaan) negeri akhkirat, dan janganlah melupakan bahagiamu dari (kenikmatan) duniawi, dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah SWT berbuat baik kepadamu.” Begitu pula Rasullullah SAW mengingatkan dalam suatu haditsnya : “Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan kamu akan hidup selama-lamanya, dan beramallah untuk akhiratmu seakan-akan kamu akan mati besok.”

Dalam ayat dan hadits diatas sangatlah jelas bahwa Islam menghendaki setiap muslim agar tidak mudah putus asa dan memiliki etos kerja (semangat kerja) yang tinggi dalam hidupnya, namun dalam kesibukannya dalam urusan dunia hendaklah diniatkan untuk menjadi ladang amal yang baik untuk kehidupan akhirat. “*Addunya mazra'atul akhirath.*” “Dunia adalah sawah ladang akhirat.” Karena itu, segala perbuatan manusia selama didunia, baik dan buruk menjadi amal yang baik apabila itu didasarkan pada niat ibadah kepada Allah SWT. Jadi, cukup

jelaslah konsep Islam mengenai urusan bekerja dan berusaha, yaitu islam sangat menganjurkan umatnya bekerja keras dan tidak boleh menyia-nyiaikan waktu dan kesempatan. Sungguh rugilah orang yang tidak memanfaatkan waktu untuk bekerja atau beramal kebajikan. Dengan demikian semangat kerja dalam Islam hendaknya didasarkan pada niat ikhlas untuk beribadh kepada Allah SWT (Hana, 2011).

C. Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan aktivitas yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Didalam kehidupan sehari-hari, setiap orang tidak dapat dipisahkan dari komunikasi. John Dewey (Rivers, 2003:33) pernah mengatakan bahwa komunikasi adalah hal yang paling penting dan menakjubkan. Menurut pandangannya, manusia bertahan berkata dan berkomunikasi, serta terus berkembang berkat komunikasi. Melalui komunikasi manusia dapat saling berinteraksi atau berhubungan dengan manusia lain dalam kehidupannya dengan menggunakan berbagai media.

Berikut ini disajikan beberapa definisi komunikasi yang dinyatakan beberapa ahli. Menurut De Vito (ibid), komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan di antara dua orang atau kelompok dengan orang dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika. Deddy Mulyana (2004:3), komunikasi adalah proses berbagi makna melalui perilaku verbal dan non verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Yuyun Wirasasmita (2005:4), pada saat Anda berkomunikasi, Anda menghasilkan, mengalihkan dan menerima pesan-pesan. Wilbur Schram

(Sutaryo, ibid), komunikasi adalah saling berbagi informasi, gagasan atau sikap agar si penerima maupun si pengirim sepaham atas pesan tertentu. Sosiolog Charles Horton Cooley (Sutaryo, ibid), komunikasi merupakan mekanisme yang menyebabkan adanya hubungan antarmanusia dan yang memungkinkan untuk berkembang serta lambang-lambang pikiran bersama-sama dengan alat-alat untuk meneruskannya dalam ruang dan menyimpannya dalam dimensi waktu.²⁵

Dari berbagai definisi diatas, jika dicermati terlihat masing-masing memiliki “warna” atau penekanan yang berbeda, misalnya:

- a. Proses penyampaian atau pemindahan informasi atau pesan (transmitting)
- b. Pengkoordinasian makna bersama
- c. Umpan balik seketika
- d. Mekanisme yang memungkinkan terjadinya hubungan (interaksi) antar manusia
- e. Komunikasi tidak hanya menyampaikan pesan tetapi juga berbagai fakta (sosial), keyakinan, sikap dan reaksi emosional.

Unsur pokok dalam komunikasi, yaitu²⁶ :

1. Pesan

²⁵ Drs. Suharsono, M.Si, Lukas Dwiantara, SIP, M.Si. “*Komunikasi Bisnis*”. Hal 15

²⁶ Drs. Suharsono, M.Si, Lukas Dwiantara, SIP, M.Si. “*Komunikasi Bisnis*”. Hal 17

Pesan yang disampaikan dari komunikator kepada komunikan dapat berupa lambang. Lambang secara garis besar dibedakan menjadi dua, yaitu verbal (kata-kata) dan non verbal (isyarat, gambar, gaya, dan gerak tubuh).

2. Komunikator dan komunikan

Unsur pokok dalam komunikasi, yaitu²⁶ :

3. Pesan

Pesan yang disampaikan dari komunikator kepada komunikan dapat berupa lambang. Lambang secara garis besar dibedakan menjadi dua, yaitu verbal (kata-kata) dan non verbal (isyarat, gambar, gaya, dan gerak tubuh).

4. Komunikator dan komunikan

Dalam konteks organisasi, komunikator dan komunikan dapat dilakukan baik oleh pimpinan (manajer) atau bawahan (karyawan). Sebagai contoh, ketika seorang manajer sedang memberikan perintah kepada bawahannya maka manajer tersebut berfungsi sebagai komunikator sedangkan bawahan sebagai komunikan. Sebaliknya ketika seorang bawahan sedang memberikan laporan kepada manajer (atasan) maka manajer disini berfungsi sebagai komunikan sedangkan bawahan sebagai komunikatornya.

5. Respon

Respon atau tanggapan dalam proses komunikasi sering disebut dengan istilah lain, yaitu *feedback* (umpan balik). Menurut Deddy Mulyana (2004:4), respon komunikasi terhadap pesan yang diterima dari komunikator dapat beraneka macam, mulai dari respon yang terbuka (disadari) sampai yang biologis (tidak disadari).

2. Komunikasi dalam Bisnis

Komunikasi bisnis pada dasarnya merupakan proses komunikasi yang diterapkan dalam aktivitas bisnis. Dalam konteks kehidupan berorganisasi secara umum, baik di institusi yang berorientasi profit maupun non-profit, komunikasi merupakan sarana yang penting dalam membina hubungan, baik antar atasan dengan bawahan, atasan dengan atasan, sesama bawahan maupun diantara anggota organisasi lintas struktural. Komunikasi dapat membawa dampak sosial dan psikologis. Seperti yang dikatakan oleh Carl I. Hovland (Onong U Effendy 2005:10) bahwa komunikasi adalah proses mengubah perilaku orang lain. Komunikasi yang mampu mengubah perilaku seseorang adalah komunikasi yang efektif. Menurut Wilbur Schramm dalam Onong U. Effendy (2005:13) komunikasi yang efektif akan terjadi apabila pesan yang disampaikan oleh komunikatornya itu cocok dengan kerangka acuan (*frame of reference*) komunikannya. Dapat dikatakan bahwa komunikasi yang dilakukan secara efektif dalam kehidupan organisasi (perusahaan) dapat mempengaruhi produktivitas kerja para anggota organisasi (karyawan).²⁷

3. Bentuk Komunikasi

1. Komunikasi Intrapersonal (*Intrapersonal Communication*)

Komunikasi intrapersonal pada dasarnya komunikasi yang berlangsung dengan diri sendiri. Dalam kehidupan sehari-hari sebenarnya kita sering melakukan bentuk komunikasi ini. Sebagai contoh, ketika Anda sedang merenung dalam rangka merencanakan apa yang harus Anda lakukan dikantor saat ini. Kadang tanpa disadari kita juga sering bergumam, misalnya ketika sedang membayangkan sesuatu yang dianggap sukses atau menyenangkan kita tiba-tiba mengucap “yes, oke”, atau menggerak-gerakkan tangan (menunjuk, mengepal, dan semacamnya) atau bahkan tersenyum sendiri. Semua itu dilakukan sebagai dampak dari komunikasi intrapersonal.

2. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal pada dasarnya merupakan proses komunikasi yang dilakukan dua orang atau lebih secara langsung (tatap muka) dan dialogis. Karena bersifat langsung dan bertatap muka maka dalam komunikasi interpersonal respon atau tanggapan dapat dilakukan pada saat itu juga. Selain itu dengan adanya respons yang langsung dan dapat diamati langsung oleh terutama komunikator, maka bagi komunikator dapat dengan mudah untuk mengetahui situasi komunikasi yang sedang berjalan.

²⁷ Drs. Suharsono, M.Si, Lukas Dwiantara, SIP, M.Si. “*Komunikasi Bisnis*”. Hal 20

Oleh karena itu, dapat segera mengubah strategi komunikasi jika diperlukan. Sebagai contoh, ketika lawan bicara tampak kurang berminat saat berkomunikasi, maka komunikator dapat mengubah gaya, intonasi, kontak dengan komunikan, dan sebagainya. Komunikasi interpersonal dapat dilakukan oleh : a. Individu dengan individu atau komunikasi diadik (komunikasi antar kakak/ adik, anak dan ayah/ibu). b. Individu dengan kelompok atau komunikasi yang dilakukan oleh individu dengan sejumlah orang (presentasi, ceramah, diskusi dikelas). c. Kelompok dengan kelompok atau komunikasi antar kelompok satu dengan kelompok lain (dialog, komunikasi dalam diskusi panel).

3. Komunikasi Kelompok

Komunikasi kelompok pada dasarnya merupakan proses komunikasi yang dilakukan oleh sejumlah orang dengan norma dan peran yang ditentukan oleh kelompok itu (Burhan Bungin, 2006:264-268). Sejumlah orang yang dimaksud adalah dua orang atau lebih. Norma pada dasarnya merupakan aturan, tatanan atau kesepakatan yang dibuat oleh anggota dan berlaku dalam kelompok itu.²⁸

4. Komunikasi Massa

Berikut ini beberapa pengertian yang dapat digunakan untuk mempermudah pemahaman kita tentang komunikasi massa.

5. Komunikasi Massa

Berikut ini beberapa pengertian yang dapat digunakan untuk mempermudah pemahaman kita tentang komunikasi massa.

- a. Menurut Tan dan Wright dalam Elvinaro dan Lukiati (2004:3) “komunikasi massa merupakan bentuk komunikasi yang menggunakan media (saluran) dalam menghubungkan komunikator dan komunikan secara massal, berjumlah banyak, bertempat tinggal jauh (terpencar), sangat heterogen dan menimbulkan efek tertentu”.
- b. Menurut Bittner (Elvinarno dan Lukiati, ibid, hal 3) dikatakan bahwa *“mass communication is messages communicate though a mass medium to a large number of people”*
- c. Menurut Meletske (Elvinarno dan Lukiati, ibid, hal 4) dikatakan bahwa “komunikasi massa adalah setiap bentuk komunikasi yang menyampaikan pernyataan secara terbuka melalui media penyebaran teknis secara tidak langsung dan satu arah pada publik yang tersebar.
- d. Menurut Wiryanto (2006:2) “komunikasi massa adalah jenis komunikasi yang digunakan media massa untuk pesan-pesan yang disampaikan”.

²⁸ Drs. Suharsono, M.Si, Lukas Dwiantara, SIP, M.Si. “Komunikasi Bisnis”. Hal 25

4. Sifat Komunikasi

Ada dua sifat komunikasi, yaitu tatap muka dan bermedia, keduanya dapat dijelaskan sebagai berikut²⁹ :

1. Tatap Muka (face to face)

Komunikasi tatap muka pada dasarnya merupakan proses komunikasi yang secara langsung berhadapan atau bertemu antar komunikator dengan komunikan. Komunikasi tatap muka terjadi dalam pertemuan seperti rapat, kuliah, seminar dan sebagainya.

2. Bermedia (mediated)

Komunikasi bermedia pada dasarnya merupakan proses komunikasi yang memanfaatkan sarana teknologi. Teknologi yang digunakan sebagai sarana (alat bantu) dibagi menjadi teknologi cetak dan teknologi elektronik.

5. Fungsi dan Tujuan Komunikasi

Ada beberapa fungsi komunikasi, dan beberapa fungsi komunikasi tersebut meliputi³⁰ :

1. Menyampaikan informasi (to inform)

²⁹ Drs. Suharsono, M.Si, Lukas Dwiantara, SIP, M.Si. "Komunikasi Bisnis". Hal 30

³⁰ Drs. Suharsono, M.Si, Lukas Dwiantara, SIP, M.Si. "Komunikasi Bisnis". Hal 35-37

Dapat dikatakan bahwa aktivitas utama dalam komunikasi adalah menyampaikan pesan atau informasi. Secara interpersonal pesan yang disampaikan itu dapat berupa berbagai ungkapan perasaan seperti marah, kesal, senang, tidak senang, keluhan dan sebagainya. Selain itu, dalam kehidupan sehari-hari, baik kita sebagai anggota masyarakat lingkungan terkecil (RT), anggota organisasi kategorial, anggota profesi yang kita ikuti, kita memerlukan berbagai informasi sebagai konsekuensi keterlibatan kita. Berbagai informasi hanya dapat diperoleh melalui komunikasi satu dengan yang lain.

2. Mendidik (*to educate*)

Idealnya informasi yang disampaikan kepada komunikan terutama dalam komunikasi media massa harus menekankan pada aspek mendidik. Tetapi faktanya sudah banyak yang meneliti bahwa komunikasi massa justru cenderung mengabaikan fungsi ini. Karena banyak sekali media massa ataupun berita-berita yang bernada provokatif ataupun menghasut sehingga berdampak pada situasi kehidupan masyarakat yang penuh dengan nuansa permusuhan.

3. Menghibur (*to entertain*)

Lepas dari pro dan kontra tentang hiburan yang sehat dan yang tidak sehat, yang jelas bahwa informasi yang dikemas terutama dalam komunikasi massa memiliki fungsi dan tujuan menghibur.

4. Pengawasan (*surveillance*)

Komunikasi, baik massa maupun interpersonal pada dasarnya memiliki fungsi pengawasan. Satu contoh dalam komunikasi interpersonal, antara lain fungsi pengawasan itu dapat dilakukan orangtua ketika ia memperingatkan anaknya agar hati-hati saat makan ikan yang banyak durinya, atau saat anaknya mau bepergian jauh (luar kota), dan sebagainya.

Dalam konteks aktivitas organisasi, komunikasi dapat berfungsi sebagai “alat” kontrol bagi pimpinan (manager), antara lain untuk mengetahui apakah bawahan mengerti (memahami) tugas yang diberikan atasan, sejauh mana tugas-tugas yang diberikan kepada bawahannya telah dilaksanakan, hambatan atau kesulitan apa saja yang dialami oleh bawahan dalam melaksanakan tugasnya itu.

5. Mempengaruhi (*to influence*)

Pesan yang disampaikan dalam proses komunikasi pada dasarnya bertujuan untuk mempengaruhi komunikan. Pengaruh ini dapat berupa perubahan sikap (*attitude change*), pendapat (*opinion change*), perilaku (*behavior change*) dan perubahan sosial (*social change*). Dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam aktivitas organisasi sering muncul berbagai kabar atau berita atau sering disebut “isu”

6. Penerusan Nilai-nilai (*Transmission of Values*)

Fungsi penerusan nilai-nilai ini sering disebut sebagai fungsi sosialisasi. Sosialisasi pada dasarnya merupakan proses belajar. Proses belajar ini dalam tradisi berpikir sosiologi seperti Peter L Berger (Kamanto Sunarto, 2000:23) digambarkan sebagai proses penanaman nilai-nilai atau

kebiasaan dalam kehidupan masyarakat. Sedangkan oleh G.H Mead (Kamanto Sunarto, 2000:24) proses penanaman nilai (sosialisasi) digambarkan seperti seorang anak yang baru dilahirkan belum memiliki “diri/self” oleh karena itu dalam membentuk dirinya perlu melakukan proses belajar dengan “mengambil peran” (*role taking*) dari orang lain.³¹

6. Indikator-indikator Komunikasi

Dalam memahami komunikasi, maka kita harus mengetahui apa saja indikator dalam mencapai komunikasi yang efektif, Indikator komunikasi agar efektif ada empat diantaranya :

1. Pemahaman

Pemahaman merupakan suatu kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana yang disampaikan oleh komunikator. Dalam hal ini komunikasi dikatakan efektif apabila mampu memahami secara tepat. Sedangkan komunikator dikatakan efektif apabila berhasil menyampaikan pesan secara cermat.

2. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk memupuk hubungan insani.

3. Pengaruh pada sikap

³¹ Drs. Suharsono, M.Si, Lukas Dwiantara, SIP, M.Si. “*Komunikasi Bisnis.*” Hal. 15-37

Apabila seorang berkomunikasi setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari di perkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.

4. Hubungan yang makin baik

Dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran, seringkali terjadi komunikasi dilakukan bukan untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud implisit dibaliknya, yakni untuk membina hubungan baik agar dalam menjalankan tugas dapat menciptakan hasil yang maksimal.

7. Komunikasi dari Sudut Pandang Islam

Dalam perspektif Islam, komunikasi disamping untuk mewujudkan hubungan secara vertikal dengan Allah SWT, juga untuk menegakkan komunikasi secara horizontal terhadap sesama manusia. Komunikasi dengan Allah SWT tercermin melalui ibadah-ibadah fardhu (shalat, puasa, zakat dan haji) yang bertujuan membentuk takwa.

Dalam Islam Rasulullah juga menerangkan maksud dari komunikasi itu sendiri, “Berbicaralah kepada manusia dengan apa-apa yang mereka pahami, apakah kau suka Allah dan RasulNya didustakan?” (HR. Buchori). Dari sabda Rasulullah tersebut kita dapat mendefinisikan komunikasi adalah proses penyampaian pesan kepada manusia dengan maksud memberikan pemahaman sebaik-baiknya.

Menurut Yusuf Husain, Komunikasi Islam adalah proses

menyampaikan atau bertukar keputusan dan maklumat dengan menggunakan prinsip dan kaidah yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Hadits. Selain itu, Mahyudin Abdul Halim menegaskan bahwa komunikasi islam adalah proses membekalkan khalayak dengan hakikat kebenaran agama islam berterusan berdasarkan Al-Qur'an dan As-Sunnah secara langsung atau tidak langsung melalui perantara media umum atau khusus, yang bertujuan untuk membentuk pandangan umum yang benar berdasarkan hakikat kebenaran agama yang memberi kesan kepada kehidupan seseorang dalam aspek akidah, ibadah, dan muamalah.

Dari kedua pendapat diatas, maka jelaslah bagi kita bahwa sumber utama komunikasi islam adalah Al-Qur'an dan Hadits. Dalam hal ini Al-Qur'an merupakan wahyu Allah yang menguasai semesta alam ini sebagai sumber ilmu pengetahuan. Selain itu karena komunikasi islam selalu berkaitan dengan pengalaman manusia dalam berinteraksi dengan sesamanya, maka indera atau empirisme juga merupakan sumber komunikasi islam. Hal ini terkait dengan pelaksanaan secara nyata komunikasi islam dilapangan masyarakat yang sumbernya dari Al-Qur'an dan Hadits tersebut. Selanjutnya penerapan komunikasi islam tersebut juga sesuai dengan akal pikiran manusia yang logis, sistematis, koheren, dan konsistensi, maka komunikasi islam juga merupakan sumber dari komunikasi islam tersebut.

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2007), Kinerja Karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja (prestasi kerja) adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerjanya. Sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *Level Of Performance* oleh Vroom. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan³².

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Sedangkan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Umumnya orang percaya bahwa kinerja atau prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor yaitu³³ :

a. Kemampuan perandai, dan minat seorang pekerja

b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja

c. Tingkat motivasi kerja

3. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Beberapa indikator Kinerja Karyawan antaranya yaitu:

³² Kajian Pustaka.com, "*Pengertian Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja*", www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html?m.Diakses, (01 Maret 2017) pukul 16.52

1. Kualitas

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3. Ketepatan Waktu

Diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.

4. Efektivitas

Persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas yang dibebankan organisasi.

5. Kemandirian

Tingkat seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

6. Komitmen Kerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.³⁴

4. Tujuan Penilaian Kinerja

³³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia,*” (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 151

³⁴ Imam Fauzi, 2011, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Unit SKT BRAK BL 53 PT. Djarum Kudus.*

Tujuan penilaian kinerja atau prestasi kerja karyawan pada dasarnya meliputi³⁵ :

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
- d. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain
- e. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam :
 1. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
 2. Promosi, kenaikan jabatan.
 3. *Training* atau latihan.
- f. Meningkatkan motivasi kerja
- g. Meningkatkan etos kerja

5. Kegunaan Penilaian Kinerja

Kegunaan penelitian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM, yaitu :

- a. Posisi Tawar

³⁵ VeithzalRivaiZainal, *Loc.cit*

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.

b. Perbaikan Kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan

c. Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upahnya-bonus atau kompensasi lainnya.

d. Keputusan Penempatan

Menbantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat.

6. Kinerja Karyawan dari Sudut Pandang Islam

Manusia diciptakan untuk bekerja, kerjanya adalah ibadahnya terhadap mereka yang enggan bekerja tidak mungkin menjadi muslim yang baik apabila kalau dikaitkan dengan iman, perbuatan atau kerja islami justru merupakan manifestasi dan bagian daripadanya.

Amal dan kerja islami ternyata menjadi muara sekaligus pernyataan dari seluruh tujuan hidup orang islam, ternyata Islam tidak merekomendasikan kehidupan yang hanya mengejar “hasanah” di akhirat dengan cara mengabaikan “hasanah” di dunia, bahkan ajaran Islam menegaskan bahwa mengabaikan keduniaan serta menganggap remeh

urusannya adalah sikap negatif, tercela, dan keluar dari garis fitrah serta jalur *as-siratal-mustaqim*.

Pada hakikatnya, pengertian kerja semacam ini telah muncul secara jelas, praktek mu'malah umat Islam sejak berabad-abad, dalam pengertian ini memperhatikan empat macam pekerja:

1) *Al-Hirafiyin*, mereka yang mempunyai lapangan kerja, seperti penjahit, tukang kayu, dan para pemilik restoran. Dewasa ini pengertiannya menjadi lebih luas, seperti mereka yang bekerja dalam jasa angkutan dan kuli.

2) *Al-Muwadzofin*, mereka yang secara legal mendapatkan gaji tetap seperti para pegawai dari suatu perusahaan dan pegawai negeri.

3) *Al-Kasbah*, para pekerja yang menutupi kebutuhan makanan sehari-hari dengan cara jual beli seperti pedagang keliling.

4) *Al-Muzaarri'un* : para petani

Pengertian tersebut tentunya berdasarkan teks hukum Islam, diantaranya hadits Rasulullah SAW dari Abdullah bin Umar bahwa Nabi Muhammad SAW bersabda, "Berikanlah upah pekerja sebelum keringat-keringatnya" (HR. Ibn Majah, Abu Hurairah, dan Thabrani). Pendapat atau kaidah tersebut menuntun kita dalam mengupah orang lain disesuaikan dengan porsi kerja yang dilakukan seseorang, sehingga dapat memuaskan kedua belah pihak.

E. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil kajian literatur diketahui beberapa penelitian yang membahas penelitian ini adalah:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
------------	----------------------	--------------	-------------------------	------------------	------------------

1	Dimas Okta Ardinsya h (2016)	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung .	Hasil penelitian menunjukk an bahwa komunikasi berpengaru h terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung, pengaruh tersebut memerluka n mediasi kepuasan kerja serta dengan adanya faktor pendukung akan meningkatk an kinerja	Variabel bebas (X_2) adalah Komunikas i dan variabel terikat (Y) kinerja karyawan.	Dalam penelitian ini objek penelitian yang digunakan Bank Syariah Mandiri dan pada penelitian terdahulu di pabrik kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung.
---	---------------------------------------	---	--	--	---

			karyawan		
2	Anggia Sari Lubis (2016)	Pengaruh Komunikasi dan Manajemen Hubungan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Panin Dubai Syariah Cabang Medan.	Hasil penelitian menunjukk an bahwa dari uji regresi kedua variabel independen memiliki nilai positif, dan manajemen hubungan karyawan berpengaru h sangat signifikan terhadap variabel kinerja karyawan	Variabel bebas (X ₂) adalah Komunikas i dan variabel terikat (Y) kinerja karyawan	Dalam penelitian ini objek yang digunakan Bank Syariah Mandiri dan pada penelitian terdahulu di PT. Bank Panin Dubai Syariah Cabang Medan. Pada penelitian ini juga terdapat variabel bebas lain yang tidak diteliti oleh penelitian terdahulu.

			dengan signifikan 0,000.		
3	Nisa Ijriani, Henny Sjafitri, Nurlina (2019)	Pengaruh Semangat Kerja dan Karakteristik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Bagindo Aziz Chan Padang.	Berdasarkan analisis dan evaluasi permasalahan semangat kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja Karyawan	Variabel bebas (X ₁) adalah Semangat Kerja	Dalam penelitian ini objek penelitian yang digunakan Bank Syariah Mandiri dan pada penelitian terdahulu di pabrik kertas PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Bagindo Aziz Chan Padang.

			<p>yaitu nilai</p> <p>$t_{hitung} < t_{tabel}$</p> <p>(0,043 < 1,66) maka</p> <p>H_0 diterima</p> <p>H_1 ditolak</p> <p>dengan</p> <p>nilai</p> <p>signifikan</p> <p>0,966 > 0,005.</p> <p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel karakteristik pekerja terhadap kepuasan kerja karyawan</p> <p>yaitu nilai</p> <p>$t_{hitung} > t_{tabel}$</p> <p>(8,029 > 1,66)</p>		
--	--	--	---	--	--

			66) maka H ₀ ditolak H ₂ diterima dengan nilai signifikan 0,000<0,00 5.		
--	--	--	--	--	--

4	Rosiana Miliani Kaunang, Tommy Parengkuan, Jantje Sepang (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo.	Berdasarkan hasil dari penelitian bahwa gaya kepemimpinan dan semangat kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis.	Variabel bebas (X_1) adalah Semangat Kerja dan variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan	Dalam penelitian ini objek penelitian yang digunakan Bank Syariah Mandiri dan pada penelitian terdahulu di pabrik kertas PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo.
5	Putu Nika Adnya Dessy, I Made Artha Wibawa	Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa	Variabel bebas (X_2) adalah Komunikasi	Dalam penelitian ini objek penelitian yang digunakan Bank Syariah

	(2018)	Pengalaman Kerja Terhadap Disiplin Karyawan PT. Bank Pembanguna n Daerah Bali Kantor Pusat.	komunikasi motivasi kerja dan pengalama n kerja berpengaruh h secara simultan dan parsial terhadap disiplin karyawan. Pengalama n kerja merupakan variabel dominan yang mempengar uhi disiplin karyawan pada PT. Bank Pembangun	i	Mandiri dan pada penelitian terdahulu di pabrik kertas PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat.
--	--------	--	--	---	---

			an Daerah Bali Kantor Pusat.		
--	--	--	------------------------------------	--	--

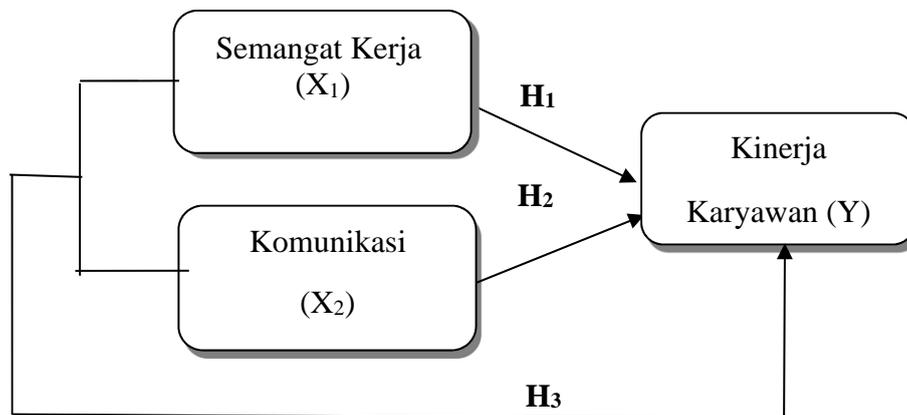
Sumber : dikelola dari berbagai sumber, 2020.

F. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini digunakan untuk mempermudah jalan penelitian terhadap permasalahan yang akan dibahas. Untuk memperjelas hubungan antar variabel, kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.2

Kerangka Konseptual



Variabel Independen atau variabel bebas (X₁,X₂) adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain, dalam peneitian ini

yang termasuk Variabel (X_1) adalah Semangat Kerja dan Variabel (X_2) adalah Komunikasi.

Sedangkan Variabel Dependen atau variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi dari variabel bebas, dalam penelitian ini yang termasuk Variabel Dependen (Y) adalah Kinerja Karyawan.

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang nantinya akan di uji dan dibuktikan kebenarannya melalui analisis data. Hipotesis menjadikan penelitian menjadi jelas, sehingga membimbing penelitian dengan baik sebagai objek pengumpulan data maupun pengujian data³⁶. Hipotesis penelitian adalah hipotesis kerja (hipotesis alternatif H_a atau H_1) yaitu hipotesis yang dirumuskan untuk menjawab permasalahan dengan menggunakan teori-teori yang ada hubungannya (relevan) dengan masalah penelitian dan belum berdasarkan fakta serta dukungan data yang nyata di lapangan. Hipotesis alternatif (H_a) dirumuskan dengan kalimat positif³⁷.

Secara statistik, hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian (*statistic*). Dengan demikian, dalam perhitungan statistik yang diuji adalah Hipotesis Nol (H_0). Jadi hipotesis nol adalah pernyataan tidak ada hubungan, pengaruh atau perbedaan antara parameter dengan statistik lawannya adalah H_a yang

³⁶M. Burhan Bugin, Metodologi Penelitian Kuantitatif. Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Seria Ilmu-ilmu Sosial Lainnya, (Jakarta : Kencana, 2006) hal. 75. ³⁷Riduwan. Dasar-dasar Statistika. Edisi Revisi. (Bandung: ALFABETA, 2015), hlm. 163.

menyatakan adanya hubungan, pengaruh atau perbedaan antara parameter dan statistik. Hipotesis Nol (Ho) dirumuskan dengan kalimat negatif³⁸.

1. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan yang ingin meningkatkan semangat kerja karyawannya harus selalu berusaha memupuk dan mencari cara agar semangat kerja dapat tumbuh. Jadi apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja, maka mereka itu akan memperoleh banyak keuntungan. Dengan meningkatkan semangat kerja, maka pekerjaan akan mudah diselesaikan, dan kerusakan akan dapat diperkecil (Kusumawati, 2015).

Penelitian Kusumawati (2015) yang berjudul “Analisis Pengaruh Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Puger Jember” menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesisnya adalah :

H1 : Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian Carriere dan Bourque (2009) menunjukkan bahwa dalam komunikasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sedangkan Gray dan Laidlaw (2002) mengemukakan bahwa umpan balik personal, komunikasi pengawas, komunikasi horizontal dan iklim komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan dari penelitian-penelitian tersebut dapat diketahui bahwa kinerja karyawan

³⁸*Ibid* hal. 163.

mampu berkolerasi erat dengan komunikasi baik secara langsung ataupun secara tidak langsung.

H2: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Semangat Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Primawesri (2011) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Bukopin KC Bekasi” menyatakan bahwa motivasi dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan didukung oleh penelitian Rachmadi (2010) motivasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesisnya adalah :

H3 : Semangat Kerja dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.