

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Teori

1. Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* yang dijelaskan oleh Locke dalam Rahayu dkk., (2022) teori ini berfokus pada korelasi antara ketetapan tujuan dan kinerja yang dihasilkan. Pokok pikirannya adalah Goal Setting teori menekankan pentingnya tujuan yang jelas dan spesifik dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Komunikasi yang efektif, Kerjasama tim yang solid dan semangat kerja yang tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja individu dan tim. Implikasinya adalah bahwa organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, komunikasi yang efektif , Kerjasama tim yang solid dan semangat kerja yang tinggi.

2.2 Definisi Variable

2.2.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010) dalam Wibowo (2017: 165) komunikasi adalah pertukaran informasi antara *sender* kepada *receiver*, dan menarik kesimpulan sebagai persepsi tentang makna sesuatu antara individual yang terlibat. Juga dikatakan sebagai pertukaran interpersonal dari informasi dan pengertian. Raymon S. Ross (dalam Sinambela, 2012: 511), mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses menyortir, memilih dan mengirimkan

simbol- simbol sehingga membantu pendengar membangkitkan makna atau

respons dari pikirannya yang serupa dengan yang dimaksudkan oleh sang komunikator. Menurut Greenberg dan Baron (dalam Wibowo, 2017: 166) menyebutkan komunikasi adalah proses dengan mana orang, kelompok atau organisasi sebagai *the sender* mengirimkan beberapa tipe informasi sebagai *the message* kepada orang, kelompok atau organisasi lain. Dengan demikian dapat dipahami bahwa komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai *sender* kepada pihak lain sebagai *receiver* untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon balik kepada *sender* (Wibowo, 2017: 166).

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Komunikasi

Komunikasi bertujuan untuk menciptakan komunikasi yang efektif, yaitu komunikasi yang sesua dengan tujuannya. Namun tidak semua proses komunikasi berjalan sesuai yang diharapkan. Menurut Corrie (2017:2) “ada delapan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu:

1. Pengetahuan

Tingkat pengetahuan seseorang menjadi faktor utama dalam komunikasi. Seseorang dapat menyampaikan pesan dengan mudah apabila ia memiliki pengetahuan yang luas. Seorang komunikator yang memiliki tingkat pengetahuan tinggi, ia akan lebih mudah memilih kata-kata (diksi) untuk menyampaikan informasi baik

verbal maupun non verbal kepada komunikasi. Hal ini berlaku juga untuk seorang komunikasi.

2. Pertumbuhan dapat mempengaruhi pola pikir manusia.

Bagaimana komunikan menyikapi informasi yang diberikan komunikator dan bagaimana komunikator menyampaikan informasi kepada komunikan.

3. Persepsi

Suatu cara seseorang dalam menggambarkan atau menafsirkan informasi yang diolah menjadi sebuah pandangan. Pembentukan persepsi ini terjadi berdasarkan pengalaman, harapan, dan perhatian. Proses pemahaman manusia terhadap suatu rangsangan atau stimulus ini dapat memiliki padangan yang berbeda-beda. Selain dapat menjadi pengaruh baik, persepsi juga dapat menjadi penghambat untuk komunikasi .

4. Peran dan hubungan

Memiliki pengaruh dari proses komunikasi tergantung dari materi atau permasalahan yang ingin dibicarakan termasuk cara menyampaikan informasi atau teknik komunikasi. Komunikator yang belum menjalin hubungan dekat dengan komunikan maka akan terjadi komunikasi secara formal

5. Nilai dan budaya/ adat

Menjadi kacamata yang dijadikan tolak ukur untuk komunikasi (pantas atau tidak pantas) agar komunikasi terjalin dengan baik.

2.2.3 Indikator Komunikasi

Menurut Wibowo (2016) ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu:

- | | | | | |
|----|---|--|--|--------------|
| 1. | Kejelasan | Informasi | (Clarity) | |
| | | Informasi yang disampaikan harus jelas, tidak ambigu, dan mudah dipahami oleh penerima pesan. Kejelasan ini penting agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam melaksanakan tugas. | | |
| 2. | Ketepatan | Informasi | (Accuracy) | |
| | | Informasi yang dikomunikasikan harus akurat dan sesuai dengan fakta. Informasi yang tidak tepat dapat menyebabkan kesalahan dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan. | | |
| 3. | Kelengkapan | Informasi | (Completeness) | |
| | | Informasi yang disampaikan harus lengkap, tidak sepotong-potong, sehingga penerima informasi memperoleh gambaran yang utuh terhadap apa yang harus dilakukan. | | |
| 4. | Waktu | Penyampaian | Informasi | (Timeliness) |
| | | | Informasi harus disampaikan tepat waktu, pada saat dibutuhkan. | |
| 5. | Saluran Komunikasi yang Digunakan (Communication Channel) | | | |
| | | Penggunaan media atau saluran komunikasi yang tepat (langsung, tertulis, elektronik) akan mendukung efisiensi dan efektivitas komunikasi dalam organisasi. | | |

2.2.4 Pengertian Kerjasama Tim

Menurut Masyithah et al (2018) ***team work*** atau kerjasama tim adalah sekelompok individu bekerja bersama demi mencapai target secara serentak. Sekelompok perseorangan perlu mempunyai petunjuk serta proses operasi jelas, hingga semua anggota tim harus memutuskan kerja tim dan prosedur. Adanya aturan serta operasi yang baik maka bisa meningkatkan kinerja karyawan (Masyithah et al, 2018). Menurut Anggraeni dan Saragih dalam Masyithah et al kerjasama tim (***team work***) adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik. Prestasi yang telah tercapai dapat membuat anggota tim menjadi lebih semangat dalam mencapai tujuan-tujuan berikutnya (Masyithah et al, 2018).

2.2.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kerjasama yang sukses dalam melaksanakan pekerjaan, maka dari itu setiap organisasi wajib mengetahui faktor-faktor tersebut. Menurut Hackman dalam Masyithah et al (2018), terdapat lima faktor sebagai kebutuhan untuk perkembangan menjadi kerjasama tim yang sukses yakni:

1. Tujuan dan arah yang jelas. Tim butuh tujuan untuk memusatkan tujuan mereka dan mengevaluasi kinerja mereka.
2. Pimpinan yang baik. Pemimpin dibutuhkan untuk mengatur hubungan

internal dan eksternal dari tim dan untuk menghadapkan tim ke tujuan mereka.

3. Tugas yang sesuai dengan teamwork. Tugas harus kompleks, penting, dan menantang sehingga anggota tim memerlukan usaha dan tidak sanggup bekerja individu.
4. Catatan kebutuhan untuk melakukan pekerjaan. Sumber penghasilan bahwa tim butuh memasukkan kedua sumber alat dan pelatihan dan sumber penghasilan personil.
5. Lingkungan organisasi yang mendukung Organisasi harus cukup bertenaga dan berwibawa untuk mengizinkan anggota tim untuk membuat dan melaksanakan keputusan mereka Masyithah et al, (2018).

2.2.6 Indikator Kerjasama Tim

Menurut Masyithah et al indikator team work (kerjasama tim) adalah sebagai berikut:

1. Kerjasama adalah pengelompokan yang terjadi di antara makhluk-makhluk hidup yang kita kenal. Kerja sama atau belajar bersama adalah proses beregu (berkelompok) di mana anggota-anggotanya mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat.

2. Ruang kelas suatu tempat yang sangat baik untuk membangun kemampuan kelompok (tim), yang anda butuhkan kemudian di dalam kehidupan.
3. Kepercayaan adalah kesediaan perusahaan untuk bergantung pada mitra bisnis. Kepercayaan tergantung pada beberapa faktor antar pribadi dan antar organisasi seperti kompetensi, integritas, kejujuran dan kebaikan hati. Membangun kepercayaan bisa menjadi hal yang sulit dalam situasi online, perusahaan menerapkan peraturan ketat kepada mitra bisnis online mereka dibanding mitra lainnya. Pembeli bisnis khawatir bahwa mereka tidak akan mendapatkan produk atau jasa dengan kualitas yang tepat dan dihantarkan ke tempat yang tepat pada waktu yang tepat, begitupun sebaliknya.
4. Kekompakkan adalah bekerja sama secara teratur dan rapi, bersatu padu dalam menghadapi suatu pekerjaan yang biasanya ditandai adanya saling ketergantungan Masyithah et al (2018).

2.2.7 Pengertian Semangat Kerja

Seorang karyawan yang memiliki semangat kerja yang baik tentunya akan memberikan sikap yang positif dan keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan semangat dan rasa senang. Menurut Kaswan (2017:189) “Moral atau semangat kerja merupakan cerminan sikap atau kondisi mental seorang individu atau sebuah tim”. Orang dengan semangat kerja tinggi biasanya positif, optimistik, kooperatif dan suportif terhadap visi dan misi tim. Kondisi melakukan pekerjaan lebih cepat dan

lebih baik merupakan gambaran awal dari produktivitas karyawan dalam bekerja.

2.2.8 Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja

Semangat kerja membutuhkan perhatian yang teratur, diagnosis dan pengobatan yang layak seperti halnya dengan kesehatan. Semangat kerja agak sukar diukur karena sifatnya abstrak. Semangat kerja merupakan gabungan dari kondisi fisik, sikap, perasaan, dan sentimen karyawan. Untuk melihat seberapa besar semangat

kerja karyawan di perusahaan diperlukan beberapa indikator. Menurut Kaswan (2017:568), bahwa “Semangat atau kegairahan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh banyak faktor. Antara lain besarnya kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman, motivasi, promosi dan salah satu faktor lain yang dapat memberikan motivasi dalam pelaksanaan tugas, yaitu lingkungan kerja”.

2.2.9 Indikator Semangat Kerja

Indikator-indikator semangat kerja menurut Kusumawarni dalam Saputra (2016:5), adalah sebagai berikut:

1. Presensi, Meliputi: kehadiran pegawai ditempat kerja, ketepatan pegawai datang/pulang kerja dan kehadiran pegawai apabila mendapat undangan/ kegiatan organisasi
2. Kerja sama, meliputi: kesediaan pegawai bekerja sama, kemauan membantu teman sekantor, kemauan memberi kritik/menerima kritik.
3. Antusiasme, meliputi giat bekerja dan tidak mudah menyerahmengerjakan

pekerjaan yang sulit dan

4. Kreatifitas, meliputi: memberi ide baru dalam bekerja

2.2.10 Pengertian Kinerja

Menurut Bernadin & Russel dalam (Gunawan dan Osnandi, 2020) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2.11 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Hennry Simamora (2019:500), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individual, diantaranya meliputi:
 - a. Kemampuan dan keahlian
 - b. Latar belakang
 - c. Demografi
2. Faktor psikologis diantaranya meliputi:

- a. Persepsi
 - b. Attitude
 - c. Personality
 - d. Pembelajaran
 - e. Motivasi
3. Faktor organisasi diantaranya meliputi:
- a. Sumber daya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Penghargaan
 - d. Struktur

2.2.12 Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Bernadin dan Russel (2003) dalam Elizar (2019) adalah sebagai berikut:

- 1. Kualitas, yaitu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- 2. Kuantitas, merupakan produksi yang menghasilkan dapat ditunjukan dalam mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3. Ketepatan waktu, kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-

- kegiatan lain.
4. Efektivitas biaya (**cost effectiveness**), yaitu merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat
 5. dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit.
 6. Kebutuhan akan pengawasan (**need for supervision**), yaitu merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa membutuhkan bantuan pengawasan atau memerlukan campur tangan pengawas untuk mencegah agar hasil produksi tidak mengalami kerugian.

2.3 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel dalam penelitian ini:

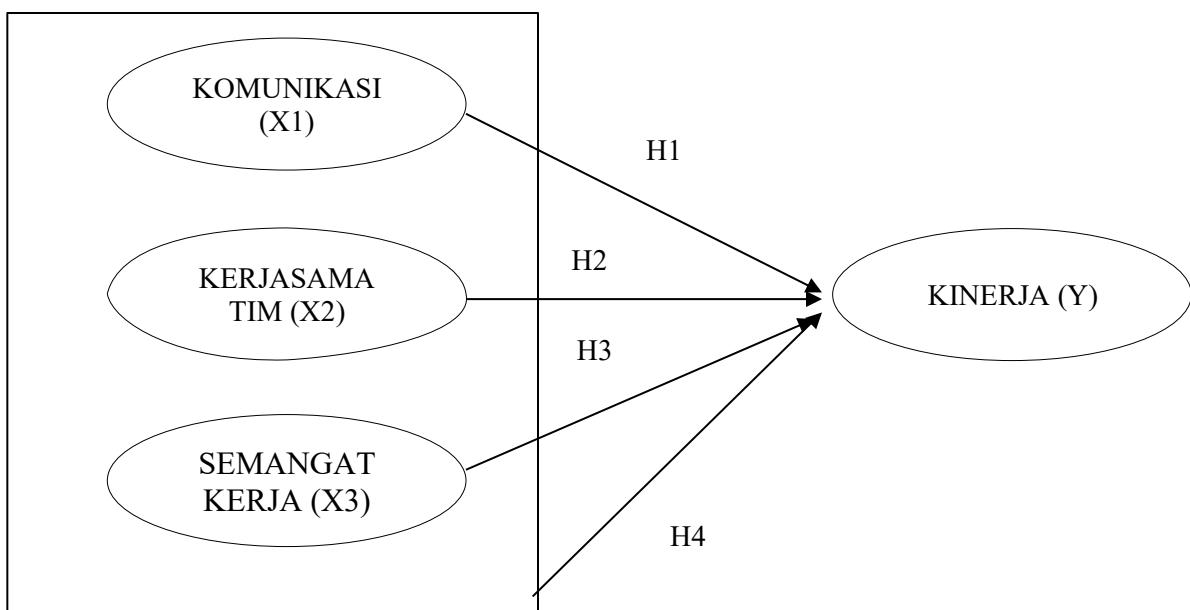
No	Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Asep Sutisna	2022	Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Anggota Satlantas Polres Bandung	Komunikasi efektif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja anggota di lapangan.
2	Herlina Dwi Astuti	2021	Pengaruh Kerjasama Tim dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Personel Polsek di Polresta Depok	Kerjasama tim yang solid meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab operasional.
3	Ahmad Fauzi	2020	Analisis Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Anggota Polri di Polres Sidoarjo	Semangat kerja menjadi variabel dominan dalam memengaruhi Kinerja anggota.
4	Wardani & Rinderiyana	2024	Pengaruh Koordinasi terhadap Kinerja Anggota Polri Polres Lampung Timur	Koordinasi dan komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

5	Yuniar Rahayu	2022	Peran Kerjasama Tim dalam Meningkatkan Kinerja Operasional Personel Bhabinkamtibmas di Polres Sleman	Tingkat keberhasilan pembinaan masyarakat dipengaruhi kuat oleh sinergi dan koordinasi antaranggota.
6	Muhammad Ilham	2019	Pengaruh Komunikasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Polda Kalimantan Barat	Komunikasi internal yang baik berbanding lurus dengan kinerja administrasi dan pelayanan publik.
7	Laila Kusuma	2021	Hubungan Semangat Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Polres Bogor	Semangat kerja tinggi dapat menutupi kekurangan sarana operasional dalam menunjang kinerja.
8	Fitriani	2023	Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin terhadap Kinerja Anggota Ditreskrimsus Polda Banten	Disiplin dan kerjasama tim saling memperkuat dalam mendorong hasil kerja optimal.
9	Fadilah et al.	2024	Semangat Kerja dan Kemampuan dalam Kinerja Personel Polisi, Polda Kalimantan Utara	Semangat kerja berpengaruh terhadap Kinerja personel.
10	Siti Marlina	2024	Analisis Semangat Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Sipil di Mapolda Jawa Timur	Pegawai ASN di lingkungan Polri memiliki tingkat kinerja yang sangat bergantung pada motivasi intrinsik.

2.4 Kerangka Penelitian

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, dapat disusun kerangka penelitian sebagai berikut:

1. Komunikasi yang efektif berpengaruh positif terhadap kinerja personel).
2. Kerjasama tim yang solid dapat meningkatkan kinerja personel
3. Semangat kerja yang tinggi memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja personel.
4. Kinerja secara umum adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya



Gambar 2.4 Kerangka Penelitian

2.5 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan (Sudaryana et al., 2022). Berdasarkan latar belakang permasalahan dan kajian teori yang telah diuraikan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai.

Menurut Wibowo (2020) Proses pertukaran informasi antara pengirim dan penerima melalui simbol-simbol untuk mencapai pemahaman Bersama. Sedangkan hasil Penelitian menurut Asep Sutisna (2022) Komunikasi efektif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja anggota di lapangan.

H1 : Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai.

menurut (Masyithah et al., 2018) Sekelompok individu yang bekerja bersama dengan prosedur yang jelas untuk mencapai tujuan. Sedangkan hasil penelitian menurut Herlina Dwi Astuti (2021) Kerjasama tim yang solid meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab operasional. Selanjutnya penelitian menurut Yuniar Rahayu (2022) bahwa Tingkat keberhasilan pembinaan masyarakat dipengaruhi kuat oleh sinergi dan koordinasi antar anggota

H2 : Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

3. Pengaruh Semangat kerja terhadap kinerja pegawai

menurut Kaswan (2017) Sikap mental positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang mencerminkan antusiasme dan motivasi tinggi. Sedangkan hasil penelitian menurut Ahmad Fauzi (2020) Semangat kerja menjadi variabel dominan dalam memengaruhi Kinerja anggota. Kemudian menurut Semangat kerja tinggi dapat menutupi kekurangan sarana operasional dalam menunjang kinerja.

H3 : Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

4. Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi Menurut Wardani & Rinderiyana (2024) Koordinasi dan komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Kerjasama Tim menurut Fitriani (2023) Disiplin dan kerjasama tim saling memperkuat dalam mendorong hasil kerja optimal. Selanjutnya semangat menurut Fadilah et al. (2024) Semangat kerja berpengaruh terhadap Kinerja personel.

H4 : Komunikasi, Kerjasama Tim dan Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai