BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasikan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Siagian, 2020).

Saputra dan Wibawa (2018) menyatakan manusia merupakan harta yang sangat berharga dan memiliki peran yang paling penting dalam suatu organisasi/perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Sumber daya manusia sebagai salah satu fungsi perusahaan harus memiliki kinerja yang baik. Dewasa ini kinerja karyawan terhadap perusahaan memegang peranan penting dalam perusahaan. Kinerja karyawan ini tentunya adalah asset berharga perusahaan yang apabila tidak di perhatikan akan mengakibatkan pernurunan produktifitas dan akhirnya berdampak pada tingginya karyawan yang keluar dari perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal.

Kinerja karyawan merupakan unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Menurut

UNMAS DENPASAR

(Edison, 2017) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra organisasi dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang. Selain hal tersebut, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, budaya organisasi dan komunikasi.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sama saat ini kurang memperhatian faktor ini. Menurut (Mangkunegara, 2017), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Selanjutnya menurut kondisi linkungan kerja dikatan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal,sehat,aman dan nyaman. (Nabawi, 2019). Begitu juga bahwa lingkungan kerja selalu berhubungan secara langsung para karyawan, karena lingkungan kerja merupakan tempat di mana para karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang di bebankan suatu perusahaan.

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.1
Persentase data absensi karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Denpasar pada tahun 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Yang Seharusnya	Jumlah Hari Tidak Hadir	Jumlah Hari Kerja Sebenarnya	Persentase Tingkat Absolut
1	**2**	**3**	**4=2x3**	**5**	**6=4-5**	**7=5/4x100%**
Januari	60	27	1620	45	1575	2.78
Februari	60	24	1440	43	1397	2.99
Maret	60	26	1560	47	1513	3.01
April	60	26	1560	55	1505	3.53
Mei	60	25	1500	48	1452	3.20
Juni	60	26	1560	42	1518	2.69
Juli	60	27	1620	46	1574	2.84
Agustus	60	26	1560	50	1510	3.21
September	60	26	1560	45	1515	2.88
Oktober	60	26	1560	44	1516	2.82
November	60	26	1560	53	1507	3.40
Desember	60	26	1560	52	1508	3.33
Jumlah	**60**	**314**	**18840**	575	**18265**	**36.68**
Rata-rata	**60**	**26**	**1,560**	**46.50**	**1,513**	**3.06**

Sumber: PT. PLN (Persero) Wilayah Denpasar, 2021

Berdasarkan data tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat absensi dari karyawan mengalami kenaikan dan penurunan pada setiap bulannya, dimana persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3.06%. Menurut Flippo (2013:281) menyatakan bahwa apabila absensi 0 sampai 2 persen dinyatakan baik, 3 persen sampai 10 persen dinyatakan tinggi, dan diatas 10 persen dinyatakan tidak wajar. Ini menyatakan bahwa tingkat absensi pada PT. PLN (Persero) Wilayah Denpasar tergolong tinggi.

Selain itu, berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan kepada beberapa karyawan, didapatkan hasil bahwa turunnya tingkat absensi terlihat dari lingkungan kerja, budaya organisasi yang kurang sesuai dengan karyawan dan komunikasi yang kurang baik antar karyawan. Dari 60 orang karyawan, terlihat adanya karyawan yang telat datang ataupun tidak hadir

UNMAS DENPASAR

baik ke kantor atau tempat perbaikan.

Selain data absensi diatas berikut terlampir tabel data kepuasan pelanggan:

Tabel 1.2
Persentase kepuasan pelanggan terhadap pelayanan karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Denpasar

No.	Bulan	Pencapaian (%)	Keterangan
1	Januari	90,46%	Belum Maksimal 100%
2	Februari	92,79%	Belum Maksimal 100%
3	Maret	91,93%	Belum Maksimal 100%
4	April	87,93%	Belum Maksimal 100%
5	Mei	90,46%	Belum Maksimal 100%
6	Juni	91,25%	Belum Maksimal 100%
7	Juli	91,93%	Belum Maksimal 100%
8	Agustus	90,46%	Belum Maksimal 100%
9	September	92,79%	Belum Maksimal 100%
10	Oktober	93,55%	Belum Maksimal 100%
11	November	89,79%	Belum Maksimal 100%
12	Desember	92,25%	Belum Maksimal 100%

Sumber: PT. PLN (Persero) Wilayah Denpasar, 2021

Pencapaian kepuasan pelanggan dari jumlah persentase pencapaian kepuasan pelanggan terhadap pelayanan teknisi di PT. PLN (Persero) Wilayah Denpasar. Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Denpasar masih kurang maksimal. Selain itu, berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan kepada beberapa karyawan profesi teknisi, didapatkan hasil bahwa penurunan kinerja teknisi juga terlihat dari kurangnya arahan dari atasan, sarana, dan akses menuju lokasi yang menyebabkan terhambatnya pelayanan yang diberikan oleh teknisi dari PT. PLN (Persero) Wilayah Denpasar.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerjadi lingkungan yang tidak mendukung. Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh,tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas (Nabawi, 2019). Dalam suatu lingkungan dibutuhkan suasana yang kondusif, penataan tempat untuk berbagai peralatan dan perlengkapan kerja sesuai dengan fungsinya, dan juga di butuhkan suasana yang kondusif antar karyawan untuk memperlancar proses produksi maupun penyelesaian pekerjaan (Sunarsi 2020). Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berikut ini paparan dari beberapa ahli tentang lingkungan kerja. Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Hasil Penelitian, Sunarsi (2020), dan Hanafi (2018) menunjukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada hasil penelitian Nabawi (2019) Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut (Rumagit, 2019) faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah Budaya Organisasi. Budaya organisasi yang terbina dengan baik dalam organisasi akan mempengaruhi perilaku pegawai yang selanjutnya

akan bermuara pada prestasi kerja pegawai. Dalam organisasi, implementasi budaya dirupakan dalam bentuk perilaku, artinya perilaku individu dalam organisasi akan diwarnai oleh budaya organisasi yang bersangkutan. Perilaku karyawan yang sesuai dengan budaya organisasi tersebut akan memberikan efek pada meningkatnya kinerja karyawan, karena budaya perusahaan ditetapkan oleh manajemen demi mewujudkan visi dan misi perusahaan yang salah satunya adalah menciptakan kompetensi karyawan yang berkinerja tinggi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif (Jufrizen, 2020).

Hasil penelitian Rumagit (2019), Khodrianto (2019), dan Jufrizen (2020) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, Dari penelitian-penelitian tersebut, maka dengan memahami budaya organisasi pada perusahaan tersebut maka kinerja karyawan pun akan meningkat

UNMAS DENPASAR

Menurut (Mangkunegara, 2019) mengatakan komunikasi ialah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterprestasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Komunikasi organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Komunikasi yang efektif dapat dianggap sebagai aset sebuah organisasi. Terciptanya komunikasi yang efektif anatara pimpinan dengan

karyawan, atau sesama karyawan menjadi salah satu alasan karyawan untuk menyukai pekerjaannya, dalam hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan (Agow 2020). Komunikasi menjadi salah satu aspek yang berpengaruh terhadap organisasi, melalui komunikasi memungkinkan suatu ide tersebar dan dihayati anggota organisasi karena komunikasi adalah dasarnya organisasi. Karyawan dapat termotivasi dengan adanya komunikasi yang konstan sehingga dapat menumbuhkan loyalitas karyawan dan meningkatkan kinerja (Apriada, 2020) Namun berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Fachrezi, 2020) komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena komunikasi merupakan suatu aktivitas penyampaian pesan untuk membangun hubungan satu dengan yang lain. Dimana komunikasi tidak hanya dilakukan oleh perorangan saja tetapi juga dapat berlangsung dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Sesuai hasil penelitian Ginting (2019), Agow (2020) dan Apriada (2020) menunjukan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada hasil penelitian Fachrezi (2020) komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. PLN (Persero) Wilayah Denpasar sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memberikan pelayanannya dalam bidang mengurusi semua aspek kelistrikan di Indonesia. Ketenagaan listrik di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19, ketika beberapa perusahaan Belanda mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Pada era modern ini PLN berperan penting bagi kehidupan keseharian masyarakat Indonesia terutama masyarakat Denpasar, dimana saat ini listrik menjadi salah satu kebutuhan

UNMAS DENPASAR

utama masyarakat terutama perusahaan-perusahaan atau industri-industri yang berada di Kota Denpasar. Perusahaan BUMN ini memiliki visi menjadi Perusahaan Listrik Terkemuka se-Asia Tenggara dan menjadi Pilihan Pelanggan untuk Solusi Energi. Hal tersebut menjadikan PT. PLN (Persero) Wilayah Denpasar memiliki tanggung jawab besar dalam peningkatan kinerja karyawan yang ada pada perusahaan. Sesuai dengan visinya, perusahaan ingin menjadi yang terkemuka dan nomor 1, sehingga karyawan merupakan asset penting perusahaan. Dengan pengalaman dan loyalitas karyawan dalam perusahaan, diharapkan dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan sesuai dengan visi perusahaan. Di lingkungan PT. PLN (Persero) Wilayah Denpasar, semua karyawan diharapkan menjalankan budaya organisasi yang ada di PT. PLN (Persero) Wilayah Denpasar yaitu mengharuskan seluruh karyawan mempunyai sikap Amanah, Kompeten, Loyal, dan Adaptif. Seperti yang diketahui masyarakat banyak bahwa kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Denpasar sangat baik pada saat masyarakat membutuhkan tenaga karyawan PLN untuk membenahi atau memperbaiki kerusakan listrik.

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja karyawan dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Denpasar”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Denpasar?
2) Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Denpasar?
3) Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Denpasar
2) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Denpasar
3) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Denpasar

UNMAS DENPASAR

1.4 Manfaat Penelitian

1) Kegunaan Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan informasi atau masukan-masukan dalam upaya menambah bacaan di perpustakaan dan sekaligus menjadi bahan perbandingan bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai lingkungan kerja,

budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Wilayah Denpasar

2) Kegunaan Praktis

a) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan perusahaan berhubungan dengan masalah yang dikaji.

b) Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini merupakan kesempatan baik untuk menerapkan teori-teori yang dapat dibangku kuliah dikaitkan dengan permasalahan nyata yang terjadi di perusahaan, di samping itu untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

c) Bagi Universitas

UNMAS DENPASAR

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan bacaan ilmiah di perpustakaan dan dapat juga dipakai sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

1) *Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory yang dikembangkan oleh Edwin Locke dan Latham sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut (Robbins, 2015: 24) *Goal Setting Theory* adalah individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. (Rachmawati, 2019) menjelaskan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Setiawan (2017) mengemukakan bahwa goal setting dapat mempengaruhi kegiatan seseorang dengan cara mengarahkan perhatian dan tindakan, pergerakan usaha dan memotivasi seseorang untuk membuat strategi yang sesuai kemampuan dalam mencapai tujuan.

Goal setting theory menjelaskan adanya keterkaitan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seorang individu yang memahami dan komitmen dengan tujuan tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial.

UNMAS DENPASAR

Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi prilaku kerjanya.

Goal setting theory berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Setiap tujuan memiliki tingkat kesulitan yang berbeda-beda dan akan memberikan motivasi yang berbeda pula bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Temuan utama dari *goal setting theory* adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

UNMAS DENPASAR

2.1.1 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Silaen, 2021) Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab

oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja.

Dalam suatu target yang telah ditentukan, perlu ditetapkan penilaian sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja para karyawan karena di saat yang bersamaan karyawan memerlukan penilaian tersebut sebagai umpan baliknya.

Produktifitas sangat berhubungan langsung dengan sumber daya manusia, maka hal ini sangat penting diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Jika produktifitas meningkat maka tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba juga pasti meningkat. Peningkatan produktifitas ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan yang merupakan sumber daya manusia dalam perusahaan, sehingga sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dalam perusahaan.

2) Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut (Mangkunegara, 2019) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis yang Merumuskan:

Human Performance = *Ability* + *Motivation*

Motivation = *Attitude* + *Situation*

Ability = *Knowlage* + *Skill*

Penjelasannya:

a) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowlage* + *skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior,*

UNMAS DENPASAR

very superior, gifted dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

b) Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpian kerja dan kondisi kerja.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2019), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

c) Faktor individual yang terdiri dari:

(1) Kemampuan dan keahlian

(2) Latar belakang

(3) Demografi

d) Faktor psikologis yang terdiri dari:

(1) Persepsi

(2) Attitude

(3) Pembelajaran

(4) Motivasi

e) Faktor organisasi yang terdiri dari:

(1) Sumber daya

UNMAS DENPASAR

(2) Kepemimpinan

(3) Penghargaan

(4) Struktur

(5) Job design

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2019) yang menyatakan faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan indikator kinerja yang merupakan tolak ukur dalam pencapaian kerja seseorang. Dengan adanya pengukuran kinerja karyawan, organisasi dapat mengetahui sejauh mana tingkat kinerja karyawan sehingga organisasi dapat memberikan umpan balik terhadap hasil pengukuran kinerja, mendorong perbaikan kinerja, dan pengambilan keputusan sehingga organisasi memiliki sumber daya yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.

UNMAS DENPASAR

Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, maka diperlukan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Menurut (Wibowo & Dwiarti, 2018), indikator kinerja yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan seperti:

a) Produktivitas

Produktivitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output fisik suatu proses. Oleh karena itu, produktivitas merupakan hubungan antara jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi output.

b) Kualitas

Pada kualitas biasanya termasuk baik ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak, dan cacat per unit, maupun ukuran eksternal rating seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan.

c) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menyangkut presentase pengiriman tepat waktu atau presentase pesanan dikapalkan sesuai dijanjikan. Pada dasarnya, ukuran ketepatan waktu mengukur apakah orang melakukan apa yang dikatakan akan dilakukan.

d) *Cycle Time*

Cycle time menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik lain dalam proses. Pengukuran *cycle time* mengukur berapa lama sesuatu dilakukan.

e) Pemanfaatan Sumber Daya

Pemanfaatan sumber daya merupakan pengukuran sumber daya yang dipergunakan lawan sumber daya yang tersedia untuk dipergunakan. Pemanfaatan sumber daya dapat diterapkan untuk mesin, komputer, kendaraan, dan bahkan orang.

f) Biaya Ukuran

UNMAS DENPASAR

Biaya yang sudah dianggarkan merupakan suatu acuan agar tidak melebihi dari sudah yang dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang yang sudah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2019) untuk mengukur kinerja karyawan terdapat enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan, yaitu sebagai berikut:

a) Hasil kerja.

   Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

b) Pengetahuan pekerjaan

   Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

c) Inisiatif

   Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

UNMAS DENPASAR

d) Kecekatan mental

   Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

e) Sikap

   Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

f) Disiplin waktu dan absensi.

   Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Dari pendapat di atas disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan adalah karakteristik yang digunakan sebagai bahan penilaian kinerja karyawan terhadap hasil kerja dalam sebuah organisasi. Indikator tersebut dibuat untuk mengukur kinerja karyawan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan yang berguna sebagai bahan pertimbangan yang baik dalam menentukan pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan dan membantu pihak manajemen dalam hal pemberian kompensasi, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam dunia kerja pada suatu kantor banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu misi atau tujuan kantor antara lain adalah pegawai, disiplin kerja pegawai, peralatan kerja pegawai dan lingkungan kerjanya. Hal-hal tersebut akan di bahas peneliti mengenai lingkungan kerja karena lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan kerja pegawai yang ada di kantor. Dengan memperhatikan lingkungan kerja di harapkan dapat menambah semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan dari kantor. Lingkungan kerja dalam suatu kantor tempat bekerja sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu kantor tersebut, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses bekerja tersebut. Berikut ini merupakan beberapa pengertian dari lingkungan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli, menurut (Ahmad, 2019)

UNMAS DENPASAR

berpendapat bahwa "Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam instansi yang berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakaan tugasnya".

Dalam sebuah organisasi tempat bekerja pastinya ada pegawai yang memiliki sifat berbeda, seperti halnya dengan karakteristik Individu sangat penting demi menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Perbedaan karakteristik pada pegawai disebabkan oleh beberapa penyebab seperti latar belakang sikap, kemampuan, minat dan lain sebagainya. (Ahmad, 2019) berpendapat bahwa "Lingkungan kerja adalah faktor-faktor yang ada di wilayah sekitar atau luar manusia, baik fisik maupun nonfisik dalam suatu instansi".

2) Faktor – Faktor Lingkungan Kerja

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh lingkungan yang nyaman yang didapat oleh pegawai dari tempat mereka bekerja. Maka Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Enny, 2019) adalah sebagai berikut:

a) Faktor personal atau individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
b) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang di berikan manajer.
c) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang di berikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

UNMAS DENPASAR

d) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh instansi, proses instansi, dan kultur kerja dalam instansi.

e) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

3) Indikator Lingkungan Kerja

Berdasarkan uraian sebelumnya maka dapat di jelaskan beberapa indikator lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti dalam (Alfiah, 2019) menyebutkan indikator yang dapat mempengaruhi:

a) Lingkungan kerja fisik yaitu:

(1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja Penerangan menjadi faktor yang perlu diperhatikan karena jika ruang kerja kurang mendapat cahaya atau terlalu silau maka akan memberikan akibat pada kurang jelasnya penglihatan sehingga berpotensi mengganggu pekerjaan.

(2) Sirkulasi Udara Sirkulasi udara dipengaruhi oleh oksigen. Oksigen merupakan zat yang dibutuhkan untuk bernafas apabila ruangan tempat bekerja tidak memiliki sirkulasi udara yang bagus maka akan mempengaruhi kadar oksigen yang diterima di ruangan tersebut. Disamping itu, udara yang berada di tempat kerja juga harus bersih dan tidak banyak kotoran, apabila udara disekitar tempat kerja kotor, maka dapat menyebabkan gangguan keadaaan bagi pegawai seperti sesak napas.

(3) Keamanan di Tempat Kerja Faktor keamanan dalam tempat kerja perlu diperhatikan untuk tetap menjaga rasa tenang dan aman saat bekerja. Pemanfaatan SATPAM (Satuan Petugas Keamanan) dan konstruksi

UNMAS DENPASAR

gedung yang layak untuk ditempati pegawai dapat meningkatkan rasa aman.

(4) Temperatur atau suhu udara di tempat kerja Temperatur harus diperhatikan sedemikian mungkin untuk membuat suasana nyaman dari para pegawai. Suhu udara yang baik adalah suhu udara yang masih dapat diterima oleh kondisi tubuh. Tubuh mampu beradaptasi dengan temperatur luar apabila perubahan temperatur luar tubuh sebesar 20% dan sebesar 35% untuk kondisi dingin dan normal.

(5) Kelembaban di tempat kerja Kelembaban merupakan jumlah kandungan air dalam udara kelembaban yang dipengaruhi oleh temperatur udara apabila tidak sesuai maka akan mempengaruhi tubuh manusia dalam menyerap dan melepaskan panas.

(6) Kebisingan di tempat kerja Kebisingan yaitu polusi udara yang tidak terasa nyaman pada telinga, dalam kurun waktu yang cukup lama kebisingan dapat merusak pendengaran, mengganggu ketenangan ketika bekerja, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

UNMAS DENPASAR

(7) Getaran mekanis di tempat kerja Getaran mekanis yang dimaksud yaitu getaran yang disebabkan oleh alat mekanis kemudian getaran tersebut akan dapat dirasakan oleh pegawai. Konsentrasi kerja, timbulnya kelelahan, gangguan pada syaraf mata peredaran darah dan lain-lain dapat terganggu akibat getaran mekanis ini. Getaran mekanis pada umumnya dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

(8) Bau-bauan di tempat kerja Bau-bauan merupakan suatu pencemaran yang berpotensi mengganggu konsentrasi pegawai ketika bekerja. Untuk

menghilangkan bau-bauan dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti dengan menggunakan AC yang tepat serta menggunakan pengharum ruangan.

(9) Tata warna di tempat kerja 25 Pemilihan warna yang tepat dalam tempat kerja dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya karena memiliki sifat dan pengaruh yang dapat mempengaruhi emosi dan perasaan seseorang.

(10) Dekorasi di tempat kerja Dekorasi berhubungan erat dengan perlengkapan, warna, dan tata letak lainnya yang dapat digunakan untuk menunjang pekerjaan.

(11) Musik di tempat kerja Menurut para ahli, musik mampu merangsang dan membangkitkan pegawai dalam melakukan pekerjaan jika memiliki nada lembut, sesuai dengan waktu, tempat dan suasana.

b) Lingkungan kerja non fisik Menurut Sedarmayanti dalam (Alfiah, 2019) lingkungan kerja non fisik instansi dapat berupa:

(1) Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan Terciptanya komunikasi yang baik, sikap menghormati dan patuh pada hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan, maka tujuan instansi akan mudah tercapai.

(2) Hubungan kerja antara rekan kerja Terciptanya hubungan antara rekan kerja yang baik, maka kerja sama dalam tim dapat berjalan dengan mudah.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka menurut peneliti lingkungan kerja diharapkan tercipta dari lingkungan kerja yang nyaman dan

UNMAS DENPASAR

kondusif sehingga pegawai akan betah dalam bekerja dan tersedianya fasilitas yang baik dan memadai

2.1.4 Budaya Organisasi

1) Pengertian Budaya Organisasi

Menurut (Muis, 2018) Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi.

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi.

UNMAS DENPASAR

2) Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Jufrizen (2018) Budaya Organisasi memmpunyai empat fungsi yaitu:

a) Memberikan identitas kepada pegawainya.
b) Memudahkan komitmen kolektif.
c) Mempromosikan stabilitas sistem sosial.
d) Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya.

Tiap karakteristik ini berlangsung pada suatu kontinum dari rendah ke tinggi. Maka dengan menilai organisasi itu berdasarkan tujuh karakteristik ini, akan diperoleh gambaran majemuk dari budaya organisasi suatu organisasi.

3) Faktor – Faktor Budaya Organisasi

Pertama, fator-faktor yang berasal dari variabel lingkungan internal perusahaan. Faktor-faktor tersebut meliputi:

a) Misi, visi, rules, dan nilai-nilai yang ditanamkan oleh para pendahulu (founders).
b) Nilai-nilai yang ditanamkan secara konkret oleh para pemimpin
c) Komitmen, moral, etika serta suasana kekerabatan dari kelompok-kelompok kerja.
d) Gaya kepemimpinan manajer lini
e) Karakteristik organisasional seperti bentuk dan aktivitas utama, otonomi, dan kompleksitas perusahaan, sistem penghargaan, sistem komunikasi, konflik/kerjasama, serta toleransi terhadap resiko dalam proses administrasi perusahaan.

Kedua, faktor-faktor yang berasal dari lingkungan global, seperti kecenderungan perubahan ekonomi, tuntutan hukum dan politik, tuntutan social, perkembangan teknologi manufaktur, transformasi teknologi informasi dan perubahan ekologi.

4) Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Andayani, 2019) Indikator budaya organisasi terdiri dari:

a) Inovasi,

UNMAS DENPASAR

b) Memperhatikan detail,

c) Orientasi pada hasil,

d) Orientasi individu,

e) Orientasi pada tim,

f) Keagresifan,

g) Stabilitas.

2.1.5 Komunikasi

1) Pengertian Komunikasi

Dalam keseluruhan bidang organisasi dan manajemen, komunikasi merupakan salah satu konsep yang paling sering dibahas, meskipun di dalam kenyataannya jarang sekali di pahami secara tuntas. Memang, peranan komunikasi yang efektif merupakan persyarat bagi pencapaian tujuan – tujuan organisasi, di samping sebagai salah satu masalah terbesar yang di hadapi oleh manajemen modern.

(Mangkunegara, 2019) mengatakan komunikasi ialah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterprestasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud, dan mengatakan bahwa komunikasi adalah merupakan 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

2) Definisi Komunikasi

Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Untuk pemindahkan informasi yang dimaksud

dalam komunikasi tersebut diperlukan suatu proses komunikasi. Menurut *Webster New Collogiate Dictionary* "istilah komunikasi berasal dari istilah Latin Communicare, bentuk past participle dari communication dan communicatus yang artinya suatu alat untuk berkomunikasi terutama suatu slstem penyampaian dan penerimaan berita, (Putri dan Ratnasari, 2019).

3) Fungsi Komunikasi

Menurut (Wandi, 2019) Dalam suatu organisasi komunikasi yang baik sangat dibutuhkan, agar pencapaian tujuan-tujuan organisasi terwujud. Ada beberapa fungsi komunikasi, yaitu:

a) Komunikasi berfungsi sebagai pengendali perilaku organisasi.
b) Komunikas berfungsi untuk membangkitkan motivasi pegawai.
c) Komunikasi berperan sebagai pengungkapan emosi.
d) Komunikasi berperan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan dimana komunikasi memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil suatu keputusan dengan penyajian data guna mengenali dan menilai berbagai alternatif keputusan

UNMAS DENPASAR

4) Faktor – Faktor Komunikasi

Ada dua tinjau faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi menurut (Mangkunegara, 2020), yaitu :

a) Faktor dari pihak *sender* atau disebut pula komunikator terdiri dari:
   (1) Keterampilan *sender*
   (2) Sikap *sender*
   (3) Pengetahuan *sender*
   (4) Media saluran yang digunakan oleh *sender*

b) Faktor Dari Pihak *Receiver*, yaitu :

(1) Keterampilan *receiver*

(2) Sikap *receiver*

(3) Pengetahuan *receiver*

(4) Media saluran komunikasi

5) Indikator Komunikasi

Menurut Jurnal Penelitian (Julita & Anggoro, 2018) Komunikasi merupakan proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterprestasikannya sesuai tujuan yang dimaksud.

Indikator komunikasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Keterbukaan

Untuk menunjukkan kualitas keterbukaan dari komunikasi antar pribadi paling sedikit ada dua aspek, yakni: aspek keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain. Dengan keinginan untuk terbuka ini dimaksudkan agar diri masing-masing tidak tertutup di dalam menerima informasi dan berkeinginan untuk menyampaikan informasi dari dirinya bahkan juga informasi mengenai dirinya kalau dipandang relevan dalam rangka pembicaraan antar pribadi dengan lawan bicaranya. Aspek lainnya ialah keinginan untuk menanggapi secara jujur semua stimulus yang datang kepadanya.

b) Empati

Dengan empati dimaksudkan untuk merasakan sebagai mana yang dirasakan oleh orang lain suatu perasaan bersama perasaan orang lain yakni,

UNMAS DENPASAR

mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain. Dan yang paling penting ialah kita tidak bakal memberikan penilaian pada perilaku atau sikap mereka sebagai perilaku atau sikap yang salah atau benar.

c) Dukungan

Dengan dukungan ini akanakan tercapai komunikasi antar peribadi yang efektif. dukungan adakalanya terucapkan dan adakalanya tidak terucapkan. Dukungan yang tidak terucapkan tidaklah mempunyai nilai yang negatif, melainkan dapat merupakan aspek positif dari komunikasi. Sedangkan dalam keterbukaan dan empati komunikasi antarpribadi tidak bisa hidup dalam suasana yang penuh ancaman.

d) Kepositifan

Komunikasi akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang. Komunikasi akan terpelihara baik jika suatu perasaan positif terhadap orang lain itu dikomunikasikan. Suatu perasaan positif dalam suatu komunikasi umum, amat bermanfaat untuk mengefektifkan kerja sama.

e) Kesamaan

Komunikasi bisa efektif jika orang-orang yang berkomunikasi itu dalam suasana kesamaan, bukan berarti bahwa orang-orang yang tidak mempunyai kesamaan tidak bisa berkomunikasi.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu sebagai acuan atau bahan perbandingan dengan hasil penelitian yang penulis angkat adalah:

UNMAS DENPASAR

1) Nabawi (2019) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (penelitian pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang)". variabel Lingkungan Kerja adalah 1,335 lebih kecil dari tabel 1,668 dengan nilai sig 0,186 > 0,05. Hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai. Hasil ini membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2) Sunarsi (2020) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (penelitian pada PT. Mentari Persada di Jakarta)". Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 17,517 + 0,565X, nilai korelasi sebesar 0,789 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 62,2% sedangkan sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi faktor lain. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3) Hanafi (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (penelitian pada PT. ATB di Kepulauan Riau) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan

UNMAS DENPASAR

terhadap kinerja karyawan dari data regresi berganda diperoleh garis kemiripan kemiripan: Y = -1,435 + 0,330 X1 + 0,609 X2 + 0,156 X3 + e dan diketahui bahwa hasil uji Hipotesis 1: F hitung adalah 143,958 dengan probabilitas 0,000 dan F tabel (= 0,05; df 1 = 3; df2 60) adalah 2,769, artinya variabel Lingkungan (X1) dan Disiplin (X2) dan Motivasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y). Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4) Rumagit (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (penelitian pada PT. PLN Wilayah (Persero) Suluttenggo). Dari data hasil uji penelitian untuk variabel budaya organisasi thitung = 1,989 > ttabel = 1,664 dan tingkat signifikan 0,010 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak atau budaya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Wilayah(persero) suluttenggo. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. PLN Suluttenggo Manado. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan.
5) Khodrianto (2019) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (penelitian pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa

UNMAS DENPASAR

Barat dan Banten)". Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dinyatakan karena berdasarkan dari uji t dapat dilihat dari t hitung (11.645) > t tabel (1.669) pada tingkat signifikansi 0,00 < 0,05. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan.

6) Jufrizen (2020) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (penelitian pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara)". Variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai HTMT 1.027> 0.915, artinya validitas diskriminan kurang baik, atau tidak benar-benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah tidak unik). Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan.
7) Ginting (2019) dengan judul "Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (penelitian pada PT PLN Unit Induk Pembangunan Sumatra Bagian Utara)". Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara dengan nilai thitung > ttabel (4.888>1.983) dan nilai signifikannya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan

UNMAS DENPASAR

penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan.

8) Agow (2020) dengan judul "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (penelitian pada PT. PLN ULP Airmadidi)". Pengaruh antara Komunikasi Organisasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung (2.377) > t tabel (2.022) maka Komunikas Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka secara Parsial Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. PLN ULP Airmadidi. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan.
9) Apriada (2020) dengan judul "Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (penelitian pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali)". Hasil Penelitian menunjukan variabel Komunikasi (X2) adalah 0, 584 bernilai positif. Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan perhitungan nilai standardized coefficients beta diketahui bahwa variabel komunikasi (X2) memiliki koefisien yang terbesar yaitu 0,493. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya

UNMAS DENPASAR

adalah sama-sama membahas Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan.

10) Fachrezi (2020) dengan judul "Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (penelitian pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu)". Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai thitung untuk komunikasi sebesar 1,844 > ttabel 1,68385 dan nilai signifikasi (sig) untuk komunikasi 0,73 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak artinya variabel komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR