

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

NO	Judul Dan Peneliti	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1	Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Kedai Kopi “Barista Di Daerah Condong Catur, Yogyakarta.	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan Kerja (X) • Motivasi Kerja (M) • Kinerja (Y) 	Path Analisis	Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Variabel Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . Hasil Ini Dapat Diartikan Bahwa Semakin Tinggi Kemampuan Kerja Karyawan Maka Kinerja Akan Semakin Meningkatkan. Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Variabel Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja. Artinya Kemampuan Kerja Karyawan Yang Meningkatkan Maka Kinerja Barista Akan Semakin Meningkatkan.
	Gilang Rakata, Arief Subyantoro, Ambar Pujiharjanto (2022)			
	DOI:10.31949/entrepreneur.v3i1.1622			
2	Influence Of Work Experience, Work Ability And Internal Communication On The Performance Of Employees	<ul style="list-style-type: none"> • Work Experience (X1) • Work Ability (X2) • Communication (X3) • Employee Performance (Y) 	Regresi linier Berganda	Variabel Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Dan Komunikasi Internal Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
	Mega Putri S. Tuela, Irvan Trang, Yantje Uhing (2019)			
	DOI: https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.26515			

NO	Judul Dan Peneliti	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
3	Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Master Cash & Credit Rantauprapat.	<ul style="list-style-type: none"> • Pengetahuan (X1) • Kemampuan (X2) • Disiplin Kerja (X3) • Komunikasi (X4) • Kinerja Karyawan (Y) 	Regresi linier Berganda	Variabel Pengetahuan Tidak Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, Variabel Kemampuan Tidak Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, Variabel Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, Variabel Komunikasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
	Dewi Puji Astuti, Siti Iam'ah Nasution, Yudi Prayoga (2021)			
DOI: https://doi.org/10.36987/jumsi.v1i1.2102				
4	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Lampung.	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi (X) • Kinerja Karyawan (Y) 	Regresi linier Berganda	Ada Pengaruh Positif Dan Signifikan Antara Variabel Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Lampung
	Nova Safarini, S.E., M.M. (2020)			
DOI: https://doi.org/10.61401/relevansi.v4i1.38				
5	Pengaruh Komunikasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kpps Bmt Nu Jawa Timur Area Banyuwangi.	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi (X1) • Kemampuan Kerja (X2) • Kinerja Karyawan (Y) 	Regresi linier Berganda	Komunikasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan. Kemampuan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.
	NuruI Hidayah, Anis Hidayati (2023)			
DOI: https://ejournal.iaiiabrahimy.ac.id/index.php/ribhuna/article/download/1821/949/				

NO	Judul Dan Peneliti	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
6	Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang Yang Dimediasi Oleh Motivasi.	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan Kerja (X) • Motivasi (M) • Kinerja Pegawai (Y) 	Path Analisis	Kemampuan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja, Kemampuan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi, Motivasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja, Kemampuan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja
	Dwi Budiayatno, Subijanto, Woro Utari (2022)			
	DOI: https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v9i2.207			
7	The Effect Of Communication And Employment Ability On Performance Employees	<ul style="list-style-type: none"> • Communication (X1) • Employment Ability (X2) • Employee Performance (Y) 	Regresi linier Berganda	Ada Pengaruh Yang Signifikan Antara Komunikasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan, Perkebunan Dan Kehutanan Kota lubuklinggau.
	Fitria (2018)			
	DOI:10.31539/costing.v2i1.460			
8	The Influence Of Communication And Work Commitment On Employee Performance.	<ul style="list-style-type: none"> • Communication (X1) • Work Commitment (X2) • Employee Performance (Y) 	Regresi linier Berganda	Komunikasi Dan Komitmen Kerja Mempunyai Pengaruh Yang Sangat Besar Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Human Capital Management (Hcm) Pt. Pindad (Persero) Bandung Yang Berarti Kedua Variabel Tersebut Mempunyai Peranan Yang Sangat Penting Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai.
	Enang Narlan Sap, Puspita Dewi Sekar Wati (2022)			
	DOI: 10.36555/almana.v6i2.1910			

NO	Judul Dan Peneliti	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
9	Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Sukabumi	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi (X1) • Kemampuan Kerja (Y1) • Kinerja karyawan (Y2) 	Regresi linier Berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Motivasi terhadap variabel Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kemampuan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan variabel Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Karyawan.
	Suhartini (2018)			
	DOI: https://www.researchgate.net/publication/343627550			
10	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas Pt. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung).	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi (X) • kinerja (Y) • Kepuasan Kerja (M) 	Path Analisis	Komunikasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Komunikasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Pabrik kertas Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung dikarenakan semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan dan dapat memicu karyawan untuk bekerja dengan lebih optimal. Kepuasan kerja memiliki peran dalam memediasi komunikasi dan kinerja karyawan.
	Dimas Okta Ardiansyah			
	DOI: https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/article/view/70/11			

Sumber : Review Jurnal Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, diketahui adanya perbedaan dan persamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian saat ini. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu pada variabel yang akan diteliti

tentang kemampuan kerja, komunikasi, kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu pada tujuan penelitian, tempat penelitian, hasil penelitian dan ada variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian sekarang.

2.2 Tinjauan Pustaka

2.2.1 Kinerja Karyawan

2.2.1.1 Definisi kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi secara sah, sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dan tanpa melanggar moral atau etika (Rivai & Basri, 2005).

Menurut Rivai dan Basri (2005), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan individu atau keseluruhan dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti kriteria kinerja, tujuan atau standar yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama.

Menurut Sinambela, dkk. (2011), mendefinisikan kinerja pegawai sebagai "kemampuan seorang pegawai dalam melakukan suatu keterampilan tertentu. Kinerja pegawai sangat penting, karena melalui kinerja ini akan diketahui sejauh mana kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya".

Berdasarkan pengertian para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja meliputi hasil yang diperoleh berupa kuantitas dan kualitas dari pelaksanaan tugas yang diberikan kepada individu atau kelompok, yang mengacu pada standar dan kriteria penyelesaian dan pelaksanaan pekerjaan yang telah ditetapkan. Pemahaman mendalam terhadap konsep kinerja ini sangat penting dalam mengevaluasi dan meningkatkan produktivitas di lingkungan kerja.

2.2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Kasmir (2016), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yang meliputi :

1. Kemampuan dan keahlian

Keterampilan atau kemampuan yang dimiliki seseorang dalam pekerjaan merupakan faktor penting yang menentukan kemampuannya, dalam menyelesaikan tugas secara memadai sesuai standar yang telah ditentukan. Semakin terampil dan kompeten seseorang, semakin mampu dia menangani tugas secara efektif.

2. Pengetahuan

Pemahaman tentang pekerjaan adalah hal yang krusial. Seseorang yang memiliki pengetahuan yang mendalam tentang tugas yang diembankan akan cenderung memberikan hasil kerja yang baik, begitu juga sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rencana kerja yang dirancang untuk membantu karyawan mencapai tujuan mereka dengan lebih mudah. Jika suatu pekerjaan memiliki rencana yang baik, hal ini akan mempermudah pelaksanaannya secara efisien dan efektif.

4. Kepribadian

Kepribadian atau karakter seseorang merupakan aspek yang unik dan individual. Setiap individu memiliki keunikan dalam kepribadian atau karakternya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang positif akan lebih mungkin menjalankan tugas-tugas mereka dengan tanggung jawab penuh, yang kemudian dapat berdampak pada hasil kerja yang baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan faktor pendorong yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika seseorang memiliki dorongan yang kuat, baik itu berasal dari dalam dirinya sendiri maupun dari luar, maka mereka akan termotivasi untuk melakukan tugas dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahan untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan sikap atau gaya seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya agar.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi dan dipahami oleh semua anggota perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik dan tepat waktu.

10. Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi di tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa layout, ruangan, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat kerja jadi lebih nyaman.

2.2.1.3 Indikator kinerja

Menurut Mangkunegara (2011), dalam mengukur kinerja, kita dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Standar kualitas kerja dapat diukur melalui sejauh mana tugas-tugas sesuai dengan tingkat akurasi, ketepatan, dan kepuasan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

2. Kuantitas Kerja

Jumlah output atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa baik karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan ketepatan dan tanpa kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesediaan dan kemampuan karyawan untuk mengambil tanggung jawab atas tugas-tugasnya, serta bertanggung jawab terhadap hasil kerja dan konsekuensinya.

2.2.2 Kemampuan Kerja

2.2.2.1 Definisi kemampuan kerja

Pengertian Kemampuan kerja (*ability*) adalah “kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”. Pengertian ini dikuatkan oleh Dessler (2010) menyatakan bahwa “pendidikan dan latihan, inisiatif, dan pengalaman kerja mencerminkan ketrampilan kerja karyawan”.

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins,2015).

Kemampuan kerja merupakan “kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan”. Kemampuan sendiri berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan intelektual yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan. Ketidakterdapatannya tersebut juga bisa berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan (Robbins, 2002).

Dari penjelasan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah kemampuan individu untuk menjalankan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan kerja mencerminkan kombinasi dari pendidikan, latihan, inisiatif, dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan. Ini meliputi ketrampilan teknis yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut, serta kecakapan fisik dan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas dengan efektif.

2.2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja

Menurut Davis yang dikutip Mangkunegara (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja sebagai berikut:

faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor keterampilan (*skill*) dan pengetahuan (*knowledge*).

1. Pengetahuan (*knowledge*) yaitu Informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.

2. Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

2.2.2.3 Indikator kemampuan kerja

Menurut Raharjo, Paramhita, & Warso (2016) Untuk mengukur kemampuan dapat menggunakan indikator sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan informasi dan keahlian yang dimiliki seseorang tentang suatu bidang atau subjek tertentu yang diperlukan untuk melakukan tugas. Misalnya pengetahuan tentang teknologi, produk, atau proses pengoperasian mesin.

2. Pengalaman (*experience*)

Riwayat kerja dan eksposur karyawan terhadap situasi dan tantangan yang sering terjadi dalam bidang pekerjaannya.

3. Keterampilan (*skill*)

Kemampuan teknis dan soft skill yang dimiliki karyawan yang mungkin mereka untuk menyelesaikan tugas dengan efektif.

4. Kesanggupan kerja

Kapasitas fisik dan mental seseorang untuk menjalankan tugas yang diberikan, termasuk ketahanan terhadap tekanan dan kemampuan untuk bekerja dalam target yang diberikan.

2.2.3 Komunikasi

2.2.3.1 Definisi komunikasi

Komunikasi adalah “proses penyampaian dan pertukaran informasi sekurang-kurangnya antara dua pihak yang berperan sebagai pengirim (*sender*) dan penerima (*receiver*) dengan menggunakan berbagai media yang ada”. (Daryanto,2013).

Menurut Rivai (2012) mengemukakan bahwa “komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan dimaksud dapat dipahami”. Komunikasi juga merupakan proses transfer pemahaman berupa gagasan atau informasi dari satu orang ke orang lain.

Menurut Raymon. S. Ross dalam Sinambela (2012) “Mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses menyortir, memilih dan mengirimkan simbol-simbol sedemikian rupa, sehingga membantu pendengar menghasilkan makna atau respons dalam pikirannya yang sesuai dengan maksud sang komunikator”.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah pertukaran informasi, ide, data, perasaan ataupun pikiran antar dua orang atau lebih.

2.2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi

Menurut Ernie dan Kurniawan (2010), faktor- faktor yang mempengaruhi komunikasi sebagai berikut:

1. Jalur formal dari komunikasi

Jalur formal dalam komunikasi adalah penggunaan struktur formal dalam sebuah organisasi untuk melakukan komunikasi. Pola komunikasi ini biasanya diawasi dan dikendalikan oleh manajer atau pimpinan karena pesan dan informasi yang disampaikan memiliki tingkat kepentingan yang tinggi bagi mereka dalam mengatur dan mengarahkan anggota organisasi.

2. Otoritas dari hirarki organisasi

Perbedaan tingkatan manajemen dalam organisasi akan mempengaruhi pola komunikasi yang dibangun. Anggota organisasi secara alami akan menyesuaikan diri dengan siapa mereka harus berkomunikasi, kepada siapa mereka memiliki keterbukaan yang lebih besar untuk berkomunikasi, dan sebagainya.

3. Spesialisasi jabatan

Adanya spesialisasi jabatan yang menghasilkan beberapa departemen atau bagian yang berbeda dalam organisasi dapat mengakibatkan pola komunikasi yang berbeda pula. Komunikasi antara departemen yang berbeda cenderung menjadi lebih sulit karena perbedaan dalam lingkup tugas dan lingkungan departemen yang berbeda.

4. Kepemilikan akan informasi

Mereka yang berada dalam suatu bagian umumnya memiliki pengetahuan yang lebih luas dan mendalam tentang informasi yang terkait dengan bagian tersebut dibandingkan dengan individu yang berasal dari luar bagian tersebut.

2.2.3.3 Indikator komunikasi

Menurut Effendy (2017) untuk mengukur komunikasi dapat menggunakan indikator sebagai berikut :

1. Komunikator

Keterampilan karyawan dalam menyampaikan informasi mempengaruhi tingkat pemahaman penerima pesan. Ketika informasi disampaikan dengan lancar, maka tidak akan terjadi miskomunikasi dalam melakukan pekerjaan.

2. Pesan

Pesan harus disusun menggunakan bahasa yang dapat dimengerti dengan mudah oleh penerima pesan, agar tidak terjadi salah penafsiran, jika ada kesalahan penafsiran yang ditangkap dalam melakukan suatu pekerjaan maka pekerjaan tidak akan sesuai.

3. Media

Media komunikasi harus dipilih sesuai dengan maksud pemberi pesan agar isi pesan tidak mengalami perubahan, yang disebut dengan distorsi.

4. Komunikan

Pada perusahaan terdapat banyak desas-desus yang membicarakan berbagai hal mengenai kondisi perusahaan atau mengenai kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan. Setiap desas-desus tersebut merupakan pendapat publik yang harus ditanggapi demi kemajuan perusahaan.

5. Efek

Efek komunikasi dapat terjadi antar personal maupun antar lembaga atau unit organisasi pada perusahaan. Efek komunikasi berupa hambatan komunikasi

harus dihilangkan agar penyampaian informasi dari satu pihak ke pihak yang lain tidak terganggu.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kemampuan Kerja Terhadap Komunikasi

Kemampuan kerja yang baik sering kali mencakup keterampilan komunikasi yang kuat. Individu yang memiliki kemampuan kerja yang baik cenderung dapat mengkomunikasikan informasi dengan cara yang efisien dan tepat. Mereka mungkin mampu mengidentifikasi kebutuhan komunikasi, memilih saluran yang tepat, dan menyampaikan pesan dengan jelas, sehingga meminimalkan kebingungan dan kesalahpahaman.

Komunikasi yang baik memainkan peran penting dalam penyelesaian masalah. Individu yang memiliki kemampuan kerja yang baik mungkin mampu mengkomunikasikan masalah yang kompleks dengan jelas, mendengarkan sudut pandang orang lain, dan bekerja sama untuk menemukan solusi yang memuaskan.

Dalam konteks bisnis, komunikasi yang efektif diperlukan untuk memastikan kesinambungan operasi. Kemampuan kerja yang baik dapat membantu dalam menjaga aliran informasi yang lancar antara berbagai departemen dan tingkatan dalam organisasi, memastikan bahwa semua orang terinformasi dan dapat berkontribusi.

Hubungan antara kemampuan kerja dan komunikasi bersifat saling mempengaruhi. Artinya, komunikasi yang baik juga dapat memperkuat

kemampuan kerja seseorang, sementara kurangnya kemampuan kerja mungkin menghambat kemampuan seseorang untuk berkomunikasi dengan efektif.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitria (2018) yang berjudul Pengaruh Komunikasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Menyatakan bahwa, ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas tanaman pangan, perkebunan dan kehutanan kota lubuklinggau.

2.3.2 Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi yang terbuka dan jujur mengenai kinerja karyawan memungkinkan mereka untuk memahami kekuatan dan kelemahan mereka. Dengan menerima umpan balik yang konstruktif, karyawan dapat mengidentifikasi area di mana mereka dapat meningkatkan kinerja mereka dan bertindak untuk melakukan perubahan yang diperlukan. Karyawan yang mampu berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja mereka dapat bekerja sama untuk menyelesaikan tugas dan mencapai hasil yang lebih baik.

Komunikasi yang terbuka dan mendukung dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Ketika karyawan merasa didengar, dihargai, dan memiliki akses ke informasi yang relevan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan dan terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang terlibat dalam komunikasi yang terbuka dan transparan cenderung

merasa lebih terhubung dengan nilai-nilai perusahaan dan tujuan bersama, yang dapat meningkatkan kinerja mereka.

Dengan begitu, komunikasi yang baik dapat memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan dan hasil keseluruhan perusahaan. Investasi dalam memperkuat keterampilan komunikasi di seluruh organisasi dapat menjadi strategi yang cerdas untuk meningkatkan kinerja.

Menurut hasil penelitian Nova Safarini, S.E., M.M. (2022) yang berjudul Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Lampung, menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan pada pt. angkasa pura II (persero) kantor cabang Lampung.

2.3.3 Hubungan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang kuat cenderung lebih mampu untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Mereka memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Karyawan dengan kemampuan kerja yang unggul seringkali lebih mampu untuk berpikir kreatif dan menciptakan solusi inovatif untuk masalah-masalah yang dihadapi. Mereka dapat menghadirkan ide-ide baru dan memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan produk, proses, atau strategi perusahaan.

Dan karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang kuat cenderung lebih mungkin untuk memperoleh peluang pengembangan karir. Mereka dapat diberikan tanggung jawab yang lebih besar, dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi, atau diberikan peluang untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan tambahan. Hal ini dapat mengarah pada peningkatan retensi karyawan, loyalitas, dan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, investasi dalam pengembangan kemampuan kerja karyawan dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi organisasi, termasuk peningkatan kinerja, inovasi, dan keberhasilan jangka panjang. Dukungan dalam bentuk pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja dapat membantu memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang diperlukan untuk sukses dalam peran mereka dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh NuruI Hidayah, Anis Hidayati (2023) yang berjudul Pengaruh Komunikasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kpps Bmt Nu Jawa Timur Area Banyuwangi. Menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.4 Hubungan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komunikasi Menjadi Mediasi

Komunikasi yang baik dalam tim kerja dapat menjadi mediasi antara kemampuan kerja individu dan kinerja tim secara keseluruhan. Kemampuan kerja

karyawan dalam berkolaborasi dan berkomunikasi secara efektif dengan anggota tim dapat meningkatkan produktivitas dan hasil kerja tim secara keseluruhan. dan juga dapat membantu dalam klarifikasi tugas, memastikan bahwa karyawan memahami pekerjaan mereka dengan jelas. Ini bisa meliputi penyampaian instruksi yang jelas dari manajer kepada karyawan, serta kemampuan karyawan untuk bertanya dan meminta klarifikasi ketika diperlukan. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang tugas mereka, karyawan dapat memanfaatkan kemampuan kerja mereka dengan lebih efektif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Dengan demikian, komunikasi dapat berperan sebagai mediasi yang penting dalam hubungan antara kemampuan kerja dan kinerja karyawan. Dengan memfasilitasi pemahaman yang lebih baik, umpan balik yang efektif, kolaborasi yang produktif, dan pemecahan masalah yang efisien, komunikasi yang baik dapat membantu mengoptimalkan penggunaan kemampuan kerja karyawan dan secara positif memengaruhi kinerja mereka.

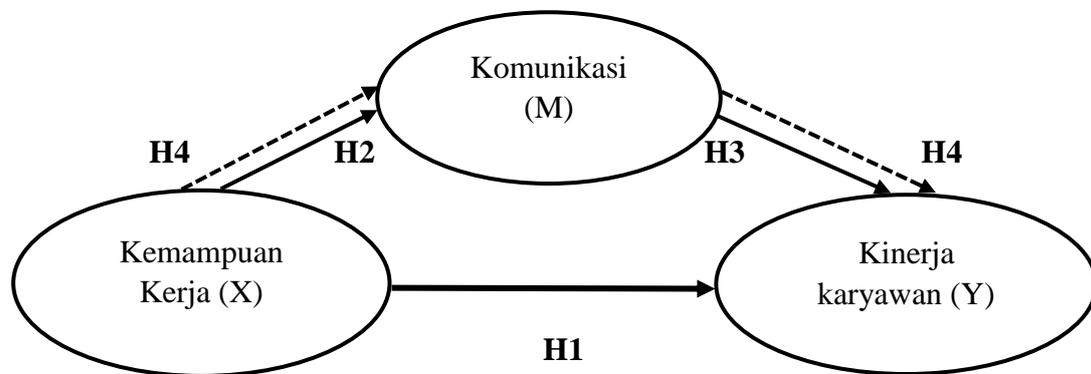
Menurut hasil penelitian dari Gilang Rakata, Arief Subyantoro, Ambar Pujiharjanto (2022) Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Kedai Kopi “Barista Di Daerah Condong Catur, Yogyakarta. Bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan . hasil ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kemampuan kerja karyawan maka kinerja akan semakin meningkat. terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kemampuan kerja

terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja. artinya kemampuan kerja karyawan yang meningkat maka kinerja barista akan semakin meningkat jika motivasi kerja karyawan juga semakin meningkat.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah dibahas di atas, dapat dikatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komunikasi sebagai variabel mediasi. Oleh karena itu kerangka konseptualnya dapat diuraikan sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



Keterangan :

- > Pengaruh langsung
- - - - -> Pengaruh tidak langsung

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah digambarkan diatas dan hasil kajian empiris dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : Diduga ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan UD.Sumber Baru
- H2 : Diduga ada pengaruh kemampuan kerja terhadap komunikasi UD.Sumber Baru
- H3 : Diduga ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan UD.Sumber Baru
- H4 : Diduga komunikasi menjadi mediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan UD.Sumber Baru