

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Tujuan didirikannya organisasi pemerintahan adalah untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada setiap warga negara. Pemerintah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja pemerintah merupakan hal yang penting bagi masyarakat, karena pemerintah memegang peranan penting dan memiliki pengaruh penting dalam kepentingan sosial. Persepsi dan evaluasi kinerja pemerintah sangat bergantung pada masyarakat, sehingga diharapkan pemerintah selalu meningkatkan kualitas kemampuan, keterampilan, kreativitas, keteladanan dan tingkat profesional. Untuk mengoptimalkan kinerja pegawai dalam pemerintah, maka organisasi-organisasi atau lembaga-lembaga yang berada dibawah naungan pemerintah perlu merancang program-program yang mendukung terciptanya hal tersebut.

Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia organisasi tersebut. Kinerja pegawai (karyawan) adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2005). Untuk menghasilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan kinerja yang baik pula oleh seluruh pegawai yang ada di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gianyar.

Salah satu penunjang terciptanya kinerja yaitu adanya komunikasi yang baik dan berjalan lancar antara pimpinan dan pegawai maupun sesama pegawai. Komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Mangkunegara, 2014). Menurut Nursalam (2013) menyatakan bahwa komunikasi sebagai suatu pertukaran pikiran, perasaan, pendapat dan pemberian nasehat yang terjadi antara dua orang atau lebih yang bekerja sama. Sedangkan menurut Hermawan (2012) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain agar terjadi saling mempengaruhi di antara keduanya. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri begitu juga bagi organisasi, komunikasi yang efektif penting bagi pegawai, komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gianyar.

Selain komunikasi yang dapat mempengaruhi kinerja, budaya organisasi dapat sangat mempengaruhi individu kinerja perusahaan, terutama dalam lingkungan bersaing. Tantangan baru yang dihadapi perusahaan mendorong diciptakannya cara baru melakukan sesuatu perbaikan kinerja yang terus menerus. Budaya organisasi menembus kehidupan organisasi dalam berbagai cara untuk mempengaruhi setiap aspek organisasi. Para pegawai harus mempelajari budaya organisasi dengan cara bersosialisasi dengan budaya organisasi yang ada. Dengan melakukan sosialisasi, diharapkan agar pegawai mengenal semua komponen budaya organisasi

seperti nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi (Ernawan, 2011:88). Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi (Robbins, 2008:528). Menurut Moorthead dan Griffin (dalam Nick Beech, 2000) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, yang diterima selalu benar, yang membantu seseorang dalam organisasi untuk memahami tindakan-tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang tidak dapat diterima. Dengan dukungan sebuah perusahaan dalam meningkatkan budaya organisasi, lingkungan kerja yang memadai dapat memberikan suatu dorongan kinerja yang baik bagi pegawainya, sehingga sebuah perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan (Handoko, 2001:4).

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena lingkungan kerja merupakan salah satu kunci sukses suatu perusahaan. Menurut Saydam (2000:226) menyatakan bahwa lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Menurut Sopiah (2008:58) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat sangat mempengaruhi kinerja seseorang, selain itu berdasarkan penelitian Doni Bachtiar (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gianyar yang selanjutnya disingkat Badan Kesbangpol merupakan Badan yang bertanggung jawab kepada Bupati terkait pelaksanaan tugas di bidang kesatuan bangsa dan politik dalam negeri. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gianyar mempunyai fungsi strategis dalam merumuskan kebijakan teknis, memberikan dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah, membina dan melaksanakan tugas di bidang kesatuan bangsa dan politik dalam negeri, serta mewujudkan koordinasi yang efektif dalam rangka menciptakan ketertiban dan ketentraman yang mantap di daerah, melalui penguatan kapasitas masyarakat dalam berpartisipasi terhadap pembangunan daerah secara demokratis, efektif, efisien, produktif, aman, tertib dan nyaman. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gianyar merupakan salah satu lembaga yang melaksanakan urusan pemerintahan bidang ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat, oleh karena itu lembaga ini memiliki peran dalam menghasilkan acuan dalam bentuk dokumen perencanaan ketentraman dan ketertiban daerah baik yang bersifat jangka panjang, menengah dan tahunan yang akuntabel, sehingga akan dipergunakan sebagai acuan dari SKPD lainnya.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gianyar untuk menjaga konsistensi pelaksanaan program atau kegiatan terhadap rencana yang telah ditetapkan, maka Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gianyar melaksanakan tugas pokok dan fungsinya melalui pelaksanaan: 1) Program pelayanan administrasi perkantoran; 2) Program peningkatan sarana dan prasarana; 3) Program peningkatan disiplin aparatur 4) Program

peningkatan keamanan dan kenyamanan lingkungan; 5) Program kemitraan pengembangan wawasan kebangsaan; 6) Program pemberdayaan masyarakat untuk menjaga ketertiban dan keamanan; 7) Program Peningkatan Pemberantasan Penyakit Masyarakat (PEKAT); 8) Program pendidikan politik masyarakat dan program dukungan kelancaran pelaksanaan pemilihan umum kepala daerah. Salah satu indikator yang dapat dipergunakan untuk mengukur kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gianyar adalah kuantitas pekerjaan (Handayani, 2013:11) yang berupa data absensi. Berikut data absensi pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gianyar tahun 2020, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai
Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gianyar
Tahun 2020

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Hari Kerja/ Bulan (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir (Hari)	Persentase Tingkat Absolut (%)
A	B	C	$D = B \times C$	E	$F = E : D \times 100\%$
Januari	47	20	940	16	1.70
Februari	47	16	752	35	4.66
Maret	47	19	893	17	1.91
April	47	21	987	34	3.45
Mei	47	17	799	29	3.63
Juni	47	21	987	14	1.43
Juli	47	21	987	45	4.55
Agustus	47	18	846	21	2.49
September	47	18	846	22	2.61
Oktober	47	19	893	18	2.02
November	47	21	987	27	2.73
Desember	47	19	893	46	5.15
Jumlah					36,33
Rata-rata					3,02

Sumber: Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gianyar (2020)

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa absensi pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gianyar mengalami fluktuasi pada bulan tertentu, dimana persentase tingkat absensi pegawai rata-rata sebesar 3,02%. Menurut Edwin B. Flippo (2001:281) apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Ini berarti tingkat absensi di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gianyar yang tergolong tinggi. Menurut Flippo (2001) di dalam Supriyanto (2010) dijelaskan tentang masalah-masalah kepegawaian yang ada diantaranya tingginya tingkat absensi dan tingginya tingkat keterlambatan jam kerja. Jika suatu perusahaan tingkat absensinya tinggi kemungkinan kinerja karyawan juga rendah karena target perusahaan sulit tercapai. Tingginya tingkat absensi mengakibatkan banyak kegiatan di perusahaan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis, kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gianyar mengalami permasalahan. Dari hasil observasi di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gianyar menemukan adanya komunikasi yang kurang terjalin dengan baik antara pimpinan dan bawahan yang menyebabkan pesan yang disampaikan oleh pimpinan tidak dapat tersampaikan dengan baik kepada pegawainya. Berdasarkan penelitian Lawasi dan Triatmanto (2017) dengan judul Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa komunikasi

berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Menurut Effendy (1992:3) mengatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau untuk mengubah sikap, pendapat atau perilaku, baik langsung secara lisan maupun tak langsung melalui media.

Berdasarkan penelitian Giantari dan Riana (2017) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan observasi di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gianyar, budaya organisasi tidak diterapkan dengan baik yang menimbulkan jumlah absensinya terlalu tinggi, hal tersebut tentunya berdampak pada proses kinerja pegawai yang seharusnya lebih memanfaatkan waktu dalam bekerja sehingga dapat memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

Berdasarkan penelitian dari Ferawati (2017) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gianyar, suasana di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gianyar kurang memadai sehingga menimbulkan kejenuhan dalam bekerja. Kecenderungan muncul pada pegawai yang tidak mendapatkan dukungan sosial, dukungan sosial disini berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga.

Begitu juga ketika seseorang tidak dapat memperoleh dukungan dari rekan kerja maupun pimpinannya akan berpengaruh terhadap lingkungan pekerjaannya. Keberhasilan di perusahaan ditentukan dari pemimpin yang bergerak didalam perusahaan atau organisasi untuk ke arah kesuksesan, pemimpin memerlukan bantuan dari pihak bawahan agar tercipta kerjasama yang baik di dalam pekerjaan dan mengatasi segala hambatan dan rintangan.

Dengan adanya peran dari komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja menjadikan sebuah kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gianyar berjalan kurang maksimal. Dari uraian tersebut maka penulis tertarik mengadakan penelitian yang berjudul Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gianyar.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gianyar?
- 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gianyar?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gianyar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

- 1) Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.
- 2) Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam menentukan kebijaksanaan dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gianyar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Grand theory yang mendasari penelitian ini adalah *goal setting theory*. *Goal setting theory* merupakan teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke dan Latham pada tahun 1978. *Goal setting theory* merupakan teori yang menjelaskan hubungan antara prestasi kerja (kinerja) dengan tujuan yang ditetapkan. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami bahwa tujuan akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh gagasan (pemikiran) dan niat seseorang. Tujuan dapat dilihat sebagai tingkat kinerja yang ingin dicapai individu. Jika seseorang berkomitmen untuk mencapai tujuannya, komitmen ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya.

Pencapaian tujuan (objektif) yang telah ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai individu. Secara keseluruhan intensi dalam kaitannya dengan tujuan yang telah ditetapkan merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus memiliki keterampilan, memiliki tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya. Berdasarkan pendekatan *goal setting theory* keberhasilan pegawai dalam mencapai kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja menjadi faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu, semakin tinggi kemungkinan pencapaian tujuan.

1) Prinsip *Goal Setting*

Terdapat 5 prinsip *goal setting* yang disebut sebagai *SMART*. Penjabaran dari *SMART* merupakan buah pemikiran dari Bull, Albinson dan Shambrook dalam Zubairi (2019) antara lain sebagai berikut:

a) *S = Specific*

Semakin jelas dan spesifik sasaran belajar, maka akan lebih besar pula kemungkinan untuk mencapainya.

b) *M = Measurable*

Bila tidak mampu mengukur kemajuan mengenai sasaran yang direncanakan, maka cenderung akan menghilangkan minat dalam pencapaian sasaran.

c) *A = Action-related*

Agar tidak dibingungkan oleh urutan langkah yang dilakukan, perlu menentukan sejumlah langkah yang berurutan semakin dekat dengan pencapaian sasaran.

d) *R = Realistic*

Sasaran belajar Anda harus realistis serta dapat dicapai dengan memanfaatkan sumber-sumber yang ada dan dapat anda peroleh.

e) *T = Time-based*

Sering kali kita bekerja saat mendekati batas akhir penyampaian tugas.

2) Komponen *Goal Setting Theory*

Komponen *goal setting* menurut Locke & Latham dalam Zubairi (2019) yang terdiri dari lima komponen yang setiap komponennya dibuat menjadi sesi-sesi dalam pelatihan, yaitu:

- a) Tujuan yang spesifik bahwa tujuan itu harus yang spesifik, menantang dan sulit sehingga membawa pada hasil yang lebih tinggi daripada tujuan yang samar-samar atau tidak jelas.
- b) Tujuan yang menantang bahwa target yang sulit menghadirkan suatu tantangan yang membangkitkan dorongan untuk mencapai tujuan dalam diri siswa, tetapi target ini dalam batas masih dapat dicapai.
- c) Tujuan dapat dimengerti jika menggunakan tugas yang relatif simpel atau mudah sehingga tujuan dapat ditetapkan dengan mudah.
- d) Komitmen mengimplikasikan bahwa seseorang telah setuju untuk mengikatkan dirinya dengan tujuan yang ditetapkan. Seseorang yang telah memiliki komitmen pada sesuatu maka dia akan mengikatkan diri dengan tujuan yang ditetapkan, adanya komitmen ini mendorong individu untuk melakukan pekerjaan sampai tujuan tercapai.
- e) Umpan balik seseorang akan melakukan pekerjaan dengan lebih baik jika diberi umpan balik yang menunjukkan seberapa hasil atau kemajuan yang dicapai terhadap tujuan, karena umpan balik menolong untuk mengidentifikasi ketidaksesuaian antara apa yang mereka telah kerjakan dan apa yang mereka akan capai.

3) Dimensi *Goal Setting*

Penetapan tujuan adalah panduan atau acuan yang akan mengarahkan individu dalam bertindak dan bekerja yang menggambarkan keadaan ideal ingin dicapai diwaktu yang akan datang atau menunjukkan rencana untuk mencapai hasil yang diinginkan. Adapun lima dimensi *goal setting* menurut Kreitner dan Kinicki dalam Zubairi (2019) yakni:

- a) *Goal difficulty* (tingkat kesulitan tujuan) merupakan gambaran jumlah usaha yang digunakan untuk mencapai tujuan. Contoh mahasiswa yang kuliah sambil bekerja bisa wisuda tepat waktu.
- b) *Goal specificity* (spesifikasi tujuan) merupakan gambaran yang berkaitan bahwa tujuan dapat dihitung secara kuantitas. Tujuan yang sulit dan spesifik akan menuntun pencapaian kinerja yang berkaitan bahwa tujuan dapat dihitung secara kuantitas. Contoh mahasiswa yang lulus kemudian mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jurusannya.
- c) *Feedback* (umpan balik) merupakan pemberian informasi kepada seseorang mengenai apa yang dikerjakannya dan apa yang diharapkannya sehingga mereka dapat menghubungkan energinya secara bersamaan. Umpan balik memberikan informasi yang berguna untuk menyesuaikan dengan arahan usaha, dan strategi untuk mencapai tujuan. Contoh mahasiswa yang aktif di kampus dapat menyelesaikan kuliahnya sekaligus mendapatkan IPK tertinggi.
- d) *Goal participation* (partisipasi tujuan), karyawan harus diikutsertakan dalam menyusun tujuan sehingga mereka tahu bagaimana strategi untuk penyelesaiannya. Contoh santri mengikuti belajar bersama di pondok setelah selesai madrasah atau sekolah guna memperdalam keilmuannya.
- e) *Goal commitment* (komitmen tujuan), merupakan keinginan seseorang untuk mencapai tujuan. Contoh komitmen para pendaki gunung untuk tidak membuang sampah sembarangan dan bertanggung jawab untuk menjaga lingkungan alam tetap asri.

2.1.2 Kinerja

1) Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Menurut Tika (2006) menyatakan bahwa kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai dan Basri, 2005). Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) menyatakan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Sjafri dan Aida (2007:155) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah:

- a) Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu karyawan.
 - b) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tim yang memberikan semangat, arahan dan dukungan kepada karyawan.
 - c) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
 - d) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
 - e) Faktor kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
- 3) Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja, yaitu:

- a) Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

- b) Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c) Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjasamanya setiap hari.

d) Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

e) Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

2.1.3 Komunikasi

1) Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah proses kegiatan pengoperan atau penyampaian warta atau berita atau informasi yang mengandung arti dari satu pihak (seseorang atau tempat) kepada pihak (seseorang atau tempat) lain dalam usaha mendapatkan saling pengertian (Wursanto, 2001:31). Menurut Siagian (2008) menyatakan bahwa komunikasi yang baik merupakan kunci untuk memelihara hubungan kerja. Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang terbuka antar karyawan, termasuk dari atasan kepada bawahan.

Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain agar dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Wibowo, 2015). Menurut Handoko (2017) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.

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

2) Fungsi Komunikasi Dan Pentingnya Komunikasi

Terdapat empat fungsi utama komunikasi menurut Robbins dan Coulter (2007) yaitu:

a) Kontrol

Komunikasi bertindak sebagai kontrol perilaku anggota dalam berbagai cara.

b) Motivasi

Komunikasi mendorong motivasi dengan menjelaskan pada karyawan apa yang harus diselesaikan, seberapa baik mereka melakukannya, dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika tidak sejajar. Ketika karyawan menetapkan tujuan tertentu, bekerja untuk tujuan itu, dan menerima umpan balik dari perkembangan tujuan itu, maka komunikasi diperlukan.

c) Ekspresi Emosional

Komunikasi yang terjadi di dalam kelompok adalah mekanisme fundamental dimana anggotanya berbagi rasa frustrasi dan perasaan puas. Komunikasi memberikan penyaluran perasaan bagi ekspresi emosional dan untuk memenuhi kebutuhan sosial.

d) Informasi

Individu dan kelompok memerlukan informasi untuk menyelesaikan sesuatu dalam organisasi. Komunikasi menyediakan informasi tersebut.

3) Indikator Komunikasi

Menurut Husein (2013:82) menyatakan bahwa indikator dalam suatu komunikasi dapat ditinjau melalui aspek-aspek berikut:

- a) Keterbukaan, yaitu keinginan untuk terbuka serta mau menanggapi secara jujur terhadap lawan bicara.
- b) Empati, mencoba memahami perasaan bicara.
- c) Dukungan, mencoba menghargai pendapat lawan bicara misalnya, dengan tidak mengkritik atau menyerang isi pembicaraan, melainkan mendukung walau hanya dengan tepukan atau sekedar mengangguk-anggukan kepala.
- d) Kepositifan, selalu berpikiran positif terhadap lawan bicara. Jika seseorang memiliki pikiran negatif terhadap orang lain dan dikomunikasikan kepada orang lain lagi, maka akan terjadi mata rantai perasaan negatif kepada orang tersebut.
- e) Kesamaan, komunikasi akan lebih efektif apabila terjadi dalam suasana kesamaan.

2.1.4 Budaya Organisasi

1) Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku (Supriyadi dan Triguno, 2001). Menurut Kreitner dan Kinicki (2005:79) menyatakan bahwa budaya organisasi sebagai nilai keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi.

Budaya organisasi sebagai nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja karyawan yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan dan konsumen (Robbins, 2011:321). Menurut Arianty, N. (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan kinerja karyawan. Menurut Robbins (2003:305) menyatakan bahwa budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lain.

Berdasarkan pengertian budaya organisasi dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan budaya organisasi adalah pedoman bagi semua pegawai yang ada di organisasi dalam melaksanakan pekerjaan.

2) Fungsi Budaya Organisasi

Adapun fungsi budaya organisasi menurut McKenna dan Beech (2004:60) adalah sebagai berikut:

- a) Sebagai petunjuk batas, artinya bahwa budaya dapat menunjukkan perbedaan antara sebuah perusahaan dengan perusahaan lainnya.
 - b) Budaya perusahaan dapat memudahkan untuk membangkitkan komitmen bersama atas sesuatu yang lebih besar daripada hanya sekedar kepentingan pribadi seseorang.
 - c) Budaya perusahaan menyampaikan kesan atas identitas para pegawai suatu perusahaan.
 - d) Budaya organisasi dapat meningkatkan stabilitas sistem sosial budaya kerja dan merupakan perekat yang membantu rasa kebersamaan dalam organisasi dengan memberikan standar yang memadai bagi pegawai untuk bertindak.
 - e) Budaya perusahaan memberikan standar untuk penerimaan, penilaian kinerja, promosi dan kesesuaian hubungan antara karyawan yang bersangkutan dengan perusahaan.
- 3) Indikator Budaya Organisasi

Menurut McKenna (2006) menyatakan bahwa ada beberapa indikator budaya organisasi yaitu:

- a) Hubungan Antar Manusia Dengan Manusia

Hubungan antar manusia dengan manusia yaitu keyakinan masing-masing para anggota organisasi bahwa mereka diterima secara benar dengan cara yang tepat dalam sebuah organisasi.

- b) Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan

pekerjaan yang telah ditetapkan sebagai cara mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

c) Penampilan Karyawan

Penampilan karyawan adalah kesan yang dibuat oleh seseorang terhadap orang lainnya, misalnya keserasian pakaian dan penampilannya.

2.1.5 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri (Nitisemito, 2000). Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan pengertian lingkungan kerja dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaanya saat bekerja.

2) Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2007:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja diantaranya adalah:

a) Penerangan Atau Cahaya

Penerangan atau cahaya di tempat kerja sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b) Temperatur Di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

c) Kelembaban Di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d) Sirkulasi Udara

Di tempat kerja oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses metabolisme, udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

e) Kebisingan Di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

f) Getaran Mekanis

Getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturan, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan dan timbulnya beberapa penyakit.

g) Bau Tidak Sedap

Bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau yang tidak sedap terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

h) Dekorasi Di Tempat Kerja

Dekorasi berhubungan dengan penataan, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja tetapi berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

i) Musik Di Tempat Kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu dipilih dengan efektif untuk didengarkan di tempat kerja.

j) Keamanan Di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

3) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2000) menyebutkan ada beberapa indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu:

- a) Lingkungan kerja yang bersih adalah lingkungan kerja yang terbebas dari sampah, kotoran dan polusi sehingga dengan lingkungan kerja yang bersih akan memberikan rasa nyaman.
- b) Penerangan yang cukup tidak menyilaukan yaitu cahaya dalam ruangan kerja tidak terlalu terang dan tidak terlalu gelap sehingga harus disesuaikan keseimbangan penerangannya.

- c) Pertukaran sirkulasi udara yang baik yang menyehatkan badan.
- d) Jaminan terhadap keamanan yang menimbulkan ketenangan.
Keamanan mesin dan alat-alat produksi yang digunakan terjamin dan sesuai standar keamanan kerja.
- e) Kebisingan yang mengganggu konsentrasi. Suasana yang nyaman dan jauh dari kebisingan sangat diperlukan karyawan dalam bekerja, karena jika suasana yang bising akan mengganggu konsentrasi kerja karyawan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian menggunakan beberapa referensi dari peneliti sebelumnya untuk dijadikan pedoman atau dasar dalam menyelesaikan penelitian ini. Penelitian terdahulu sangat penting dikarenakan sebagai dasar dalam penyusunan penelitian ini. Berikut ini adalah beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Meskipun pada beberapa variabel yang ada di penelitian sebelumnya beragam, akan tetapi setiap penelitian yang menjadi referensi memiliki variabel berkaitan dengan judul yang diteliti.

- 1) Penelitian yang dilakukan Rialmi dan Morsen (2020) yang berjudul Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Utama Metal Abadi. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 50 orang dan yang dijadikan sampel ada 50 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu:

Sama-sama komunikasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, teknik analisis yang digunakan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, menggunakan teknik sampling yang sama yaitu sampling jenuh.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu:

Pada penelitian terdahulu berlokasi di PT. Utama Metal Abadi sedangkan penelitian yang sekarang berlokasi di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Gianyar, jumlah sampel yang digunakan adalah 50 orang dari 50 populasi, sedangkan pada penelitian yang sekarang menggunakan 47 populasi dan sampel.

- 2) Penelitian yang dilakukan Purwanto (2013) yang berjudul Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Proyek Pondasi Tower Di Timor Leste PT. Cahaya Inspirasi Indonesia). Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 380 orang dan yang dijadikan sampel ada 79 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu:

Komunikasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, teknik analisis yang digunakan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu:

Pada penelitian terdahulu berlokasi di Proyek Pondasi Tower di Timor Leste PT. Cahaya Inspirasi Indonesia sedangkan penelitian yang sekarang berlokasi di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Gianyar, jumlah sampel yang digunakan adalah 79 orang dari 380 populasi, sedangkan pada penelitian yang sekarang menggunakan 47 populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel yang berbeda.

- 3) Penelitian yang dilakukan Fransiska dan Tupti (2020) dengan judul Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 32 orang dan yang dijadikan sampel ada 32 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu:

Komunikasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, teknik analisis yang digunakan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, sama menggunakan teknik sampling jenuh sebagai metode pengambilan sampel.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu:

Pada penelitian terdahulu berlokasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu sedangkan penelitian yang sekarang berlokasi di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Gianyar, jumlah sampel yang digunakan adalah 32 orang dari 32 populasi, sedangkan pada penelitian yang sekarang menggunakan 47 populasi dan sampel.

- 4) Penelitian yang dilakukan Meutia dan Husadha (2019) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 133 orang dan yang dijadikan sampel ada 100 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu: Budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, teknik analisis yang digunakan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu: Pada penelitian terdahulu berlokasi di Koperasi Pegawai Perum Bulog sedangkan penelitian yang sekarang berlokasi di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Gianyar, jumlah sampel yang digunakan adalah 100 orang dari 133 populasi, sedangkan pada penelitian yang sekarang menggunakan 47 populasi dan sampel.
- 5) Penelitian yang dilakukan Ainanur dan Tirtayasa (2018) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 67 orang dan yang dijadikan sampel ada 67 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu:

Budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, teknik analisis yang digunakan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu:

Pada penelitian terdahulu berlokasi di PT. Perkebunan Nusantara IV sedangkan penelitian yang sekarang berlokasi di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Gianyar, jumlah sampel yang digunakan adalah 67 orang dari 67 populasi, sedangkan pada penelitian yang sekarang menggunakan 47 populasi dan sampel.

- 6) Penelitian yang dilakukan Rivai, A. (2020) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 60 orang dan yang dijadikan sampel ada 60 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu:

Budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, teknik analisis yang digunakan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu:

Pada penelitian terdahulu berlokasi di PT. Federal International Finance Medan sedangkan penelitian yang sekarang berlokasi di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Gianyar, jumlah sampel yang digunakan adalah 60 orang dari 60 populasi, sedangkan pada penelitian yang sekarang menggunakan 47 populasi dan sampel.

- 7) Penelitian yang dilakukan Septianto dan Lataruva (2011) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Pataya Raya Semarang. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 122 orang dan yang dijadikan sampel ada 50 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu:

Lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, teknik analisis yang digunakan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu:

Pada penelitian terdahulu berlokasi di PT. Pataya Raya Semarang sedangkan penelitian yang sekarang berlokasi di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Gianyar, jumlah sampel yang digunakan adalah 122 orang dari 50 populasi, sedangkan pada penelitian yang sekarang menggunakan 47 populasi dan sampel.

- 8) Penelitian yang dilakukan Mamesah dan Lengkong (2016) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 47 orang dan yang dijadikan sampel ada 47 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu:

Lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, teknik analisis yang digunakan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, penentuan sampel sama menggunakan teknik sampel jenuh, jumlah sampel dan populasi sama yaitu sebesar 47 populasi dan responden.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu:

Pada penelitian terdahulu berlokasi di LPP RRI Manado sedangkan penelitian yang sekarang berlokasi di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Gianyar.

- 9) Penelitian yang dilakukan Yantika, dan Rozzaid (2018) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 104 orang dan yang dijadikan sampel ada 104 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu:

Lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, teknik analisis yang digunakan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, menggunakan teknik sampling jenuh sebagai metode pengambilan sampel.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu:

Pada penelitian terdahulu berlokasi di Pemkab Bondowoso sedangkan penelitian yang sekarang berlokasi di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Gianyar, jumlah sampel yang digunakan adalah 104 orang dari 104 populasi, sedangkan pada penelitian yang sekarang menggunakan 47 populasi dan sampel.

