BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 KAJIAN PUSTAKA

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Menurut Dessler (2006) kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan yang diharapkan organisasi, melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam organisasi.

Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut di pengaruhi kinerja karyawan secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi.

2.1.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Bernadine (dalam Mas'ud,2004) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas yaitu tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
2. Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Konsistensi yaitu tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Keerjasama yaitu tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.
5. Sikap yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Steers dikutip dalam (Asri Laksmi Riani, 2011) yaitu:

a) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja

b) Kejelasan dan penerimaan atau penjelas peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.

c) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong mengerahkan dan mempertahankan perilaku.

2.1.1.4 Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi (Mangkunegara, 2002:68):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
5. Memanfaatkan umpan balik *(feed back)* yang konkrit dalam sebuah kegiatan kerja yang dilakukannya
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

2.1.2 *Locus of Control*

2.1.2.1 Pengertian *Locus of Control*

Rotter (1966) yang dikutip dalam Prasetyo (2012) menyatakan bahwa *locus of control* merupakan *"generalized belief that a person can or cannot control his own destiny"* atau cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak mengendalikan perilaku yang terjadi padanya. Konsep *locus of control* pertama kali dikemukakan oleh Rotter berdasarkan pendekatan *Social Learning Theory* (Wolman,1977;443). Menurut Pervin (dalam Smet,1994;181) konsep *locus of control* adalah bagian dari *Social Learning Theory* yang menyangkut kepribadian dan mewakili harapan umum mengenai masalah faktor – faktor yang menentukan keberhasilan pujian dan hukuman terhadap kehidupan seseorang.

Brownell (1981) menulis tentang pendapat Rotter (1966) dalam papernya yang mendefinisikan *locus of control* sebagai tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. Sedangkan Suwandi dan Indriantoro dalam Toly (2011) mendefinisikan *locus of control* mengarah pada kemampuan seseorang individu dalam mempengaruhi kejadian yang berhubungan dengan hidupnya. Reiss dan Mitra (1998) membagi *locus of control* menjadi 2 yaitu internal *locus of control* adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk adalah karena tindakan kapasitas dan faktor - faktor dalam diri mereka sendiri. Eksternal *locus of control* adalah cara pandang dimana segala hasil yang didapat baik atau buruk berada diluar control diri mereka tetapi

karena faktor luar seperti keberuntungan, kesempatan, dan takdir individu yang termasuk dalam kategori ini meletakkan tanggung jawab diluar kendalinya. *Locus of control* internal yang dikemukakan Lee (1990) yang dikutip oleh Julianto (2002) adalah keyakinan seseorang bahwa didalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung. Individu seperti ini memiliki etos kerja yang tinggi, tabah menghadapi segala macam kesulitan baik dalam kehidupannya maupun dalam pekerjaannya. Meskipun ada perasaan khawatir dalam dirinya tetapi perasaan tersebut relatif kecil dibanding dengan semangat serta keberaniannya untuk menentang dirinya sendiri sehingga orang – orang seperti ini tidak pernah ingin melarikan diri dari tiap – tiap masalah dalam bekerja.

Locus of control eksternal yang dikemukakan Lee (1990) yang dikutip oleh Julianto (2002) adalah individu yang eksternal *locus of control* nya cukup tinggi akan mudah pasrah dan menyerah jika sewaktu – waktu terjadi persoalan yang sulit. Individu semacam ini akan memandang masalah – masalah yang sulit sebagai ancaman bagi dirinya, bahkan terhadap orang – orang yang berada disekelilingnya pun dianggap sebagai pihak yang secara diam – diam selalu mengancam eksistensinya. Bila mengalami kegagalan dalam menyelesaikan persoalan, maka individu semacam ini akan menilai kegagalan sebagai semacam nasib dan membuatnya ingin lari dari persoalan. Menurut Lao yang membandingkan antara internal dan eksternal *locus of control* mengatakan bahwa individu dengan *locus of control* internal akan

memiliki pemikiran yang lebih sehat dan lebih banyak terlibat dengan lingkungan sekitarnya (dalam Andriyani,2003).

Adanya literatur dan penelitian empiris terdahulu yang menyimpulkan bahwa internal *locus of control* memiliki perilaku yang lebih etis daripada eksternal *locus of control* (Reiss Dan Mitra98; Muawanah2000; Fauzi 2001; Kotot Gutomo 2003; Utami 2005). Namun perlu diketahui bahwa setiap orang memiliki *locus of control* tertentu yang berada diantara kedua ektrim tersebut. Dimana secara teori dan yang terjadi dilapangan *locus of control* memungkinkan perilaku karyawan apabila dalam situasi konflik akan dipengaruhi oleh karakteristik internal *locus of control* nya.

2.1.2.2 Karakteristik *Locus of Control*

Menurut Crider (1983) dalam agustina (2015) perbedaan karakteristik antara *locus of control* internal dan eksternal adalah sebagai berikut:

1. *Locus of control* internal
    a. Suka bekerja keras
    b. Memiliki insiatif yang tinggi
    c. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
    d. Selalu mencoba untuk berfikir seefktif mungkin
    e. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil
2. *Locus of control* eksternal
    a. Kurang memiliki inisiatif
    b. Kurang mencari informasi

c. Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol.
d. Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan
e. Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain

2.1.3 Komunikasi interpersonal

2.1.3.1 Pengertian Komunikasi Interpersonal

Sebagai makhluk sosial, kita memerlukan komunikasi dengan orang lain, entah secara pribadi antara dua orang, dengan beberapa orang, dengan sejumlah kecil orang, atau dengan sejumlah besar orang dan massa. Dalam bab – bab berikut kita bicarakan komunikasi pribadi dengan orang lain, antarkita, dan orang lain. komunikasi ini disebut komunikasi interpersonal.

Komunikasi interpersonal adalah interaksi tatap muka antar dua atau beberapa orang, dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung, dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung pula. Berikut adalah komunikasi interpersonal menurut para ahli:

a. Menurut *Joseph A. Devito*

"Komunikasi interpersonal adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua orang, atau di antara sekelompok kecil orang-orang, dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika". Situasi komunikasi antarpribadi adalah prosesnya berlangsung secara dialogis, tentunya lebih baik daripada secara monologis. Dialog dalam komunikasi antarpribadi menunjukkan terjadinya interaksi, masing-masing bergantian

peran menajdi pembicara dan pendengar. Ada upaya dari para pelaku untuk terjadinya pengertian bersama dan empati, dan terjadi rasa saling menghormati.

b. Menurut Muhammad

"Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi di antara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui responnya. Dengan bertambahnya orang dalam kegiatan komunikasi, menjadi bertambahlah persepsi orang dalam kejadian komunikasi sehingga bertambah kompleksla komunikasi tersebut." Jadi komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang bersifat dialogis yang dapat langsung diketahui responnya dan dapat menjalin hubungan interaksi dengan adanya pengertian bersama, empati dan rasa saling menghormati.

2.1.3.2 Komponen Komunikasi Interpersonal

Menurut Aminah dalam komponen-komponen komunikasi interpersonal dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Komunikasi interpersonal

Dilakukan paling tidak oleh dua orang. Setiap orang yang terlibat dalam komunikasi interpersonal memfokuskan dan mengirim pesan (fungsi pengiriman) dan sekaligus menerima dan memahami pesan (fungsi penerima).

b. *Econding* dan *deconding*

Econding adalah tindakan menghasilkan pesan, artinya pesan yang disampaikan di kode atau diformulasikan lebih dulu dengan menggunakan kata-kata atau simbol. Sebaliknya tindakan menginterpretasikan dan memahami pesan yang diterima disebut *deconding.*

c. Pesan

Pesan ini dapat disampaikan baik dalam bentuk komunikasi verbal maupun nonverbal.

d. Saluran

Saluran berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan antara pengirim dengan penerima pesan. Dalam komunikasi interpersonal lazimnya para pelaku komunikasi bertemu secara tatap muka *(face to face).*

e. Gangguan

Seringkali pesan yang dikirim berbeda makna dengan pesan yang diterima, hal ini disebabkan karena adanya gangguan saat komunikasi berlangsung.

f. Umpan balik (*feed back*)

Umpan balik memainkan peranan penting dalam komunikasi antar pribadi karena pengirim dan penerima secara terus menerus dan bergantian memberikan umpan balik dengan berbagi secara langsung.

g. Bidang pengalaman (*field of experience*)

Komunikasi akan lebih efektif bila para pelaku mempunyai mempunyai bidang pengalaman yang sama.

h. Akibat (*effect*)

Proses komunikasi selalu mempunyai akibat, baik akibat positif maupun akibat negatif.

i. Konteks

Ada tiga dimensi konteks dalam proses komunikasi interpersonal, dimensi fisik (tempat), dimensi sosial psikologis, dimensi temporal yang menunjukan adaanya pesan khusus yang sesuai dengan rangkaiaan kejadian-kejadian komunikasi.

2.1.3.3 Bentuk Komunikasi Interpersonal

Pada dasarnya, ada dua bentuk komunikasi yang lazim digunakan dalam komunikasi interpersonal yaitu komunikasi yaitu komunikasi verbal dan nonverbal. Masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Komunikasi verbal

Komunikasi verbal merupakan salah satu bentuk komunikasi yang biasa digunakan untuk menyampaikan pesan-pesan kepada pihak lain secara tertulis maupun lisan (Purwanto,2006:5). Melalui komunikasi secara lisan atau tertulis diharapkan orang dapat memahami apa yang disampaikan pengirim pesan dengan baik.

a. Komunikasi lisan

Kekuatan komunikasi lisan terletak pada kecepatan dan umpan baliknya. Suatu pesan verbal dapat disampaikan dan jawabannya bisa diterima dalam waktu yang singkat. Kelemahan komunikasi lisan terdapat ketika pesan tersebut harus disampaikan melalui sejumlah orang. Semakin banyak orang yang dilalui oleh sebuah pesan, semakin besar kemungkinan penyimpangannya.

b. Komunikasi tertulis

Kekuatan komunikasi tertulis adalah cara ini mudah dan bisa diverifikasi. Pesan dalam bentuk cetakan membuat pengirim maupun penerima memiliki dokumentasi dari komuniksi tersebut. Kelemahannya adalah dalam penyampaian membutuhkan lebih banyak waktu.

2. Komunikasi Nonverbal

Komunikasi nonverbal memiliki sifat yang kurang terstruktur, komunikasi ini dapat berbentuk gerakan anggota tubuh. Komunikasi nonverbal penting artinya terutama dalam penyampaian perasaan dan emosi, mendeteksi kecurangan atau kejujuran, serta sifatnya yang efisien (Purwanto,2006:9).

2.1.3.4 Tujuan Komunikasi Interpersonal

Menurut Muhammad (2005:165) ada enam tujuan komunikasi interpersonal, yaitu:

a. Menemukan diri sendiri

Salah satu tujuan komunikasi interpersonal adalah menemukan personal atau pribadi. Bila terlibat dalam pertemuan interpersonal, maka akan banyak yang dapat dipelajari tentang diri sendiri maupun orang lain. Kenyataannya dari presepsi kita adalah hasil dari apa yang telah dipelajari dalam pertemuan interpersonal.

b. Menemukan dunia luar

Mampu memahami diri sendiri maupun orang lain membuat lebih memahami dengan baik dunia luar. Banyak yang diketahui datang dari komunikasi interpersonal, seringkali banyak informasi itu didiskusikan dan dipelajari atau didalami melalui interaksi interpersonal.

c. Membentuk dan menjaga hubungan yang penuh arti

Salah satu keinginan orang yang paling besar adalah membentuk dan memeliara hubungan baik dengan orang lain. Banyak waktu yang digunakan dalam komunikasi interpersonal untuk membentuk dan menjaga hubungan sosial dengan orang lain.

d. Berubah sikap dan tingkah laku

Komunikasi interpersonal seringkali digunakan untuk mengubah sikap dan tingkah laku orang lain.

e. Untuk bermain dan kesenangan

Bermain mencakup semua aktivitas yang mempunyai tujuan utama adalah mencapai kesenangan. Berbicara mengenai aktivitas ahir pecan, olah raga dan cerita lucu terlihat merupakan pembicaraan yang tidak terlalu bearti tetapi mempunyai tujuan yang sangat penting. Melakukan komunkasi interpersonal semacam itu dapat memberikan keseimbangan dalam pikiran yang memerlukan rileks dari semua keseriusan dilingkungan.

f. Untuk membantu

Interaksi komunikasi interpersonal juga dapat berfungsi membantu orang lain, salah satu bentuknya adalah dengan berkonsultasi dengan orang yang telah dipercaya.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Untuk melakukan penelitian ini, maka dilakukan penelurusuran lebih lanjut dari penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Berikut ini adalah hasil dari penelitian terdahulu:

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

NO	PENELITI / TAHUN	JUDUL / JURNAL / ISSN	HASIL PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1.	Ade Marlina 2018	Pengendalian Diri dan Komunikasi Interpersonal Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Len Industri (Persero))	Hasil penelitian dari ketiga variabel yaitu, pengendalian diri (X1) komunikasi interpersonal (X2) dan kinerja karyawan (Y) menunjukan bahwa ada ketrkaitan anatara varibael X1, X2 dan Y	Data dianalisis dengan menggunakan path analysis	Penelitian menggunakan metode survei dengan jumlah 46 Karyawan pada PT len Industri Persero dengan menggunakan sensus.
2.	2017	PENGARUH LOCUS OF CONTROL, INTEGRITAS, DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PNS DISDIPORA *KARAWANG*	Berdasarkan temuan-temuan ini dapat disimpulkan bahwa locus of control, integritas, dan komunikasi interpersonal harus dimasukkan ke dalam perencanaan strategis pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Karawang	Data dianalisis dengan menggunakan path analysis	Penelitian menggunakan metode survei dengan jumlah 100 Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga yang dipilih secara acak
3.	2016	HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN KINERJA KARYAWAN HOTEL BUMIMINANG PADANG	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Komunikasi interpersonal di Hotel Bumiminang dikategorikan baik (57%). 2) Kinerja karyawan di Hotel Bumiminang Padang dikategorikan baik (97%). 3) Hasil uji Corelasi Pearson Product Moment menunjukkan nilai 0,457 dengan taraf signifikansi 5%	teknik proportionate stratified random sampling	Pengumpulan data variabel komunikasi interpersonal menggunakan angket yang disusun berdasarkan Skala Likert

NO	PENELITI / TAHUN	JUDUL / JURNAL / ISSN	HASIL PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN
4.	2015	KOMUNIKASI INTERPERSONAL ATASAN-BAWAHAN DAN PENYESUAIAN DIRI PADA CPNS DARI JALUR IKATAN DINAS DI PEMPROV JATENG	semakin positif komunikasi interpersonal atasan bawahan, maka semakin baik penyesuaian diri pegawai baru, dan sebaliknya. Sumbangan efektif komunikasi interpersonal atasan bawahan terhadap penyesuaian diri sebesar 52%, sedangkan 48% dipengaruhi faktor lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini	Teknik sampling menggunakan simple random sampling	Pengumpulan data menggunakan Skala Komunikasi Interpersonal Atasan Bawahan yang terdiri dari 28 item (α= 0,872) dan Skala Penyesuaian Diri yang terdiri dari 31 item (α= 0,896).
5.	2013	ANALISIS PENGARUH LOCUS OF CONTROL PADA KINERJA KARYAWAN	Hasil uji menunjukkan bahwa locus of control berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu dan rata-rata indeks persepsi karyawan untuk locus of control dan kinerja adalah tinggi. Hal ini menunujukkan bahwa tingkat locus of control dan kinerja karyawan rata-rata adalah baik	Uji instrument digunakan uji CFA dan cronbach alpha serta uji normalitas data dengan uji kolmogorof smirnov.	Teknik pengambilan sampel digunakan purposive sampling
6.	Virgian Adi Saputra (2013)	Pengaruh internal locus of control dan kecerdasan emosi terhadap kemampuan pemecahan masalah pada mahasiswa fakultas ilmu pendidikan unuversitas negeri surabaya	*internal locus of control* dan kecerdasan emosi jika digunakan secara bersama-sama mampumempengaruhi kemampuan pemecahan masalah Namun *Internal locus of control* tidak menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan pemecahan masalah.	Penelitian menggunakan metode survei	Teknik penarikan sampel menggukan total sampling

NO	PENELITI / TAHUN	JUDUL / JURNAL / ISSN	HASIL PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN
7..	2011	SELF-ESTEEM, LOCUS OF CONTROL AND PERSONALITY TRAITS AS PREDICTORS OF SENSITIVITY TO INJUSTICE	Moreover, interaction analysis shows that internal locus of control acts as a buffer against the increase of unjust events perceived by a person with high neuroticism and antagonism.	Hierarchical regression analyses revealed that the personality traits explain 30% of cognitive level of sensitivity to injustice variance	The correlation analysis showed that personality traits, locus of control and self-esteem correlate with sensitivity to injustice
8.	Chaston I. B. Badger *and* Smith, E. Sadler (2000)	*Organizational Learning style and Competences, Group Organizational Learning Development Centre*	The correlation analysis showed analyses revealed that the personality correlate with sensitivity to injustice	teknik proportionate stratified random sampling	Pengumpulan data variabel komunikasi interpersonal menggunakan angket yang disusun berdasarkan Skala Likert
9.	Mochammad Munir Rachman	Pengaruh kemempuan intelektual pembelajaran individual dan internal locus of control terhadap kompetensi dan kinerja dosen	Tingkat pengendalian internal tinggi, mereka lebih percaya diri dan tegas, membutuhkan keaktifan untuk memperoleh informasi yang akan membantu mereka untuk mencapai tujuan mereka sendiri, dan tertarik pada situasi yang menawarkan peluang prestasi.	Data dianalisis dengan menggunakan path analysis	Penelitian menggunakan metode survei

2.2 KERANGKA PEMIKIRAN

Untuk bisa bersaing dalam perkembangan globalisasi seperti sekarang ini, perusahaan sangat membutuhkan Sumber Daya Manusia yang kompeten, kreatif, memiliki pengetahuan, *skill*, berintegritas, tekun, dan jujur. Jika perusahaan sudah memiliki SDM yang berkualifikasi perusahaan harus mempertahankan kinerja karyawan nya selama mungkin. Dalam (mempertahankan) kinerja karyawan perusahaan harus mempunyai komunikasi yang baik bagi setiap karyawannya, karena karyawan cenderung akan bisa bertahan dalam menjalankan pekerjaan mereka apabila karyawan mmemiliki komunikasi yang baik diperusahaan tempat mereka bekerja.

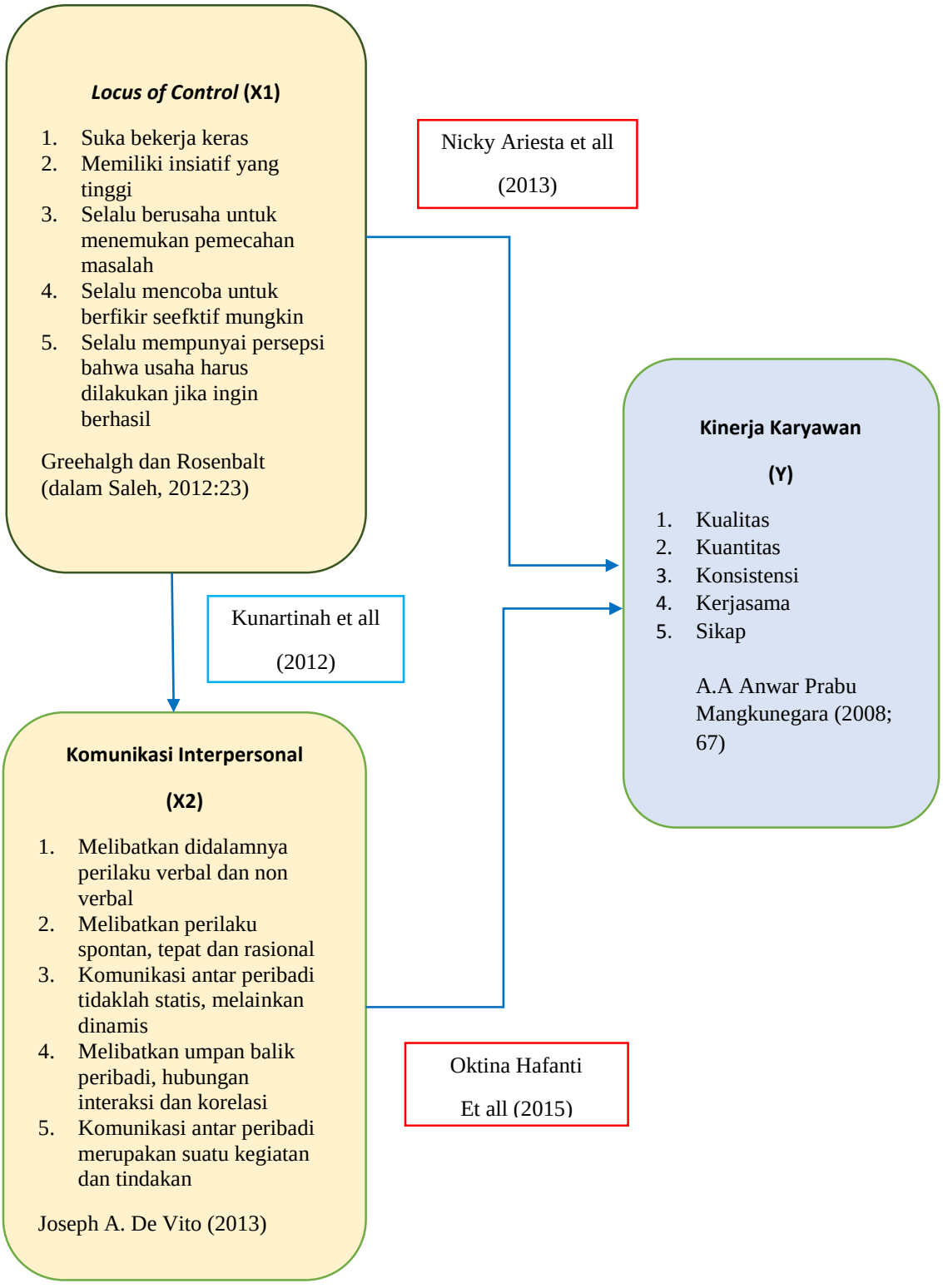
Aspek penting yang tidak boleh dilupakan dalam komunikasi interpersonal adalah pengendalian diri (*Locus of control*) yang mempengaruhi kinerja karyawan diperusahaan atau organisasi.

Selain *locus of control* dalam komunikasi interpersonal juga dibutuhkan untuk mempertahankan kinerja karyawan. Karyawan cenderung bertahan pada perusahaan tempat mereka bekerja apabila karyawan merasa puas dengan yang ia kerjakan dan merasa puas dengan yang ia terima dari perusahaan. Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya karyawan tersebut akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Dengan hal tersebut, sangatlah penting bagi karyawan memiliki *locus of control* dalam komunikasi interpersonal antara satu dengan yang lainnya agar

meningkatkan kinerja karyawan. Dengan komunikasi yang baik anratar karyawan maka akan menimbulkan suasana yang nyaman dan merata pada setiap karyawan juga memberikan sesuatu yang dibutuhkan karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan.

Berdasarkan tinjauan pustaka dan peneliitian terdahulu maka dibuat kerangka pemikiran berikut:



Gambar 2.1 Desain Penelitian

2.2.1 Hubungan Antara *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

Keterkaitan antara variable *locus of control* dengan variable kinerja karyawan secara tidak langsung bisa terlihat dari definisi Suwandi dan Indriantoro dalam Toly (2001) mendefinisikan *Locus of Control* mengarah pada kemampuan seseorang individu dalam mempengaruhi kejadian yang berhubungan dengan hidupnya. Begitu juga menurut Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

2.2.2 Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut *Joseph A. Devito* "Komunikasi interpersonal adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua orang, atau di antara sekelompok kecil orang-orang, dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika". Situasi komunikasi antarpribadi adalah prosesnya berlangsung secara dialogis, tentunya lebih baik daripada secara monologis. Dialog dalam komunikasi antarpribadi menunjukkan terjadinya interaksi, masing-masing bergantian peran menajdi pembicara dan pendengar. Ada upaya dari para pelaku untuk terjadinya pengertian bersama dan empati, dan terjadi rasa saling menghormati.

Seorang komunikator yang efektif selalu merasa nyaman bersama orang lain dan merasa nyaman dalam situasi komunikasi pada umumnya. Karena tingkat kepercayaan diri seorang individu dikendalikan dari internal

individu tersebut yang selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut di pengaruhi kinerja karyawan secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi. Bisa dilihat seperti yang diungkapkan oleh Bernadine (dalam Mas'ud,2004) salah satunya terdapat didalam indikator kemandirian, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

2.2.3 Hubungan Antara *Locus of Control* Terhadap Komunikasi Interpersonal

Definisi Suwandi dan Indriantoro dalam Toly (2001) mendefinisikan *Locus of Control* mengarah pada kemampuan seseorang individu dalam mempengaruhi kejadian yang berhubungan dengan hidupnya. Itulah sebabnya banyak karyawan berusaha mendapatkan pekerjaan yang dianggapnya layak serta berusaha mempertahankannya.

Menurut *Joseph A. Devito* "Komunikasi interpersonal adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua orang, atau di antara sekelompok kecil orang-orang, dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika". Karena tingkat kepercayaan diri seorang individu dikendalikan dari internal individu tersebut yang selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

2.2 HIPOTESIS

Menurut sugiyono (2007, p51) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Dengan menguji hipotes *Locus of Control* (X1) Komunikasi Interpersonal (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) menegaskan perkiraan hubungan, diharapkan bahwa solusi dapat ditemukan untuk mengatasi masalah yang dihadapi. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Ada pengaruh antara *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Len Industri (Persero).

H2 : Ada pengaruh antara Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada PT Len Industri (Persero).

H3 : Ada pengaruh antara *Locus of Control* terhadap Komunikasi Interpersonal pada PT Len Industri (Persero).