

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang diperhitungkan di dalam organisasi atau perusahaan (Rahayu dan Liana, 2020). Menurut Siregar, (2017). Sumber daya manusia adalah segala potensi yang di miliki manusia baik berupa daya pikir, tenaga, keterampilan, emosi, dan potensi lainnya yang dapat digunakan secara efektif dan efisien untuk memenuhi keinginannya sendiri ataupun untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Menurut Ahmad S. Ruky (2014) menyebutkan sumber daya manusia diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Hal ini memiliki arti bahwa komponen Sumber Daya Manusia tidak terlepas dari apa yang disebut proses pemberdayaan dan pendayagunaan, sehingga serangkaian aktivitas tersebut tertumpu pada pemanfaatan Sumber Daya Manusia yang optimal dalam menjalankan aktivitas sehari-hari untuk menghasilkan keuntungan sebesar-besarnya.

Hal mendasar yang perlu diperhatikan oleh perusahaan salah satunya yaitu mengenai kinerja karyawan, karena kinerja karyawan sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Menurut Afandi (2018), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati Bersama. Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melakukan tugas dengan berbagai jenis kemungkinan, seperti hasil kerja, target, sasaran dan kriteria. Menurut Sutrisno (2016) kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) juga mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini menyatakan bahwa meningkatnya kinerja karyawan akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja perusahaan tersebut.

Salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja dimana karyawan itu bekerja (Husnah, dkk. 2018). Menurut Nabawi (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. 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. Mangkunegara (2017) menyatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu

yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi pegawai lebih fokus dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan padanya (Muhammad, dkk, 2016). Dari uraian ketiga pendapat lingkungan kerja maka dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Halik, dkk. (2021) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Budianto dan Katini (2017), dan Sunarsi, dkk (2020). Nurfadilah dan Robiansyah (2021). Dengan hasil penelitiannya menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang diberikan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh, Aprillia (2017), yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya lingkungan kerja yang baik, tidak signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berbanding terbalik yang artinya jika lingkungan kerja yang kurang baik yang dirasakan oleh karyawan maka akan mengakibatkan penurunan terhadap kinerja karyawan tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Nasution, (2016) kompensasi yaitu suatu hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk mendukung kontribusi para pekerja dalam

rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi / perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap.

Kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan, seperti yang diketahui kompensasi merupakan seluruh balas jasa yang diterima oleh karyawan dari organisasi atau perusahaan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka di perusahaan dalam bentuk finansial atau non finansial dan menjadi tujuan utama seorang karyawan/karyawan (Ardana dkk, 2018). Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung seperti gaji, komisi, bonus atau insentif dan pembagian laba/keuntungan. Serta kompensasi finansial tidak langsung seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, program pensiun, asuransi tenaga kerja, liburan cuti dan fasilitas kantor lain seperti kendaraan dan ruang kantor. Menurut Mulyadi (2017), ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu: (a) meningkatkan kesejahteraan karyawan, (b) memotivasi karyawan, (c) Peningkatan kinerja, (d) memperoleh karyawan yang bermutu.

Dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gunawarman (2020), dengan penelitiannya yang berjudul : Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada ud. Galilea) Menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Penelitian sejalan juga dilakukan oleh

Asriani. (2021), Arif, dkk. (2021) penelitian Inova dan Jayanti (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sebastian dan Andani (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kompensasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Menurut Mangkunegara (Falah, dkk. 2021) Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat meninterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Menurut Suharsono, dkk. (2019) komunikasi adalah proses berbagi makna melalui perilaku verbal dan non-verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Dari uraian ketiga pendapat pengertian komunikasi maka dapat disimpulkan komunikasi merupakan bagian integral dari suatu proses manajemen, melalui komunikasi yang efektif kerjasama yang harmonis antar karyawan yang dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan (Wandi, dkk. 2019).

Dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh : Lustono dan Hasnaeni (2019) dengan judul penelitiannya : Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian & Pengembangan (Baperlitbang) Banjarnegara STIE Tamansiswa Banjarnegara. Menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Chairunnisa dkk (2021), Suthanaya dan Darmita (2021), Nisa, dkk (2018) yang menyatakan komunikasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin baik komunikasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Marpaung dkk (2020) menyatakan komunikasi berpengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya komunikasi yang buruk akan berdampak luas terhadap kehidupan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di PT. Tirthamas Suryabali kinerja karyawan berada pada suatu kondisi yang masih belum optimal, yaitu karyawan kurang sepenuhnya memiliki kemandirian dalam menjalankan fungsi kerjanya, dan kurangnya rasa untuk memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan. Sehingga terjadinya penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari persentase capaian yang tidak sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan. Pada Tabel 1.1 menunjukkan kinerja karyawan sangat berkaitan dengan hasil kerja yang di peroleh selama tahun 2017 sampai dengan tahun 2021 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Penjualan PT. Tirthamas Suryabali
Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2021

No	Tahun	Target dan realisasi penjualan		
		Target	Realisasi	% Capaian
1	2017	11.000	7.082	64,38%
2	2018	11.000	8.136	73,96%
3	2019	11.000	10.058	91,43%
4	2020	8.500	7.230	85,05%
5	2021	9.500	8.255	86,89%
Jumlah		51.000	40.761	79,92%

Sumber : PT. Tirthamas Suryabali

Dari Tabel 1.1 PT. Tirthamas Suryabali menetapkan target penjualan yang sama antara tahun 2017 sampai dengan tahun 2019, dan pada tahun 2020 sampai dengan tahun 2021 ditetapkan target penjualan yang lebih rendah dari

tahun sebelumnya hal ini dikarenakan situasi pandemi (Covid 19). Pada Tabel 1.1 menunjukkan Penjualan PT. Tirthamas Suryabali pada periode tahun 2017 sampai dengan tahun 2021 perusahaan tidak mencapai target yang ditetapkan, Capaian target penjualan tertinggi yaitu pada tahun 2019 (91,43%) sedangkan pada tahun 2017, tahun 2018, tahun 2020 dan pada tahun 2021 realisasi penjualan tidak tercapai dan rata-rata penjualan selama 5 tahun adalah sebesar 79,92% Hal tersebut mengindikasikan penurunan kinerja karyawan yang terjadi dan sangat memerlukan perhatian dari perusahaan.

Lingkungan kerja di PT. Tirthamas Suryabali tidak begitu harmonis. karena untuk mencapai tujuan perusahaan akan lebih cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankannya. Seperti misalnya terjadinya keluhan atau rasa ketidakpuasan konsumen terhadap pelayanan yang diberikan terutama pada pengiriman barang sering mengalami keterlambatan yang tidak sesuai dengan jadwal sehingga disini mereka sering lempar tanggung jawab dan tidak adanya kerja sama yang baik antar karyawan terhadap masalah yang terjadi. Disamping itu pula temuan peneliti adanya keluhan beberapa karyawan mengenai ruangan kerja yang panas dan pengap. Dimana hal ini membuat karyawan tidak nyaman dalam mengerjakan tugas – tugasnya. Dan adanya beberapa alat kerja seperti komputer, sampai dengan kendaraan operasional sudah tidak berfungsi dengan baik.

Adapun jenis kompensasi langsung yang diberikan kepada karyawan pada PT. Tirthamas Suryabali seperti yang disajikan pada Tabel 1.2 berikut ini

Tabel 1.2
Jumlah gaji dan insentif yang diberikan pada karyawan
PT. Tirthamas Suryabali tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Gaji (Rp)	Insentif (Rp)	Total (Rp)	Ratarata (Rp)
1.	Januari	40	65.000.000	10.000.000	75.000.000	1.875.000
2.	Februari	40	79.000.000	19.000.000	78.000.000	1.950.000
3.	Maret	40	62.000.000	10.000.000	72.000.000	1.800.000
4.	April	40	64.000.000	11.000.000	75.000.000	1.875.000
5.	Mei	40	58.900.000	9.000.000	67.900.000	1.697.000
6.	Juni	40	66.000.000	8.000.000	74.000.000	1.850.000
7.	Juli	40	70.000.000	5.000.000	75.000.000	1.875.000
8.	Agustus	40	69.850.000	10.000.000	79.850.000	1.966.000
9.	September	40	56.700.000	7.500.000	74.200.000	1.855.000
10.	Oktober	40	62.550.000	6.650.000	69.200.000	1.730.000
11.	November	40	67.000.000	10.500.000	77.500.000	1.937.000
12.	Desember	40	58.950.000	12.550.000	71.500.000	1.787.000
Jumlah			779.950.000	119.200.000	889.150.000	20.412
Rata-rata			64.995.833	9.933.333	74.095.833	1.701.000

Sumber : PT. Tirthamas Suryabali 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa pemberian gaji dan insentif yang diterima setiap bulan pada tahun 2021 adalah rata-rata yaitu sejumlah Rp. 1.701.000 dimana gaji yang diterima karyawan berada di bawah UMK Kabupaten Badung yaitu sebesar Rp 2.930.000. Sistem pemberian gaji sesuai dengan tingkat pekerjaan yang di pegang karyawan serta berdasarkan atas kehadiran karyawan. Dalam pemberian bonus/insentif di dapatkan tergantung pada pencapaian hasil yang dicapai setiap bulannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jumlah gaji dan insentif yang diterima seorang karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan kerja belum sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil, sehingga diteliti dari beberapa faktor - faktor yang diperkirakan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan pada PT. Tirthamas Suryabali tersebut.

Beberapa orang karyawan dalam bekerja kurangnya pemahaman pesan yaitu sering terjadinya kesalahpahaman tentang pekerjaan yang dilakukan,

karena komunikasi yang dilakukan belum efektif antara sesama rekan kerja kurang harmonis sehingga sering terjadi kesalahan pahaman dalam menangani pekerjaan. Hubungan karyawan dengan pimpinan yang tidak harmonis, Seperti kurangnya sosialisasi dan teguran antara atasan dengan bawahan terhadap evaluasi tentang kerja karyawan. Karyawan tidak bekerja sesuai ketentuan jam kerja yang ada, jam masuk dan pulang kantor tidak tepat pada waktunya, keterlambatan dalam masuk jam kerja dan cepatnya pulang pada saat masih dalam jam kantor sehingga sering memperlambat pekerjaan dalam memberikan pelayanan. Maka akan sangat disayangkan karena peran seorang pimpinan dalam komunikasi organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya yang kenyataannya pemanfaatan tenaga kerja para karyawan selaku sumber daya manusia yang belum optimal. Dengan adanya kurang harmonisnya hubungan komunikasi antara atasan dengan karyawan yang ditunjukkan dengan sering terjadinya kesalahanpahaman dalam penyampaian tugas yang diberikan oleh atasan sehingga terjadi keterlambatan karyawan dalam menyelesaikan tugas – tugasnya.

Dari latar belakang tersebut maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Lingkungan kerja, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirthamas Suryabali.**

1.2 Rumusan masalah

- 1) Bagaimanakah pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirthamas Suryabali ?
- 2) Bagaimanakah pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirthamas Suryabali ?

- 3) Bagaimanakah pengaruh Komunikasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirthamas Suryabali ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirthamas Suryabali.
- 2) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirthamas Suryabali.
- 3) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirthamas Suryabali

1.4 Manfaat penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi berbagai pihak, antara lain :

- 1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat terhadap bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia tentang pengaruh Lingkungan kerja, Kompensasi dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan.

- 2) Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan untuk memperluas pandangan atau wawasan pada perusahaan mengenai pentingnya kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dari pihak perusahaan dalam merumuskan kebijakan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Menurut sugiyono (2016) landasan teori ini secara umum memiliki arti sebagai suatu argumentasi yang telah tersusun secara sistematis dan telah memiliki variabel yang kuat dan sudah terbukti. Landasan teori ini berisi mengenai definisi, konsep, dan juga proposisi yang telah tersusun secara sistematis mengenai variabel penelitian.

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal Setting Theory yang dikemukakan oleh Edwin Locke (1968) menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Mangkunegara, 2014). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya.

Salah satu hal penting yang dapat menentukan kinerja, baik kinerja individu yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja organisasi adalah kondisi lingkungan dalam organisasi (Mangkunegara, 2015). Seorang individu yang berkomitmen untuk memberikan kinerja yang terbaik pada organisasi didukung adanya kondisi lingkungan kerja yang ada pada organisasi dimana mereka bekerja. Hal tersebut sebagai konsekuensi yang harus dicapai, bila seorang individu tersebut ingin meraih hasil kinerja yang

optimal. Teori *Goal Setting* ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang Melalui komunikasi yang efektif kerjasama yang harmonis antar karyawan yang dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan. Penetapan tujuan yang menantang (sulit) namun dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja) seorang pegawai. Berdasarkan pendekatan goal setting theory ini, kinerja organisasi yang maksimal merupakan tujuan yang ingin dicapai, Semakin tinggi faktor penentu tersebut, maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

Gibson, dkk di tahun 1982 sebagaimana yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2008) menyebutkan bahwa sikap seseorang didorong oleh faktor-faktor stimulus, seperti pemberian kompensasi yang meliputi pemberian gaji/upah, tunjangan, gaya manajer, rangsangan pekerjaan, teknologi dan kebijakan perusahaan. Faktor-faktor stimulus tersebut menentukan apakah suatu perasaan positif yang menimbulkan kesukaan atau malahan perasaan negatif yang menimbulkan ketidaksukaan terhadap suatu pekerjaan. Perasaan positif dan negatif tersebut pada akhirnya yang menentukan kepuasan atau ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya menentukan perilaku seseorang di dalam organisasi.

Berdasarkan urain tersebut, 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 diindentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2 Lingkungan kerja

1) Pengertian Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayati (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya (Rahmawanti 2017). Lingkungan kerja itu sendiri menurut Nitisemito (2016) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerjanya menurun atau menjadi rendah. Apabila lingkungan kerja baik untuk karyawan maka dengan sendirinya kinerja karyawan akan meningkat.

2) Jenis Lingkungan Kerja

a) Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja

dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Lingkungan kerja fisik yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang timbul dalam diri seseorang mampu meningkatkan kinerja dalam diri seseorang tersebut (Nuryasin, 2016).

Menurut Rahmawanti (2017) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan. Nuryasin (2016) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik dari suatu perusahaan atau organisasi haruslah nyaman dan menyenangkan. Lingkungan kerja dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

(1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).

(2) Lingkungan kerja perantara atau lingkungan kerja umum.

Lingkungan kerja perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

b) Lingkungan kerja non fisik

Menurut Nuryasin (2016) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik

dengan sesama rekan kerja, bawahan, dan atasan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan yang sama. Jadi perusahaan harus menciptakan keadaan atau kondisi kerja yang bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik serta pengendalian diri (Nuryasin, 2016).

Unsur-unsur dalam lingkungan kerja non fisik meliputi banyak hal, salah satunya adalah struktur tugas dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pengawasan adalah kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui hasil kerja dari pihak yang diawasi. Adanya tingkat pengawasan kerja yang baik akan sangat menunjang produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan lebih terpacu dalam melakukan tugas - tugasnya sebagai akibat dari pengawasan kerja (Nuryasin, 2016).

3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayati dalam Budianto dan Amelia, (2017) yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan/pegawai diantaranya adalah:

a) Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu 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.

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 yaitu: cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, cahaya setengah tidak langsung.

b) Temperatur ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature 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. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan tubuh. Menurut hasil dari penelitian, untuk berbagai tingkat temperature akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karna kemampuan beradaptasi pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

c) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa di tanyakan dalam peresantase, kelembaban ini

berhubungan atau di pengaruhi oleh temperatur kelembaban kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan memperngaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melrpaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperature udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan meneimbulkkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin akiifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

d) Sikrulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang di butukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelasungan hidup, yaitu untuk proses motebolisme, udara di sekitar di katakana 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 dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena

pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilalukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat. Getaran mekanis artinya getaran yang ditimpulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak di inginkan getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun ferkunesinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonasi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal seperti konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain - lain.

f) Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air condition yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau – bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

g) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja

saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

h) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu - lagu perlu dipilih dengan selektif untuk di perdengarkan di tempat kerja.

i) 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 (satpam).

4) Indikator Lingkungan Kerja

Dalam penelitian ini indikator - indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) adalah sebagai berikut:

a) Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing - masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b) Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

c) Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

d) Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

e) Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

f) Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

g) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas - tugas yang di embankannya.

2.1.3 Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Menurut Handoko (2014), Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara

rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2017), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Menurut Handoko (2014), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Menurut Mondy dan Noe (2015) kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016) mendefinisikan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Mutiara Pangabean dalam Subekhi (2012), kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Jadi berdasarkan beberapa pengertian di atas bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan. Pemberian

kompensasi ini bisa diberikan langsung berupa uang maupun tidak langsung berupa uang dari perusahaan ke karyawannya.

2) Jenis – Jenis Kompensasi

Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Sedangkan kompensasi tidak langsung dapat berupa pekerjaan.

Menurut Mondy (2015) mengemukakan bahwa:

a) Kompensasi langsung (*Direct Compensation*)

(1) Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang di bayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, catur wulan, bulanan atau mingguan.

(2) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

(3) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerianya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi. Maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

b) Kompensasi finansial tidak langsung meliputi semua balas jasa finansial yang tidak termasuk kedalam kompensasi finansial

langsung seperti tunjangan-tunjangan, asuransi, bantuan sosial karyawan, dan sebagainya.

3) Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Mangkunegara dalam Prasetyo (2016) mengemukakan bahwa ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu:

a) Faktor Pemerintah

Faktor pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi atau angkutan. Inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan

b) Penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

c) Standar Biaya Hidup Karyawan

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standard biaya hidup minimal karyawan. Hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya,

d) Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan. Artinya perbandingan tingkat upah karyawan perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

e) **Permintaan dan Persediaan**

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.

f) **Kemampuan membayar**

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar gaji/upah karyawan artinya jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Berdasarkan keenam faktor yang mempengaruhi kompensasi maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan dapat memberikan kompensasi terhadap karyawan sesuai dengan pilihan atau perjanjian antara perusahaan dengan karyawan. Kompensasi yang diberikan dapat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah, penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan, sesuai standar biaya hidup karyawan, ukuran perbandingan upah karyawan, sesuai permintaan dan persediaan ataupun berdasarkan kemampuan membayar sebuah organisasi atau perusahaan.

4) Indikator Kompensasi

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Mondy dan Noe (2015), menyatakan indikator Kompensasi karyawan yaitu :

a) **Gaji**

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.

b) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

c) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Dengan kompensasi perusahaan bisa memperoleh atau menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai karyawan yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari perusahaan, tingkat absensi yang tinggi atau kedisiplinan yang rendah dan keluhan-keluhan lainnya yang bisa timbul.

2.1.4 Komunikasi

1) Pengertian komunikasi

Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian, dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Mangkunegara (Marceline, dkk. 2021). Komunikasi sebagai “Bertukar informasi antara pengirim dan penerima, dan menarik kesimpulan yang muncul dari persepsi yang dibentuk oleh makna sesuatu di antara individu-individu yang terlibat (Kreitner dan Kinicki (Sianturi, 2017). Komunikasi adalah interaksi antar pribadi dengan menggunakan simbol-simbol linguistik sistem, seperti sistem simbol verbal (kata-kata

dan non-verbal) Win net (Sianturi, 2017). Choon Hee, dkk (2019) Komunikasi yang baik adalah alat yang diperlukan dalam mencapai kualitas kinerja yang tinggi dan mempertahankan hubungan kerja yang kuat dalam organisasi. Sopiah (2008) mengemukakan “Komunikasi diartikan sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, baik lisan, tertulis atau menggunakan alat komunikasi”. Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide atau gagasan pengertian dari seorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

2) Fungsi Komunikasi

Menurut Sopian (Didi Wandu, dkk. 2019), ada beberapa fungsi komunikasi dalam sebuah organisasi, yaitu:

- a) Komunikasi berfungsi sebagai pengendalian perilaku organisasi.
- b) Komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi karyawan.
- c) Komunikasi berperan sebagai pengungkapan emosi.
- d) Komunikasi berperan sebagai pertimbangan dan 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.

3) Unsur Komunikasi

Menurut Suharsono & Dwiantara (Didi Wandu, dkk. 2019), ada lima unsur yang terkait dengan konsep komunikasi, yaitu:

- a) Unsur *Who* (Siapa)

- b) Unsur *Says What* (apa yang dikatakan-pesan)
- c) Unsur *Which Channel* (media/saluran)
- d) Unsur *to Whom* (kepada siapa)
- e) Unsur *With What Effect* (akibat yang terjadi)

4) Proses Komunikasi

Menurut Effendi (Didi Wandi, dkk 2019), ada dua proses komunikasi, yaitu:

a) Proses komunikasi primer

Dilakukan dengan menggunakan symbol, symbol yang digunakan itu berupa bahasa, kial (gestur), isyarat, gambar, warna dan lainnya yang secara langsung dapat “menerjemahkan” pikiran dan perasaan pemberi pesan (komunikator). Dengan kata lain, dengan menggunakan simbol orang (komunikan) mampu memahami isi pesan yang disampaikan komunikator. Proses komunikasi primer dipandang lebih efisien dan efektif dalam menyampaikan pesan yang bersifat persuasive (nasihat, larangan, ajakan, dan sebagainya).

b) Proses komunikasi sekunder

Pada dasarnya merupakan aktivitas komunikasi yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu sekunder (kedua) yang antara lain berupa surat, telepon, faks, surat kabar, majalah, radio, televisi, film dan sebagainya. Proses sekunder akan lebih efisien dan efektif untuk menyebarkan pesan-pesan yang bersifat informatif, misalnya pengumuman atau pemberitahuan sesuatu yang bersifat masal (untuk khalayak banyak), berbagai berita misalnya situasi perekonomian, politik, sosial, di Indonesia yang ditujukan untuk masyarakat

Indonesia.

5) Indikator – Indikator Komunikasi

Didi Wandi, dkk. (2019). Dengan Indikator komunikasi ada 5, yaitu:

- a) Kepercayaan dengan sesama karyawan.

Setiap karyawan seharusnya percaya dengan rekan kerja masing untuk kemajuan perusahaan.

- b) Rekan kerja dapat bergaul dengan baik.

Sebagai karyawan sangat perlu berbaur dengan sesama maupun dengan atasan agar bekerja menjadi lebih nyaman.

- c) Hubungan dengan rekan memuaskan.

Hubungan dengan rekan kerja adalah sinergi yang terjadi antara karyawan dengan perusahaan.

- d) Organisasi mendorong adanya perbedaan pendapat.

Setiap individu dalam perusahaan diberikan hak untuk mengemukakan pendapatnya.

- e) Hubungan karyawan dengan pimpinan baik.

Komunikasi dengan pimpinan secara formal, sopan, dan *attitude* yang baik untuk memperoleh hubungan yang baik antara kedua belah pihak.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Basri (Falah, dkk. 2021) kinerja

adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati terlebih dahulu. Menurut Gondal (Didi Wandu, dkk. 2019:22) Kinerja sangat berhubungan dengan hasil dari aktivitas individu dalam beberapa periode waktu.

Menurut Mangkuprawira (Mulyani, dkk. (2021:153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terjadwal pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi berkaitan. Lebih lanjut dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik karyawan. Menurut Murpy dan Cleveland (Mulyani, dkk. (2021:175)) kinerja adalah bobot karakter yang berorientasi pada beban dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya dan orientasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut. Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan kinerja adalah suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

2) **Kriteria – Kriteria Kinerja Karyawan**

Kriteria kinerja adalah dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi (Ulum, 2021).

Menurut Afandi, P. (2018) menyebutkan tiga jenis kriteria kinerja

yaitu :

- a) Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri kepada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
- b) Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.
- c) Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

3) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

- a) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasanperasn seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

- d) Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang karyawan.
- e) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- f) Budaya kerja yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan karyawan dalam bekerja.
- g) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua karyawan ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

4) Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya (Ulum, 2021). Menurut Kasmir (2016) bagi perusahaan, penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

- a) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- b) Keputusan penempatan
- c) Perencanaan dan pengembangan karier
- d) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- e) Penyesuaian kompensasi
- f) Inventori kompetensi karyawan
- g) Kesempatan kerja adil
- h) Komunikasi efektif antara pimpinan dan bawahan
- i) Budaya kerja
- j) Menerapkan sanksi

5) Indikator – Indikator Kinerja Karyawan

Indikator-Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (Falah, dkk. 2021) adalah sebagai berikut:

a) Kualitas

Kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas

Kuantitas jumlahnya yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian - penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Penelitian oleh Budianto, dkk (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (persero) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui

apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Hipotesis penelitian yang diuji adalah terdapat pengaruh positif dengan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuisioner. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu Budianto dan Katini hanya menggunakan variabel independen lingkungan kerja sedangkan sekarang menggunakan variabel independen komunikasi dan karakteristik individu. Persamaan penelitian Budianto dan Katini dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama-sama lingkungan kerja dan variabel dependennya sama-sama kinerja.

- 2) Penelitian oleh Aprillia (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Indomulti Plasindo di Kota Semarang, menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu Aprillia menggunakan variabel independen disiplin kerja dan komitmen organisasi sedangkan sekarang menggunakan variabel independen komunikasi dan karakteristik individu. Persamaan penelitian Aprillia dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama-sama lingkungan kerja dan variabel dependennya sama-sama kinerja karyawan.

- 3) Penelitian Nisa, dkk (2018) dengan judul penelitiannya : Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. PLN Rayon Malang kota. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN Rayon Malang Kota sebanyak 40 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu penetapan jumlah sampel dari seluruh anggota populasi yaitu 40 responden. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variable independennya yaitu berupa Komunikasi dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi maupun sampel dan tahun penelitiannya.

- 4) Penelitian oleh Halik dkk (2018), meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Karakteristik individu Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis liner berganda. Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan karakteristik individu unggul berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Daerah Kota Parepare.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variable independennya yaitu berupa lingkungan

kerja, dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.

- 5) Penelitian oleh Lustono, dkk (2019) dengan judul penelitiannya : Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian & Pengembangan (Baperlitbang) Banjarnegara STIE Tamansiswa Banjarnegara. Jurnal Medikonis Stie Tamansiswa Banjarnegara Vol 19 Tahun 2019. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis Deskriptif Kuantitatif. Dengan program SPSS, Jumlah responden adalah sejumlah 64 orang pegawai khususnya adalah tenaga PNS saja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variable independennya yaitu berupa Komunikasi dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi maupun sampel dan tahun penelitiannya.

- 6) Penelitian oleh Sunarsi, dkk (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari persada di jakarta. Dalam penelitian ini teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu Sunarsi, dkk menggunakan variabel independen lingkungan saja sedangkan sekarang menggunakan variabel independen komunikasi dan karakteristik individu. Persamaan penelitian Sunarsi, dkk dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama-sama lingkungan kerja, dan variabel dependennya sama-sama kinerja.

- 7) Penelitian oleh Gunawarman (2020) dengan judul penelitiannya : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada UD. Galillea). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi seluruh pegawai produksi UD. Galillea sebanyak 38 orang dan menggunakan sampel jenuh sebanyak 38 orang. Prosedur pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner offline dengan menggunakan pilihan beberapa alternative jawaban berupa Skala Likert. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, uji Goodness, dan uji T. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Galillea.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variable independennya yaitu berupa kompensasi dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi maupun sampel dan tahun penelitiannya.

- 8) Penelitian oleh Hardina, dkk (2020) dengan judul penelitiannya : Pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mora Telematika Indonesia Jakarta.

Sampling jenuh digunakan sebagai metode sampel, artinya seluruh 65 karyawan PT Mora Telematika Indonesia Jakarta. Pengolahan data menggunakan regresi linier berganda dan pengujian hipotesis. Analisis statistik telah mengungkapkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variable independennya yaitu berupa kompensasi dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi maupun sampel dan tahun penelitiannya.

- 9) Penelitian oleh Sebastian, dkk (2020) dengan judul penelitiannya Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia Jason. Peneliti mengambil sampel sebanyak 75 responden pada PT Bank QNB Indonesia cabang SCBD dengan menggunakan kuisisioner. Metode penelitian ini menggunakan SmartPLS. Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh tidak signifikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variable independennya yaitu berupa kompensasi dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja

karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi maupun sampel dan tahun penelitiannya.

- 10) Penelitian oleh Nurfadilah, dkk (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asta Rekayasa Unggul. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bank Sulutgo Cabang Tondano. Artinya, jika lingkungan kerja menjadi lebih baik maka kinerja pegawai Bank Sulutgo Cabang Tondano akan menjadi lebih baik.

Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu Nurfadilah, dkk menggunakan variabel independen motivasi sedangkan sekarang menggunakan variabel independen lingkungan kerja dan komunikasi. Persamaan penelitian Nurfadilah, dkk dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama-sama komunikasi, dan lingkungan kerja dan variabel dependennya sama-sama kinerja.

- 11) Penelitian oleh Asriani (2021) dengan judul penelitiannya : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grage Resort Sangkan KAB. Kuningan Pada Masa Pandemi COVID-19. Metode survei deskriptif kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Karyawan Hotel Grage Resort Sangkan Kuningan yang berjumlah 75 orang menjadi subjek eksplorasi. Sampling jenuh digunakan sebagai metode sampel, artinya seluruh 75 karyawan Hotel Grage Resort Sangkan Kuningan dimasukkan dalam sampel. Pengolahan data menggunakan regresi linier

berganda dan pengujian hipotesis. Analisis statistik telah mengungkapkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variable independennya yaitu berupa kompensasi dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi maupun sampel dan tahun penelitiannya.

- 12) Penelitian oleh Arif dkk, (2021) dengan judul penelitiannya : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asian TEC Indonesia Jakarta Utara. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden yang seluruhnya merupakan karyawan PT Asian Tec Indonesia, Jakarta Utara, sedangkan metode penelitian menggunakan analisis regresi linier parsial dan simultan. Hipotesis menyatakan bahwa secara parsial kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variable independennya yaitu berupa kompensasi dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi maupun sampel dan tahun penelitiannya.

- 13) Penelitian oleh Chairunnisa, dkk (2021) dengan judul penelitiannya : Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja

Karyawan. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif yang meliputi Analisis Deskriptif, Analisis inferensial dengan bantuan program SPSS, version 25,00. Jumlah responden adalah sejumlah 76 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variable independennya yaitu berupa Komunikasi dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi maupun sampel dan tahun penelitiannya.

- 14) Penelitian Suthanaya, dkk (2021) dengan judul penelitiannya : Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Mitra Wahana Rafting Di Kabupaten Karangasem. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif Regresi linier berganda, determinasi dan Uji t (T-test) dengan program SPSS, Jumlah sampel adalah sejumlah 54 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variable independennya yaitu berupa Komunikasi dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi maupun sampel dan tahun penelitiannya.