

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian Pustaka ini didapatkan dari sebuah Pustaka buku, Jurnal Ilmiah, Artikel dan Penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan pembahasan penelitian dengan tujuan untuk Menyusun sebuah kerangka pemikiran penelitian, Definisi penelitian mengenai Efektivitas Komunikasi Organisasi Pemimpin, Kerjasama Tim, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.1.1 Efektivitas Komunikasi Organisasi Pemimpin

1. Definisi Efektivitas Komunikasi Organisasi Pemimpin

Efektivitas ialah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan atau pencapaian suatu tujuan yang di ukur dengan kualitas, kuantitas dan waktu sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya. Menurut Gibson et.al(bungkaes 2013 :46) efektivitas adalah penilaian yang di buat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok dan organisasi. Semakin dekat prestasi mereka terhadap prestasi yang di harapkan “standar” maka mereka dinilai semakin efektif

Menurut Ravianto (2014 : 11) efektivitas ialah seberapa baik pekerjaan yang di lakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang di harapkan. Artinya apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya, maupun mutunya maka dapat dikatakan efektif.

Komunikasi didefinisikan sebagai proses penyampaian pesan dari komunikan dengan komunikator. Dalam proses ini, baik pembawa dan penerima pesan akan memakai tanda atau simbol yang sama. Komunikasi dideskripsikan juga sebagai proses penukaran informasi atau ide untuk mencapai pemahaman bersama. Komunikasi sangat penting dalam berbagai segi kehidupan manusia, terlebih dalam hal organisasi. Komunikasi organisasi adalah suatu proses komunikasi di antara orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi. Di mana ada Komunikasi kepemimpinan adalah proses komunikasi yang dilakukan pemimpin (sebagai komunikator) kepada bawahan organisasinya (sebagai komunikan). Dalam penerapannya, pemimpin dapat menggunakan berbagai macam jenis komunikasi kepemimpinan sesuai dengan gaya masing masing yang dipengaruhi oleh banyak faktor.

Komunikasi yang terjadi di dalam kelompok itu merupakan mekanisme fundamental dalam menunjukkan kekecewaan ataupun rasa puas mereka. Komunikasi menyatakan ungkapan emosional dari perasaan dan pemenuhan kebutuhan sosial. Fungsi terakhir yang dilakukan oleh komunikasi berhubungan dengan perannya mempermudah dalam pengambilan keputusan. Komunikasi dalam organisasi terutama dikaitkan dengan dampaknya terhadap outcome bagi individu dan organisasi. Efektivitas komunikasi merupakan antecedent kepuasan kerja menyeluruh (overall job satisfaction), komitmen pegawai pada organisasi, absensi dan turnover, dan produktivitas kerja serta reduksi ambiguitas (ambiguity) informasi bagi bawahan

Peran komunikasi dalam kepemimpinan organisasi yang berkualitas. Komunikasi yang di ciptakan dalam melaksanakan tergantung pada level epemimpinan yang meliputi upper level middle level dan lower level.

Kepemimpinan, dikatakan bahwa pemimpin adalah sosok yang membantu anggotanya untuk memenuhi kebutuhannya serta tujuan kelompok secara Bersama sama. Kepemimpinan dalam organisasai di butuhkan seseorang memiliki jiwa pemimpin yang bisa mempengaruhi orang lain agar bekerja sama menjadi tim dan mencapai tujuan dan bisa membedakan otoritas

Menurut Harsley (2010) Efektivitas Komunikasi Organisasi Pemimpin adalah salah satu cara atau gaya pemimpin untuk mengarahkan kepada karyawan dengan tingkat efektivitas yang tinggi dan dapat di aplikasikan oleh karyawan dengan mudah karna penjelasan salah satu pengaruhnya.

berdasarkan uraian di atas, dapat disusun definisi dan kesimpulan pada tabel 2.1 di bawah ini :

Tabel 2.1
Definisi Efektivitas Komunikasi Organisasi

No	Tahun	Sumber referensi	Definisi Efektivitas Komunikasi Organisas Pemimpin
1.	2010	hesley	Efektivitas Komunikasi Organisasi Pemimpin adalah salah satu cara atau gaya pemimpin untuk mengarahkan kepada karyawan dengan tingkat efektivitas yang tinggi dan dapat di aplikasikan oleh karyawan dengan mudah karna penjelasan salah satu pengaruhnya.
2.	(2014 : 11)	Ravianto	efektivitas ialah seberapa baik pekerjaan yang di lakukan, sejauh mana orang menghasilkan

			keluaran sesuai dengan yang di harapkan. Artinya apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya, maupun mutunya maka dapat dikatakan efektif.
--	--	--	--

Sumber : google Scholer

Berdasarkan Tabel 2.1 terdapat beberapa definisi ada tentang efektivitas komunikasi organisasi gaya kepemimpinan dan di simpulkan bahwa Efektivitas Komunikasi Organisasi Pemimpin adalah menentukan cara yang terbaik untuk menentukan Langkah selanjutnya oleh pemimpin dan diberi masukan atau melakukan diskusi dengan organisasi yang akan menciptakan kesinambungan yang baik antara pemimpin dan karyawan.

Berdasarkan beberapa definisi para ahli dan kesimpulan yang di ambil oleh penulis untuk penelitian ini dari definisi definisi menurut hesley (2010) menyatakan Efektivitas Komunikasi Organisasi Pemimpin adalah salah satu cara atau gaya pemimpin untuk mengarahkan kepada karyawan dengan tingkat efektivitas yang tinggi dan dapat di aplikasikan oleh karyawan dengan mudah karna penjelasan salah satu pengaruhnya. Penjelasan definisi tersebut sesuai denga fenomena PT.PLN(Persero) di mana Efektivitas Komunikasi organisasi Pemimpin masih kurang di perhatikan karyawan Ketika ada senam pagi di hari jumat ada karyawan yang menghiraukan dengan tidak mengikuti senam tersebut.

2. Indikator efektivitas komunikasi organisasi pemimpin

Dalam suatu organisasi baik yang berorientasi komersial maupun social, komunikasi dalam organisasi atau Lembaga tersebut akan mengakibatkan empat fungsi yaitu :

1. Fungsi informatif

Organisasi dapat dipandang sebagai suatu system pemrosesan informasi (information-processing system). Maksudnya, seluruh anggota dalam suatu organisasi berharap dapat memperoleh informasi yang lebih banyak lebih baik dan tepat waktu

2. Fungsi Regular

Berkaitan dengan peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi pada semua Lembaga atau organisasi ada dua hal berpengaruh terhadap fungsi regulative ini, yaitu :

- a. Atasan atau orang-orang yang berada dalam tataran manajemen yaitu mereka yang memiliki kewenangan untuk mengendalikan semua informasi yang disampaikan
- b. Berkaitan dengan pesan berorientasi pada kerja

3. Fungsi persuasif

Mengatur suatu organisasi kekuasaan dan kewenangan tidak akan selalu membawa hasil sesuai dengan yang diharapkan

4. Fungsi ingratif

Setiap organisasi berusaha menyediakan saluran yang memungkinkan karyawan dapat dilaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik

Empat tugas seorang pemimpin menurut hersey 2010

1. Telling, pemimpin harus mampu memberikan informasi secara lugas
2. Selling, pemimpin harus mampu memberikan petunjuk .
3. Participating, pemimpin harus mampu menjalin Kerjasama yang baik
4. Delegating, pemimpin harus mampu mengambil keputusan.

Berdasarkan kajian tersebut dapat disusun indikator Efektivitas Komunikasi Organisasi pemimpin, sebagai berikut dalam tabel 2.2. berikut :

Tabel 2.2

Indikator Efektivitas Komunikasi Organisasi Pemimpin

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Efektivitas Komunikasi Organisasi Pemimpin
1.	2010	Hersley	Telling (pemberitahuan) Selling (pekerjaan sebagai penjual) Participating (berpartisipasi) Delegating (bisa mengambil keputusan)

Sumber : google

Berdasarkan tabel 2.2. indikator Efektivitas Komunikasi Organisasi Pemimpin yang di ambil penulis yaitu hersley (2010) di antaranya ada telling, selling partivipating, delegating sesuai dengan fenomena yang ada di lapang, dengan merunjuk pada salah satu indikarot yaitu (partisipasi), yang memiliki peran dalam Efektifitas Komunikasi Organisasi Pemimpin menjadikan pemimpin sebagai acuan untuk karyawan mengikuti arahnya dan berkontribusi akan hal maupun ide yang akan

menjadi keputusan Bersama menjadi lebih baik ibarat satu kepala buntu akan di bantu kepala lainnya. Sedangkan fenomena yang terjadi di PT.PLN(Persero) Unit pelaksanaan Transmisi Bandung ini masih kurang menanggapi maupun peka terhadap kontribusinya seperti karyawan tidak melakukan senam pagi di hari jumat yang dimana sudah menjadi keputusan Bersama.

2.1.2 Kerjasama Tim

2. Definisi Kejasama Tim

Kerjasama tim merupakan tingkat identifikasi tim kerja terhadap pekerjaannya, berhubungan langsung dan berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan mensatukan pemikiran agar merasa nyampun untuk memenuhi target kerja yang akan di capai.

Menurut West (dalam Hatta, 2017) telah banyak riset membuktikan bahwa kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik dan hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan secara perorangan.

Menurut Andrew Carnegie (dalam Kaswan, 2017) kerjasama tim ialah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama. Kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan orang biasa mencapai hasil yang luar biasa.

Menurut Linden (dalam Kaswan, 2017) esensi kolaborasi ditunjukkan oleh kata itu sendiri. Collaboration adalah tentang co-labor (kerja sama), tentang joint

effort (usaha bersama) dan ownership (kepemilikan). Kolaborasi terjadi ketika orang dari organisasi (unit dalam organisasi) yang berbeda menghasilkan sesuatu secara bersama-sama melalui usaha, sumber daya, dan pengambilan keputusan bersama, dan berbagi kepemilikan produk atau jasa akhir.

Bachtiar (dalam Hatta, 2017) kerjasama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang mengantarkan pada kesuksesan.

Menurut Manzoor (dalam Devina, 2018) kerjasama tim adalah kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggungjawab atas hasil yang diperoleh.

Sriyono dan Farida (dalam Devina, 2018) teamwork merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat di susun definisi dan kesimpulan Kerjasama Tim pada table 2.3 di bawah ini.

Tabel 2.3
Definisi Kerjasama Tim

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kerjasama Tim
1.	2017	Bachtiar (dalam Hatta)	kerjasama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang mengantarkan pada kesuksesan
2.	2017	Andrew Carnegie (dalam Kaswan,)	kerjasama tim ialah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama. Kemampuan

			mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan orang biasa mencapai hasil yang luar biasa
3.	2017	West(dalam hata)	telah banyak riset membuktikan bahwa kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik dan hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan secara perorangan.
4.	2017	Linden (dalam kaswan)	esensi kolaborasi ditunjukkan oleh kata itu sendiri. Collaboration adalah tentang co-labor (kerja sama), tentang joint effort (usaha bersama) dan ownership (kepemilikan). Kolaborasi terjadi ketika orang dari organisasi (unit dalam organisasi) yang berbeda menghasilkan sesuatu secara bersama-sama melalui usaha, sumber daya, dan pengambilan keputusan bersama, dan berbagi kepemilikan produk atau jasa akhir
5.	2018	Manzoor (dalam devina)	kerjasama tim adalah kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggungjawab atas hasil yang diperoleh
6.	2018	Sriyono dan farida	teamwork merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi.

Sumber : di olah penulis 2020

Berdasarkan table 2.3 di atas definisi yang di kemukakan oleh para ahli, menjadikan penulis menyimpulkan bahwa Kerjasama tim adalah hubungan kerja antara dua orang maupun lebih dalam satu tim membuat pekerjaan lebih baik dan lebih cepat di selesaikan bila tim kerjanya bekerja dengan bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut para ahli dan di simpulkan oleh peneliti dan di ambil satu definisi dari ahli yaitu West (dalam hatta, 2017) dalam definisi west mekemukaan bahwa telah banyak riset membuktikan bahwa kerja sama secara berkelompok mengarah

pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik dan hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan secara perorangan. melakukan riset yang membuktikan bahwa kersama akan mengarah ke pada efisiensi dan efektivitas dari pada perseorangan menjadi Kerjasama tim terdiri dari sumber manusia yang saling berkontribusi dan tanggung jawab terkait target yang akan di capai untuk tujuan kelompok/organisasi/perusahaan yang di mana definisi tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di PT.PLN(Persero) Unit Pelaksanaan Transmisi bandung. Dimana Sebagian karyawan masi merasa canggung dengan timkerjaanya dan menilai dirinya kurang berkontribusi dengan maksimal. Hal tersebut akan merugikan Kerjasama tim yang efektif

2. Indikator Kerjasama Tim

Berdasarkan metode para ahli dan terdapat indikator dari salah satu ahli yaitu West (dalam Hatta dkk, 2017) menetapkan indikator-indikator kerja sama tim sebagai alat ukurnya sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab, yaitu secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.
- b. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama.
- c. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan

kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

Kaswan (2017) mengelompokkan bentuk-bentuk dari teamwork menjadi empat, yaitu sebagai berikut:

. Networking/Jejaring: Awal kerja sama

Networking atau jejaring didefinisikan sebagai pertukaran informasi atau jasa antar individu, kelompok, atau institusi terutama agar dapat mengembangkan hubungan bisnis yang produktif. Dalam istilah yang sederhana, jejaring hanyalah tindakan berbagi informasi untuk keuntungan bersama.

b. Coordination/Koordinasi: Kerja sama yang lebih tinggi

Koordinasi dalam pengertian sinkronisasi dan integrasi aktivitas, tanggung jawab, kendali, kontrol, atau pengawasan untuk memastikan penggunaan sumber daya secara efisien agar bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c. Cooperation/Kerja Sama: Lebih signifikan

Cooperation atau kerja sama berarti rencana sukarela dimana dua atau tiga entitas/ orang terlibat dalam pertukaran yang saling menguntungkan sebagai pengganti berkompetisi. Dalam istilah sederhana, kerjasama memadukan ciri-ciri koordinasi dengan berbagi sumber daya.

d. Collaboration/Teamwork: Kerja sama tim yang sebenarnya

Collaboration adalah tentang bekerja sama sebagai tim, berkembang atas dasar kerja sama, mengusulkan dan menilai ide-ide kreatif baru, dan berkomunikasi satu sama lain dalam lingkungan yang terbuka dan menghargai. Kolaborasi ialah tentang tujuan bersama tim, bukan tujuan individual para anggotanya.

Berdasarkan kajian tersebut dapat di susun indikator Kerjasama tim, sebagaimana Nampak dalam table 2.4

Tabel 2.4
Indikator Kerjasama Tim

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Kepuasan kerja
1.	2017	West (dalam hatta dkk)	Tanggung jawab, Saling berkontribusi, dan Perngaran kemampuan secara maksimal
2.	2017	Kasman	Networking/jejaring : awal Kerjasama, Coordination/kordinasi : Kerjasama lebig tinggi, Cooperation/Kerjasama : lebih signifikan, Collaboration/kerjasma tim yang sebenarnya

Sumber : di olah penulis 2020

Berdasarkan tabel 2.4 indikator dari beberapa ahli mengenai Kerjasama Tim, kemudian dengan merunjuk kepada salah indikator yang di pilih oleh penulis (West(dalam Hatta, 2017) yang mengungkapkan bahwa Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama.

sesuai dengan objek penelitian pada variable Kerjasama tim mengarah kepada indikator (berpartisipasi) yang sesuai dengan fenomena yang terjadi di PT.PLN(Persero) Unit Pelaksanaan Transmisi Bandung sebagian karyawan baru mengalami kecanggungan dengan tim baru dan merasa kurang berkontribusi akan hasil kerja yang telah di peroleh oleh karyawan.

2.1.3 Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang di rasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja

Menurut Umi Narimawati (2007:552) *The Influence of Work Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention Towards the Performance of Lecturers at West Java's Private Higher Education Institution. J. Appl. Sci. Res., 3(7): 549-557, 2007.* Work satisfaction is employees' perception towards how their work gives something important as an expression of satisfactory feeling. Kepuasan kerja merupakan persepsi para karyawan terhadap bagaimana pekerjaan mereka, yang akan memberikan sesuatu hal penting sebagai gambaran perasaan yang memuaskan.

Ricahard, Robert dan Gordon (2012:312,337) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu

sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan definisi yang penting bagi pemimpin.

Menurut Wilson Bangun (2012 ; 327) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan

Menurut Dadang (2013:15) Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya

Menurut Siagian (2013 : 295) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya 20 Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Faktorfaktor itu sendiri dalam perannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan

Menurut jurnal PENGARUH PRESTASI KERJA, PROMOSI JABATAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. JASWITA JABAR Kepuasan Kerja adalah Kepuasan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya antara penghasilan seorang

karyawan yang seharusnya terima dan pada prinsip nya perusahaan ingin karyawannya bekerja optimal.

Menurut Edy Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya

Berdasarkan uraian di atas, dapat di susun definisi Kerjasama Tim pada table 2.5 di bawah ini.

Tabel 2.5

Definisi Kepuasan Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kepuasan Kerja
1.	2012 : 312 ,337	Ricahard Robert dan Gordon	Menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja beban kerja dan lain-lain kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin
2.	2012 : 327	Wilson Bangun	Bangun menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan
3.	2013 :15	Dadang	Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja

			mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya
4.	2013 : 295	Siagan	kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya
5.	2014 :73	Edy sutrisno	kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya

Sumber : edy sutrisno (2014) dan peneliti

Berdasarkan table 2.5 di atas bahwa definisi Kepuasan kerja menurut para ahli dan di simpulkan menjadi Kepuasan kerja adalah rasa di kerja tanpa ada beban, dan pekerja maupun karyawan merasa di butuhkan oleh karyawan yang lain hingga para karyawan mengagap dirinya ada dan menjadi bagian dari pekerjaan tersebut.

Menurut para ahli dan penulis memilih dan menentukan dari lima definisi para ahli tentang kepuasan kerja yang di pilih adalah Edy Sutrismo (2024 : 73) dalam eddy kepuasan kerja adalah menjadi masalah yang menarik dan penting bagi individu, kelompok organisasi akan kebahagiaan akan yang di kerjakan oleh individu, kelompok, organisasi yang akan mempengaruhi kinerja agar betah, merasa di hargai, dan tidak di acuhkan sesuai dengan fenomena yang terjadi di PT.PLN(Persero) Unit Pelaksanaan Transmisi Bandung dimana Kepuasan kerja sedikit di sepelekan dalam hal merasakan keberadaan karyawan oleh karyawan lainnya yang menjadikan karyawan tidak merasakan kebahagiaan di dalam lingkup

pekerjaannya. itu terlihat di tingkat masih kurangnya karyawan yang menghadiri kerja.

2. Indikator Kepuasan Kerja

Edy Sutrisno (2014: 79) juga mengutip pendapat yang dikemukakan oleh Brown & Ghiselli (1950) bahwa adanya empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan
2. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Menurut Gilmer (1996) dalam Edy Sutrisno (2014 : 77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
3. Faktor Intrinsik dan pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
4. Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
5. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
6. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
7. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Berdasarkan kajian tersebut dapat disusun indikator Kepuasan kerja sebagai Nampak dalam Berikut table 2.6 berikut :

Table 2.6
Indikator Kepuasan Kerja

No	Tahun	Sumber Reverensi	Indikator Kepuasan Kerja
1.	2014 : 77	Menurut Gilmer (1996) dalam Edy Sutrisno)	Kesempatan untuk maju Perusahaan dan manajemen Factor intansi dan pekerjaan Kondisi kerja Aspek social Komunikasi Fasilitas

Sumber : di olah penulis 2020

Berdasarkan tabel 2.6 indikator dari ahli mengenai kepuasan kerja, kemudian dengan merunjuk kepada salah satu indikaor (gilmer dalam edy sutrisno 2014) yang sesuai dengan objek penelitian dari (Perusahaan dan manajemen.) Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan. Idikator menurut gilemer dalam eddy tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di PT.PLN(Persero) Unit Pelaksanaan Transmisi Bandung (dimana Kepuasan kerja sedikit di sepelekan dalam hal merasakan keberadaan karyawan oleh karyawan lainnya yang menjadikan karyawan tidak merasakan kebahagiaan di dalam lingkup pekerjaannya. itu terlihat di tingkat masih kurangnya karyawan yang menghadiri kerja.

2.1.4 Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Menurut Umi Narimawati (2007:551) *The Influence of Work Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention Towards the Performance of Lecturers at West Java's Private Higher Education Institution.* performance is conducive main element of the smoothness of the institution's mission Kinerja adalah elemen utama yang kondusif bagi kelencaran misi Lembaga.

Menurut Moehariono (dalam Rosyida 2010: 11) Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau 18 performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika

Menurut Wilson Bangun (2012 : 231) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Menurut Moehariono (2012 : 95) yaitu kinerja performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam menyujudkan sasaran, tujuan visi, dan misi organisasi yang di tuangkan melalui rencana suatu organisasi

Menurut Isniar Budiarti (2013:5).Kinerja didefinisikan sebagai catatan atas apa yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan tertentu atau aktifitas selama periode waktu tertentu.

Menurut Abdulah (2014 :3) bahawa kinerja merupakan hasil kerja yang mempunyai hubungan kuat dengan strategi organisasi kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Rivai(dalam muhamad sandi (2015 : 12) hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau sasaran yang telah di tentukan terlebih dahulu.

Menurut Siswanto (dalam muhamad sandy 2015 : 11) kinerja ialah prestasi yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang di berikan kepadanya

Berdasarkan uraian diatas, dapat disusun definisi dan kesimpulan Kinerja Karyawan pada tabel 2.7 di bawah ini :

Tabel 2.7

Definisi Kinerja Karyawan

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kinerja Karyawan
1.	2010: 11	Menurut Moehariono (dalam Rosyida)	Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau 18 performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujmuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika
2.	2012 : 231	Menurut Wilson Bangun	Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.
3.	2012 : 95	Menurut Moehariono	yaitu kinerja ferformance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam menyujudkan sasaran, tujuan visi, dan misi organisasi yang di tuangkan melalui rencana suatu organisasi
4.	2014 : 3	abdulah	bahawa kinerja merupakan hasil kerja yang mempunyai hubungan kuat dengan strategi organisasi kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonimi.
5.	2015 : 12	Rivai (dalam muhamad sandi)	hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau sasaran yang telah di tentukan terlebih dahulu.
6.	2015 : 11	Siswanto (dalam muhamad sandy)	kinerja ialah prestasi yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang di berikan kepadanya

Sumber : di olah penulis 2020

Berdasarkan tabel 2.7 di atas bahwa kinerja karyawan menurut para ahli dan di simpulkan definisi kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam penyelesaian tugasnya mempunyai persyaratan maupun standar yang akan menjadi representasi akan kerja karyawan.

definisi yang di kemukaan oleh para ahli diatas akan di gunkan dalam penelitian ini dikarnakan sesuai dengan fenomena yang terjadi di PT.PLN(Persero) Unit Pelaksanaan Transmisi Bandung definisi tersebut adalah Wilson Bangun (2012 : 231) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. definisi tersebut sesuai fenomena yang menjelaskan bahwa, dimana kualitas hasil kerja yang di kerjakan oleh karyawan ada kurang dalam memelihara gardu secara rutin yang di mana seharusnya sesuai syarat maupun standar gardu harus tetap siaga dan siap digunakan agar bisa memenuhi kebutuhan.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wilson Bangun (2012: 233) penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui:

1. Jumlah pekerjaan Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas pekerjaan Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai

ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan waktu Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerja sama Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya

Berdasarkan kajian tersebut dapat di susun indikator Kinerja Karyawan, sebagai mana Nampak dalam tabel 2.8 berikut :

Tabel 2.8

Indikator Kinerja karyawan

No	Tahun	Sumber Reverensi	Indikaor Kinerja Karyawan
1.	2012	Wilson Bagun	1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama

Sumber : di olah penulis 2020

Berdasarkan tabel 2.8 indikator pendapat Wilson bangun mengenai Kinerja Karyawan, kemudian dengan merujuk kepada indikator wilson bangun 2012 kinerja di man salah satu indikator yaitu (kualitas pekerjaan) bahwa kualitas pekerjaan itu adalah Kualitas pekerjaan Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. hasil karyawan berkualitas akan jumlah kerjanya, meningkatkan hasil kerja ketepatan waktu, mampuan kerja sama dan kehadiran.

Indikator tersebut digunakan dalam penelitian ini dikarenakan fenomena yang terjadi di PT.PLN(Persero) Unit Pelaksanan Transmisi Bandung dimana kualitas hasil kerja yang di kerjakan oleh karyawan ada kurang dalam memelihara gardu secara rutin yang di mana seharusnya sesuai syarat maupun standar gardu harus tetap siaga dan siap digunakan agar bisa memenuhi kebutuhan.

2.1.4.3 Peneliti Terdahulu

Berikut table 2.9 Beberapa hasil penelitan terdahulu yang berkaitan dengan variable-variabe yang teliti

Tabel 2.9

Penelitian terdahulu tentang Efektivitas komunikasi Organisasi Pemimpinan, Kerjasama Tim, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan

No	Peneliti/ tahun	Judul,metode dan sampel penelitian	Variabel dan indikator	Hasil dan Kesimpulan	Persamaan dan perbedaan
----	--------------------	--	------------------------------	----------------------	-------------------------------

					penelitian dengan jurnal
1.	Aisun Najih juni 2017	Judul : Efektivitas komunikasi organisasi pimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Metode: Teknik analisi regresi linier sederhana Sampel : 45 responden X1 dan X3 berpengaruh Y 39,3%	- Efektivitas komunikasi Organisasi pemimpin -Kepuasan Kerja - Kinerja Karyawan	semakin efektif komunikasi di kalakukan pemimpin dan kpuasan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan	Persamaan: Penulis jurnal dan peneliti sama menggunakan 3 variabel yang sama yaitu efektivitas komunikasi organisasi pemimpin, kepuasan kerja dan kinerja karyawan Perberdaan : Penulis dengan peneliti terdahulu tidak adanya variabel kepuasan kerja di penelitian terdahulu
2.	Ahmad Wahyuddin Habibie, Musriha, Bramastyo Kusumo Negoro Jurnal Manajemen Branchmark Vol 3 Issue 3, 2017	Judul : Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Geo Given Sidoarjo Metode : Desriptif Kualitatif Sample : 4004 orang pululasi di ambil 80 orang	-pengaruh komunikasi - Kerjasama Tim - pengambilan keputusan - Kinerja Karyawan	Komunikasi Kerjasama tim dan pengambilan keputusan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang mana variable kompetensi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan	Persamaan : Penulis jurnal dan penelitian sama menggunakan 3 variabel yaitu pengaruh komunikasi Kerjasama tim kinerja karyawan Perbedaan : Penuli dengan peneliti terdahulu berbeda variabel ke 3 yaitu keputusan sedang kan penulis kepuasan dan komunikasi ada efektivitas

					organisasi pemimpin
3.	H.Teman Koesmono Koesmono 2014	Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Metode : Sampel : 96 orang	- Kepuasan Kerja - Kinerja Karyawan	Hasilnya : bahwa secara langsung motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.462 dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.387, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,003 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.506, budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi sebesar 0.680 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.183	Persamaan : Penulis jurnal dan penelitian menggunakan 2 variabel yang sama yaitu kepuasan kerja dan kinerja karyawan Perbedaan : Penulis dengan penelitian terdahulu berdeda variabel pertama efektivitas komunikasi organisasi
4.	Jalal Hanaysha, Putri Rozita Tahir 2016	Judul : Examining the effect of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee training on job satisfaction	-kerjasama tim Kinerja karyawan kepuasa kerja	Hasilnya :	Persama : penulis jurnal dan penelitian menggunakan 3 variabel yang sama yaitu : Kerjasama tim, kepuasan kerja dan kinerja karyawan Perbedaan : penulis dengan penelitian terdahulu berbeda dengan variable efektivitas komunikasi organisasi pemimpin

Sumber : di olah penulis 2020

2.2 Kerangka Pemikiran

Setelah di bahas mengenai penelitian-penelitian terdahulu serta perbedaan sebelumnya, selanjutnya dibahas mengenai kerangka pemikiran penelitian berdasarkan bahan-bahan dari penelitian-penelitian terdahulu tersebut.

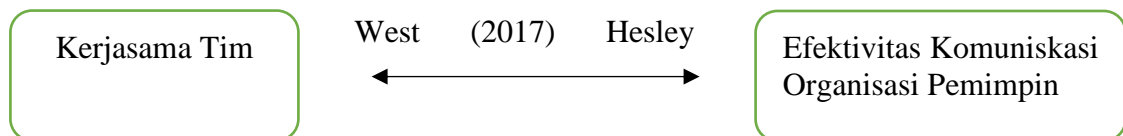
Efektivitas komunikasi organisasi pemimpin, mempunyai peranan penting untuk beberapa hal mengenai sikap untuk pemahaman menentukan pilihan keputusan untuk lebih bagi organisasi dan menentukan arah komunikasi yang tepat dalam menentukan pilihan yang efektif dengan karyawan yang ada agar mengerti porsi dari setiap divisi yang ada agar pesan yang di telah di setuju maka akan terjalannya kerja sama yang akan menghasilkan kecocokan dan nyambung untuk bertanggung jawab mengerjakan target target yang akan di dan saling berkontribusi agar capai tim tim agar menghasilkan kemampuan yang maksimal untuk kepuasan kerja dari secara jiwa psikologi agar merasanyaman dengan tim dan komunikasi yang di berikan oleh pemimpin dan sikap profesional yang berpengaruh terhadap terhadap social dari setiap timkerja menjadikan kesenangan daru yang akan efektif dari komunikasi organisasi agar kinerja karyawan menghasilkan hasil hasil yang akan memuaskan untuk berdampak kepada perusahaan dan Kesehatan karyawan agar karyawan tetap dengan solid bila mana akan di rotasi dan bila karyawan belajar ke luar agar bisa di back up untuk kestabilan perusahaan.

1. Hubungan antara Efektifitas Komunikasi Organisasi Pemimpin dengan Kerjasama Tim

Menurut West (dalam Hatta, 2017) telah banyak riset membuktikan bahwa kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik dan hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan secara perorangan.

Menurut Hesley (2010) menyatakan Efektivitas Komunikasi Organisasi Pemimpin adalah salah satu cara atau gaya pemimpin untuk mengarahkan kepada karyawan dengan tingkat efektivitas yang tinggi dan dapat di aplikasikan oleh karyawan dengan mudah karna penjelasan salah satu pengaruhnya.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara Kerjasama Tim dengan Efektivitas Komunikasi Organisasi Pemimpin yang di gambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1

Hubungan Efektivitas Komunikasi Organisasi Pemimpin Dengan Kerja

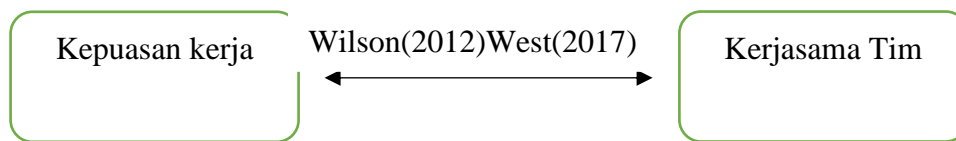
Sama Tim

2. Hubungan antara Kerjasama Tim dengan Kepuasan Kerja

Menurut Wilson Bangun (2012 ; 327) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan

Menurut West (dalam Hatta, 2017) telah banyak riset membuktikan bahwa kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik dan hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan secara perorangan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara Kerjasama Tim dengan Kepuasan Kerja yang di gambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.2

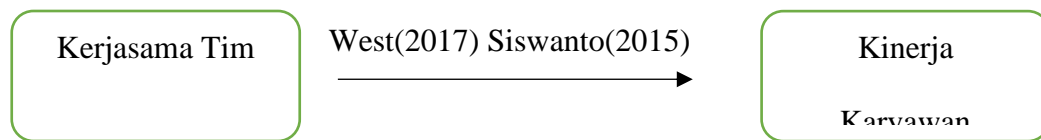
Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kerja Sama Tim

3. Pengaruh Kerja sama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Siswanto (dalam muhamad sandy 2015 : 11) kinerja ialah prestasi yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang di berikan kepadanya

Menurut West (dalam Hatta, 2017) telah banyak riset membuktikan bahwa kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik dan hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan secara perorangan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara Kerjasama Tim dengan Kinerja Karyawan yang di gambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.3

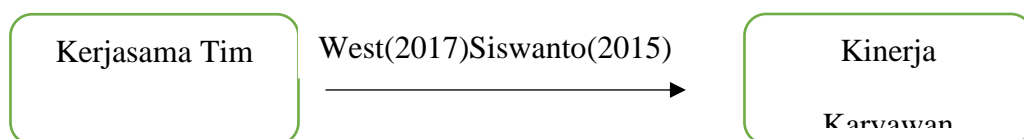
Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap kinerja Karyawan

4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wilson Bangun (2012 ; 327) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan

Menurut Siswanto (dalam muhamad sandy 2015 : 11) kinerja ialah prestasi yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang di berikan kepadanya

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan yang di gambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.4

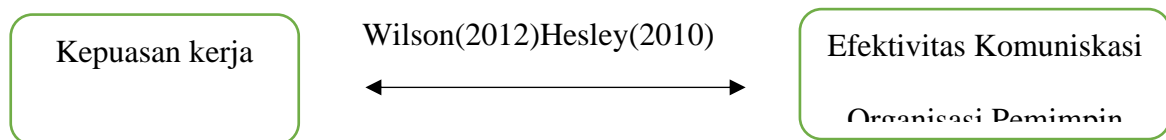
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

5. Hubungan Efektivitas Organisasi Komunikasi Pemimpin dengan Kepuasan kerja

Menurut Wilson Bangun (2012 ; 327) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan

Menurut hesley (2010) menyatakan Efektivitas Komunikasi Organisasi Pemimpin adalah salah satu cara atau gaya pemimpin untuk mengarahkan kepada karyawan dengan tingkat efektivitas yang tinggi dan dapat di aplikasikan oleh karyawan dengan mudah karna penjelasan salah satu pengaruhnya.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Efektivitas Komunikasi Organisasi Pemimpin yang di gambarkan sebagai berikut



Gambar 2.5

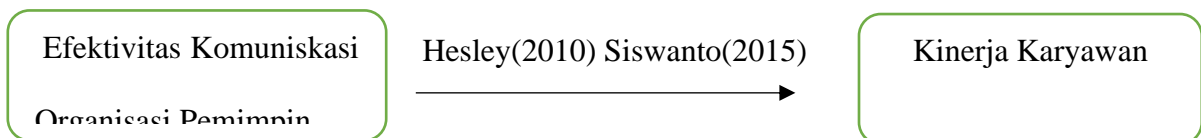
Hubungan Efektivitas Komunikasi Organisasi Pemimpin Dengan Kepuasan Kerja

6. Pengaruh antara Efektivitas Komunikasi Organisasi Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hesley (2010) menyatakan Efektivitas Komunikasi Organisasi Pemimpin adalah salah satu cara atau gaya pemimpin untuk mengarahkan kepada karyawan dengan tingkat efektivitas yang tinggi dan dapat di aplikasikan oleh karyawan dengan mudah karna penjelasan salah satu pengaruhnya.

Menurut Siswanto (dalam muhamad sandy 2015 : 11) kinerja ialah prestasi yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang di berikan kepadanya

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara Kinerja Karyawan dengan Efektivitas Komunikasi Organisasi Pemimpin yang di gambarkan sebagai berikut



Gambar 2.6

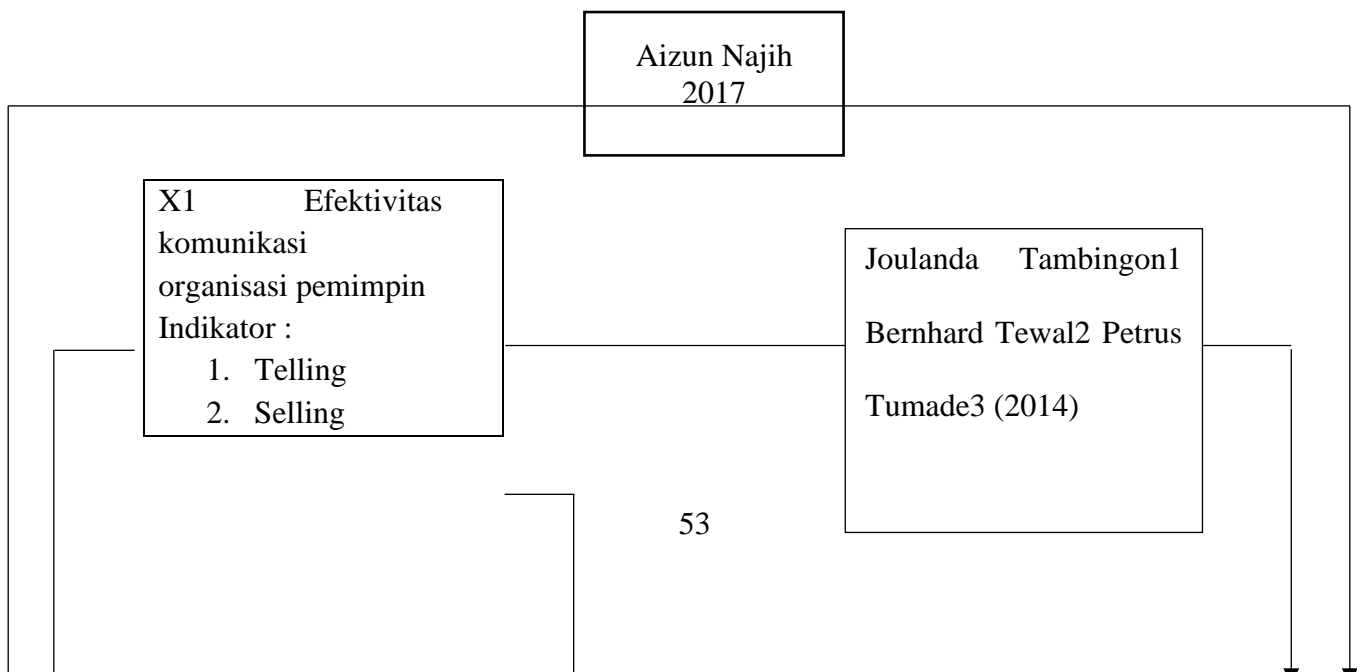
Pengaruh Efektivitas Komunikasi Organisasi Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan

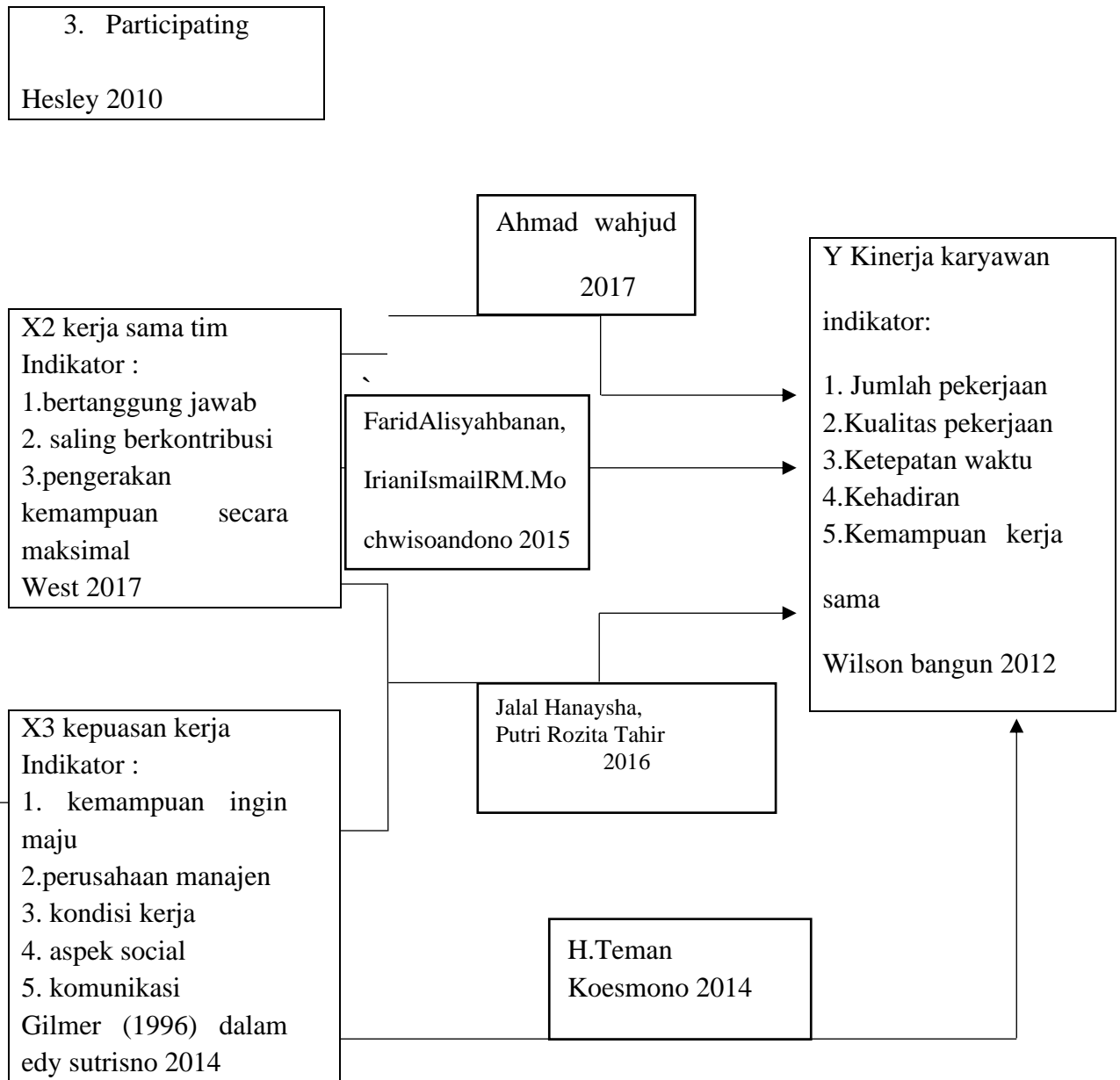
Berdasarkan gambar-gambar di atas menunjukkan bahwa adanya hubungan antara variable (X1) dengan (X2), variable (X2) (dengan X3), hubungan antara variable (X1) dengan (X3) dan ada pengaruh antara (X1) dengan (Y) begitu juga

dengan variable (X2) berhubungan dengan (X1) dan (X3) dan berpengaruh terhadap (Y) dan (X3) nerhungungan dengan (X1) dan (X2) dan berpengaruh terhadap (Y)

2.2.1 Paradigma

Berdasarkan latar belakang, kajian pustaka, definisi, dan kerangka pemikiran maka Paradigma penelelitian Efektivitas Komunikasi Organisasi Pemimpin, kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.





2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban yang masih bersifat sementara dan masih merupakan dugaan mengenai pengaruh variabel variabel bersangkutan. Seperti yang dikatakan

oleh Umi Narimawati (2007:73) yang mengatakan bahwa: “Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antara variable yang akan diuji kebenarannya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian yang dinyatakan.

Dalam BUKU Metode Penelitian dalam Implementasi Ragam Analisis (2020 : Halaman 28 Untuk melakukan Uji Hipotesis diperlukan riset. Hipotesis Riset merupakan dugaan mengenai sifat fakta-fakta yang memungkinkan, Hipotesis ini dianggap dugaan mengenai titik awal penyelidikan.

Berdasarkan kajian Pustaka, kerangka pemikiran pada kerangka pemikiran yang dikonstruksi dalam paradigma penelitian. Maka dengan demikian akan dibentuk hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Namun dari ke delapan rumusan masalah dan tujuan penelitian ini, untuk mengungkap tujuan penelitian yang pertama tidak dideduksi ke dalam uji hipotesis, tetapi hanya berupa penjabaran variabel-variabel hasil penelitian. Sedangkan untuk tujuan penelitian ke dua sampai dengan tujuan penelitian ke enam dapat dideduksi sebagai hipotesis sebagai berikut :

H1 : Efektivitas Komunikasi Organisasi Pemimpin berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT.PLN(Persero) Unit Pelaksanaan Transmisi Bandung Hipotesis di terima (di dukung data empiris)

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT.PLN(Persero) Unit Pelaksanaan Transmisi Bandung hipotesos di teima (di dukung data empiris)

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT.PLN(Persero) Unit Pelaksanaan Transmisi Bandung akan tetapi hipotesis di tolak (di dukung data empiris

H4 : Komunikasi organisasi pemimpin dan Kerjasama Tim dan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT.PLN(Persero) Unit Pelaksanaan Transmisi Bandung

H5 : Komunikasi organisasi pemimpin dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT.PLN(Persero) Unit Pelaksanaan Transmisi Bandung

H6 : Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT.PLN(Persero) Unit Pelaksanaan Transmisi Bandung

H7 : Besar pengaruh Komunikasi organisasi pemimpin, kerjasaman tim, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.PLN(Persero) Unit Pelaksanaan Transmisi Bandung