

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS DAN HIPOTESIS**

#### **2.1. Landasan Teoritis**

Dalam penelitian ini peneliti membahas landasan teori yang berkaitan dengan teori faktor psikologis karyawan, komunikasi kerja dan kinerja karyawan. Untuk lebih jelas dapat dilihat pendapat yang dikemukakan para ahli di bawah ini sebagai berikut :

##### **2.1.1. Faktor Psikologis Karyawan**

Memahami psikologi dalam dunia bisnis pada saat ini penting untuk dilakukan. Dimana perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas sumber daya manusia yang dimiliki. Akan tetapi pada kondisi saat ini banyak orang khususnya pelaku bisnis yang belum mampu memahami psikologi seseorang dengan baik dalam lingkungan bisnisnya. Psikologi sendiri adalah sebuah ilmu yang mempelajari tingkah laku manusia atau hal yang berhubungan dengan kejiwaan seseorang. Dalam dunia bisnis terdapat banyak faktor psikologi yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. Sehingga dengan kondisi tersebut membuat seseorang pemimpin yang mengelola perusahaan harus mampu memahami psikologi karyawan yang bekerja dalam perusahaannya.

Menurut Sutrisno (2015:80) “faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.”

Menurut Silen (2016:162) Modal Psikologis diartikan sebagai keadaan psikologi individu yang positif yang dicirikan dengan

1. Kepercayaan diri (*self – efficacy*)
2. Menciptakan atribusi yang positif (*optimism*)
3. Harapan di masa yang akan datang (*hope*)
4. Daya tahan menghadapi tantangan (*resiliency*).

Keempat modal psikologi itu diyakini mampu berkontribusi positif dalam diri seseorang sehingga ia dapat berkinerja optimal. Pegawai dapat menghasilkan pekerjaan secara maksimal dan dapat mendukung organisasi dalam mencapai kesuksesannya. Keberadaan pegawai menjadi salah satu poin penting dalam jalannya suatu organisasi birokrasi. Berbagai pekerjaan operasional maupun manajerial akan terasa lebih ringan dengan adanya dukungan dari para pegawai. Oleh sebab itu sebuah organisasi perlu mengetahui seberapa besar keinginan pegawai untuk bekerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.

#### Adapun Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Faktor Psikologis Karyawan

Menurut Tama dan Dewi (2017:52) pekerjaan harus dirancang untuk meningkatkan kondisi psikologis karyawan sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang menyebabkan karyawan bisa merasakan sangat berartinya pekerjaan tersebut
2. Pekerjaan yang menyebabkan karyawan bisa merasakan tanggung jawab atas hasil pekerjaan
3. Pekerjaan yang menyebabkan karyawan memperoleh ilmu dari hasil pekerjaannya

Tiap manusia memiliki tingkah laku sepanjang hari yang diungkapkan dengan cara apapun. Jenis tingkah laku yang muncul tersebut bisa berasal dari dalam pribadi atau untuk kepentingan pribadinya sendiri atau sebagai respon dari perilaku yang diberikan oleh orang lain pada pribadinya. Dalam jiwa manusia tentu ada sisi yang mendasari munculnya tingkah laku tersebut. Berikut ini adalah 12 faktor psikologis pada tingkah laku manusia (<https://dosenpsikologi.com/faktor-psikologis-pada-tingkah-laku-manusia>):

1. Fokus Hidup  
Tentukan fokus jangka panjang yang khusus. Penelitian di bidang psikologi membuktikan bahwa kebiasaan memikirkan gambaran bayangan tentang fokus yang penting bisa membuat Anda lebih mampu menciptakan faktor psikologis pada tingkah laku manusia agar baik.

2. **Pemahaman pada Norma atau Aturan**  
Jika Anda ingin melanggar aturan atau norma yang menunjukkan tingkah laku tidak baik, berusaha menciptakan faktor psikologis pada tingkah laku manusia agar baik, taatilah peraturan yang berlaku dalam situasi apa pun. Kendalikan pribadi dengan menarik napas panjang dan meyakinkan pribadi masing masing bahwa Anda cukup kuat dan mampu mengendalikan keinginan.
3. **Kemampuan atau Cara Berbicara**  
Sesuaikan ucapan Anda dengan situasi dan berhati hatilah memilih kata kata. Pada umumnya, menyumpah dan bertengkar sambil berteriak bukanlah cara yang pantas. Hindari argumen sia sia dan pernyataan yang mengkritik. Jangan mengatakan hal hal yang kurang menyenangkan. Sebelum terlambat, segera hentikan jika Anda ingin mengatakan sesuatu yang jahat atau buruk. Anda harus meminta maaf jika sudah telanjur mengatakannya.
4. **Pandangan tentang Sikap Baik**  
Peganglah komitmen untuk mencapai fokus perilaku dan tunjukkan sikap baik selama hidup. Bertingkah laku baik bukanlah saat yang tepat untuk bergurau dan bersantai. Berusahalah agar tetap fokus dan produktif dalam hidup. Mulailah hari hari kehidupan dengan pola pikir yang benar agar tingkah laku Anda juga benar.
5. **Kemampuan Adaptasi**  
Adaptasi tingkah laku di berbagai lingkungan bukan sekadar tingkah laku, tetapi melibatkan penampilan secara keseluruhan. Contohnya adalah sesuaikan baju yang ingin Anda kenakan dengan kegiatan yang akan Anda lakukan sebagai cara untuk menunjukkan tingkah laku yang baik sehingga memiliki faktor psikologis yang baik pula. Misalnya ketika berpakaian rapi sesuai acara tentu merasakan ketenangan sepanjang acara, berbeda dengan yang sengaja bertingkah laku salah dengan memakai pakaian yang salah maka selama acara berlangsung akan gelisah, malu, tidak tenang, dan sebagainya.
6. **Banyaknya Relaksasi dalam Hidup**  
Menerapkan gaya hidup yang bebas stres adalah cara mengendalikan kehidupan dan tingkah laku. Stres dan depresi bisa membuat Sobat merasa seolah olah sedang menjalani hidup dengan kendali penuh beban. Kurangnya kemampuan menciptakan faktor psikologis pada tingkah laku manusia agar baik sering kali menimbulkan tingkah laku yang salah. Lakukan beberapa cara relaksasi secara teratur atau ketika Anda merasa sulit menciptakan faktor psikologis pada tingkah laku manusia agar baik.
7. **Kemampuan Mengenal Pribadi Masing masing**  
Kenali kekuatan dan kelemahan Anda, terutama saat Anda cenderung salah bertingkah laku. Gunakan informasi tersebut untuk mencegahnya sebelum terjadi. Jangan biarkan pribadi Anda terbawa oleh situasi yang menimbulkan kesalahan atau carilah cara menghentikannya. Semakin baik Anda mengenal pribadi masing

masing, semakin mampu Anda menciptakan faktor psikologis pada tingkah laku manusia agar baik.

8. **Kenyamanan pada Kondisi Tubuh**  
Sains dan penelitian jiwa membuktikan bahwa olahraga singkat bisa membantu Anda memperbaiki tingkah laku pribadi. Olahraga singkat yang intensif bisa meningkatkan aliran darah dan oksigen ke otak bagian depan yang bertanggung jawab dalam tingkah laku pribadi. Selain itu, membuat komitmen untuk terus berlatih sangat baik untuk memperbaiki tingkah laku pribadi.
9. **Kepuasan Istirahat**  
Dokter menyarankan agar manusia tidur tujuh sampai delapan jam setiap malam. Buatlah jadwal tidur yang baik dan laksanakan. Penelitian membuktikan bahwa kekurangan tidur akan menghabiskan energi di otak bagian depan yang sangat dibutuhkan dalam menciptakan faktor psikologis pada tingkah laku manusia agar baik sehingga kurang tidur membuat pikiran kalut, mudah emosi, akhirnya timbul tingkah laku yang buruk.
10. **Obat yang Mempengaruhi Pikiran atau Psikis**  
Zat zat berbahaya bisa memicu tindak kekerasan dan kecanduan. Hilangnya tingkah laku pribadi yang baik adalah contoh dari tingkah laku yang salah. Terlebih lagi, obat terlarang dan alkohol akan menghambat kemampuan mengambil keputusan sehingga makin sulit menciptakan faktor psikologis pada tingkah laku manusia agar baik.
11. **Makanan yang Berhubungan dengan Hormon Psikis**  
Penelitian membuktikan bahwa makanan sehat sangat diperlukan dalam tingkah laku pribadi sebab tingkah laku manusia baik dan buruk dipengaruhi hormon dalam tubuh yang diciptakan dalam makanan yang dimakan. Manusia akan menggunakan simpanan energi saat menciptakan faktor psikologis pada tingkah laku manusia agar baik. Jika kadar energi rendah, seseorang tidak mampu mengendalikan tingkah laku dengan baik. Jagalah asupan energi dan makanan sehat ke dalam tubuh sepanjang hari.
12. **Pola Pikir**
  - a. Biasakan merilekskan pribadi dan meredakan stres secara teratur. Pola pikir yang selalu mengutamakan duniawi bisa memicu tingkah laku emosional yang negatif. Sebb itu dekatkan diri dengan Tuhan agar mendapatkan ketenangan.
  - b. Berhati-hatilah dengan ucapan dan tingkah laku Anda saat merasa kehilangan kendali. Bernapas dalam juga bisa sangat membantu.
  - c. Tentukan fokus dalam semua aspek kehidupan Anda. Tulislah dan pasanglah di tempat yang mudah terlihat. Laksanakan rencana Anda dengan baik.
  - d. Jika Anda ragu, coba amati tingkah laku orang-orang di sekitar. Cobalah meniru tingkah laku orang lain yang baik, yakni volume suara, dan tingkah laku mereka.
  - e. Dengarkan instruksi orang tua atau atasan Anda.

Menurut Imron (2018:22) aspek-aspek psikologis individu pengaruhnya terhadap kinerja dalam organisasi dengan meninjau berbagai aspek aspek psikologis yang lebih luas. Aspek-aspek psikologis yang dimaksud adalah

1. Spiritualitas
2. Komitmen organisasi
3. Modal psikologis
4. Perilaku keorganisasian

### **2.1.2 Komunikasi Kerja**

Komunikasi merupakan faktor utama untuk meningkatkan semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi pegawai akan dapat bekerja dengan perasaan senang dan bergairah sehingga mereka dapat berprestasi kerja dengan baik, sebaliknya apabila pihak pimpinan kurang memperhatikan bawahannya maka semangatnya akan turun karena pegawai merasa kurang mendapat perhatian dari pimpinan dan adanya rasa segan terhadap pimpinan. Dengan demikian diperlukan hubungan timbal balik antara atasan dan bawahannya. Jadi komunikasi sangat diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan dan pembinaan perilaku pegawai sebagai motivasi untuk meningkatkan semangat kerja pegawai sebagai proses dalam suatu pekerjaan akan terasa lebih mudah dan tujuan organisasi akan dapat tercapai.

#### **2.1.2.1 Pengertian Komunikasi Kerja**

Menurut Hamali (2016:224) komunikasi kerja adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya. Ide-ide dan informasi yang disampaikan oleh seorang pemimpin kepada para bawahannya harus jelas dan dapat dipahami, sehingga para bawahan dapat melaksanakan instruksi atau perintah kerja dengan baik dan benar. Pimpinan yang tidak mampu berkomunikasi dengan baik kepada para bawahannya, maka segala informasi berupa perintah atau petunjuk kerja yang disampaikan, tidak akan dilaksanakan dengan baik dan benar oleh para bawahannya.

Menurut Umam (2018 : 219), “komunikasi berarti pemberitahuan, pembicaraan, percakapan, pertukaran pikiran atau hubungan.”

Menurut Umam (2018 : 229), “komunikasi efektif itu terjadi apabila terdapat aliran informasi dua arah antara komunikator dan komunikan dan informasi tersebut bersama-sama direspons sesuai dengan harapan kedua pelaku komunikasi tersebut (komunikator dan komunikan).”

Menurut Feriyanto dan Endang (2015:154) komunikasi dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangatlah penting, karena tanpa komunikasi yang baik organisasi atau perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan baik. Istilah komunikasi mempunyai banyak arti, bagi orang awam mungkin akan diartikan sebagai alat atau media pengirim informasi seperti telepon, telegram atau televisi. Sedangkan bagi orang lain yang bekerja dalam organisasi, istilah komunikasi dapat juga diartikan sebagai saluran komunikasi dalam organisasi misalnya komunikasi formal melalui rantai komando, komunikasi informal, kontak saran, atau prosedur penyelesaian konflik.

Menurut Kaswan dan Ade (2015:168) komunikasi antara atasan dan karyawan amat penting bagi manajemen kinerja yang efektif. Secara tepat apa yang dikomunikasikan dan bagaimana dikomunikasikan dapat menentukan apakah kinerja akan meningkat atau menurun. Sangat penting bahwa komunikasi mengenai kinerja diarahkan pada kinerja bukan pada orang/pribadi.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari seseorang komunikator kepada komunikan atau pengirim pesan dari satu pihak kepada pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian.

#### **2.1.2.2 Hambatan dalam Komunikasi Kerja**

Menurut Hamali (2016:232) hambatan-hambatan lain dalam melaksanakan komunikasi kerja dapat juga berupa:

1. Hambatan semantik, yaitu hambatan karena bahasa, kata-kata atau kalimat-kalimat yang digunakan penafsirannya banyak.

2. Hambatan teknis, yaitu hambatan yang disebabkan oleh alat-alat teknis yang digunakan untuk berkomunikasi yang kurang baik
3. Hambatan biologis, yaitu hambatan yang ditimbulkan oleh kurang baiknya panca indera komunikator/komunikan, seperti bisu/tuli
4. Hambatan psikologis, yaitu hambatan kejiwaan yang disebabkan perbedaan status dan keadaan, misalnya antara direksi dan pesuruh
5. Hambatan kemampuan, yaitu hambatan yang disebabkan komunikan kurang mampu menangkap dan menafsirkan pesan komunikasi sehingga dipersepsikan serta dilakukan salah.

### 2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Kerja

Menurut Effendi (2014 : 174-175), faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas komunikasi organisasi adalah :

1. Saluran komunikasi formal  
Saluran komunikasi formal dapat menghambat aliran informasi antar tingkatan-tingkatan organisasi.
2. Struktur organisasi  
Struktur wewenang organisasi mempunyai pengaruh yang sama terhadap efektivitas perusahaan.
3. Spesialisasi jabatan  
Spesialisasi jabatan cenderung mempermudah komunikasi dalam kelompok-kelompok yang berbeda.
4. Pemilihan informasi  
Pemilihan informasi masing-masing individu mempunyai informasi yang penting untuk dirinya, misalnya ilmu yang didapat dari pelatihan tentang strategi pemasaran dan hal ini biasanya mereka yang sudah mendapatkan pengetahuan penting ini tidak akan membagikan ilmunya begitu saja kepada orang lain.

Menurut Triatna (2015:37) komunikasi menjalankan empat fungsi utama di dalam suatu kelompok atau organisasi, yaitu : kendali, motivasi, pengungkapan emosional dan informasi. Komunikasi bertindak untuk mengendalikan perilaku anggota dalam beberapa cara. Komunikasi membantu beberapa perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan/anggota suatu komunitas apa yang harus dilakukan/dikerjakan, bagaimana mereka bekerja dengan baik, dan apa yang akan dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika itu di bawah standar. Komunikasi yang terjadi dalam kelompok merupakan suatu mekanisme dasar di mana anggota-anggota menunjukkan kekecewaan dan rasa puas mereka. Oleh karena itu, komunikasi menyiarkan ungkapan emosional dari perasaan dan pemenuhan kebutuhan sosial.

### 2.1.2.4 Indikator Komunikasi Kerja

Menurut Parengkuan (2017:74-75) ada empat dimensi gaya komunikasi yang dibagi berdasarkan kategori kepribadian Epercom, yakni :

1. Persepsi terhadap informasi (*message perception*). Dimensi komunikasi berdasarkan cara seseorang bereaksi terhadap sebuah informasi yang ia terima.
2. Cara berkomunikasi (*transmits orientation*). Dimensi komunikasi berdasarkan cara yang dipilih seseorang saat berinteraksi dengan lawan bicara.
3. Cara mengolah informasi (*message analysis*). Dimensi komunikasi berdasarkan proses dan struktur berpikir.
4. Cara pengambilan keputusan (*decision making*). Dimensi komunikasi berdasarkan cara pengambilan keputusan.

Keempat komunikasi ini penting dipelajari supaya karyawan memiliki panduan yang jelas dalam merencanakan gaya komunikasi. Tujuannya tidak lain adalah memuluskan jalan menuju tujuan akhir.

### 2.1.3 Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.

#### 2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kaswan dan Ade (2015:152) suatu organisasi yang mencari keunggulan kompetitif melalui manusia/karyawan harus dapat mengelola perilaku dan hasil kerja karyawannya. Selain itu, manajemen kinerja (*performance management*) pada tataran individu atau tim kerja amat diperlukan karena ibarat kompas, yang menunjukkan arah seseorang pada saat ini juga arah yang dikehendaki seseorang. Manajemen kinerja menunjukkan seseorang berada pada saat ini, dan membantu seseorang, tim atau organisasi memfokuskan perhatian dan tenaganya menuju arah yang dikehendaki.

Menurut Kaswan dan Ade (2015:153), “kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi.”

Menurut Kasmir (2016 : 182), “kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.”

Menurut Fahmi (2016:176) “kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.”

Menurut Edison (2016 : 190), “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang ditetapkan sebelumnya.”

Menurut Priansa (2014 :269), “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.”

Menurut Hamali (2016:98) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

### 2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:189), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian  
Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan  
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan kerja  
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Kepribadian  
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
5. Motivasi kerja  
Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
6. Kepemimpinan  
Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan  
Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi  
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja  
Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja  
Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.

11. **Loyalitas**  
Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
12. **Komitmen**  
Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. **Disiplin kerja**  
Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Menurut Kaswan dan Ade (2015:169) manajemen kinerja dapat dinyatakan berhasil apabila memenuhi kriteria sebagai berikut :

1. Proses manajemen kinerja telah memungkinkan pengalaman dan pengetahuan yang diperoleh individu dari pekerjaan dapat dipergunakan untuk memodifikasi tujuan organisasi.
2. Terdapat komitmen dan dukungan dari manajemen puncak untuk menjalankan manajemen kinerja. Manajemen kinerja akan sulit terlaksana tanpa dukungan dan komitmen manajemen puncak.
3. Proses penyelenggaraan manajemen dapat disesuaikan dengan pekerjaan sebenarnya dari organisasi dan bagaimana kinerja pada umumnya dikelola.
4. Manajemen kinerja dapat memberi nilai tambah dalam bentuk hasil jangka pendek maupun pengembangan jangka panjang.
5. Proses manajemen kinerja diintegrasikan dengan proses perencanaan strategis dan bisnis. Dengan demikian, manajemen kinerja tidak menambah pekerjaan baru, tetapi bersifat memperbaiki apa yang telah biasa dikerjakan.
6. Proses manajemen kinerja dapat bekerja dengan fleksibel untuk disesuaikan dengan kebutuhan lingkungan lokal atau khusus
7. Proses manajemen kinerja siap diterima oleh semua yang berkepentingan sebagai komponen alamiah manajemen yang baik dan praktik pekerjaan.
8. Semua stakeholder organisasi terlibat dalam desain, pengembangan dan pengenalan manajemen kinerja. Ini terdiri dari manajemen puncak, *line manager*, pekerja individu dan serikat atau perwakilan pekerja.
9. Proses manajemen kinerja berjalan secara transparan dan bekerja secara jujur dan adil
10. Manajer dan *team leader* melakukan tindakan untuk memastikan bahwa terdapat saling pengertian bersama, biasanya tentang visi, strategi, tujuan dan nilai-nilai organisasi.
11. Proses manajemen kinerja memahami bahwa terdapat kepentingan masyarakat dalam organisasi dan menghargai kebutuhan individual.

12. Proses manajemen kinerja dipergunakan oleh manajer dan team leader untuk membantu orang merasa bahwa mereka dihargai oleh organisasi.
13. Proses manajemen kinerja membantu menyesuaikan tujuan organisasi dan individu. Individu dan tim diberi kesempatan menyampaikan pandangan tentang apa yang dapat mereka capai dan pandangannya didengar.
14. Fokus manajemen kinerja pada pengembangan orang dan pertimbangan tentang dukungan yang mereka perlukan.
15. Tujuan dan pelaksanaan manajemen kinerja dan tentang manfaatnya bagi semua yang berkepentingan, dikomunikasikan secara meluas dan efektif. Efektifitas manajemen kinerja dimonitor dan dievaluasi terus menerus.
16. Pendapat semua *stakeholder* diperhatikan tentang seberapa baik skemanya berjalan dan tindakan diambil sesuai keperluan untuk memperbaiki berbagai proses.

### **2.1.3.3 Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan**

Menurut Hamali (2016:118) karyawan akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Motif berprestasi dalam diri harus dikembangkan dan dimanfaatkan oleh seorang karyawan, serta menciptakan situasi yang ada pada lingkungan kerja guna mencapai kinerja maksimal.

### **2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Dalam Sutrisno (2013:172), Indikator kinerja karyawan meliputi:

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disajikan dalam Tabel 2.1 :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

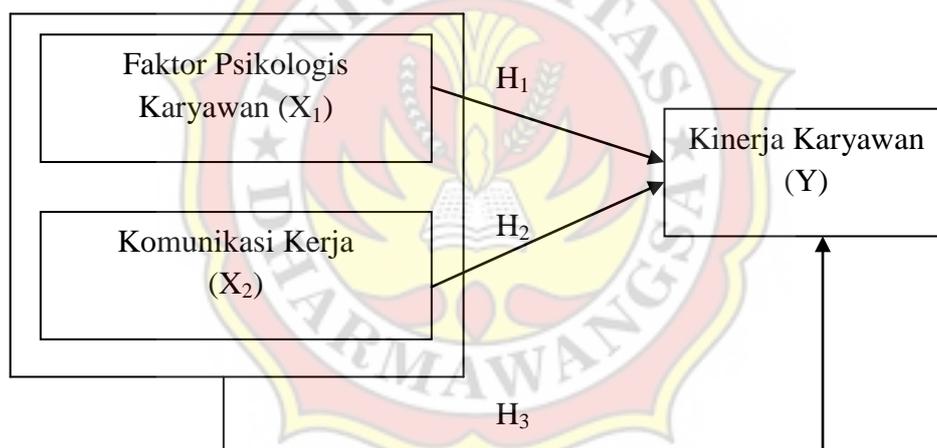
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Verawati dan Widyawati (2017)	Pengaruh Faktor Finansial, Faktor Sosial, dan Faktor Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Kesiman Denpasar	Variabel independen : Faktor Finansial, Faktor Sosial, dan Faktor Psikologis  Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Faktor finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, faktor sosial dan faktor psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Ma'arif, dkk (2013)	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai: Studi di Perusahaan Daerah Pasar Tohaga Kabupaten Bogor	Variabel independen : Faktor Individu, Psikologi dan Organisasi  Variabel dependen : Kinerja Pegawai	Faktor individu dan psikologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
3	Arizal, Sutopo dan Rahmasari (2017)	Pengaruh Komunikasi, Disiplin Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia Iii Cabang Tanjung Perak Surabaya	Variabel independen: Komunikasi ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ) dan pengawasan kerja ( $X_3$ )  Variabel dependen: Kinerja karyawan	Secara simultan komunikasi, disiplin dan pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan  Secara parsial komunikasi, disiplin dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### 2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

Menurut Sujarweni (2014:60) pada dasarnya kerangka pemikiran diturunkan dari beberapa teori maupun konsep yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti, sehingga memunculkan asumsi-asumsi yang berbentuk bagan alur pemikiran, yang kemudian kalau mungkin dapat dirumuskan ke dalam hipotesis operasional atau hipotesis yang dapat diuji. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan kerangka berpikir sebagai berikut :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran Teoritis**



### 2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan uraian yang telah ada sebelumnya maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H<sub>0</sub> : Faktor psikologis karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Multiindo Abadi Sentosa.

H<sub>a</sub> : Faktor psikologis karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Multiindo Abadi Sentosa.

H<sub>0</sub> : Komunikasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Multiindo Abadi Sentosa.

H<sub>a</sub> : Komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Multiindo Abadi Sentosa.

H<sub>0</sub> : Faktor psikologis karyawan dan komunikasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Multiindo Abadi Sentosa.

H<sub>a</sub> : Faktor psikologis karyawan dan komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Multiindo Abadi Sentosa.