

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam perkembangan organisasi. Sumber daya manusia dalam perusahaan adalah semua orang yang terlibat dalam pengembangan organisasi khususnya karyawan. Sebuah organisasi/lembaga membutuhkan seorang karyawan yang kompeten dan kreatif guna mencapai tujuan organisasi. Karyawan memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi, yaitu sebagai pemikir, perencanaan dan pengendali aktivitas organisasi. Melihat pentingnya peranan karyawan dalam organisasi maka kinerja karyawan menentukan keberhasilan atau prestasi dari organisasi tersebut. Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa adanya sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, semua hal yang mencakup sumber daya manusia harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen, agar para karyawan mempunyai kinerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Menurut Daft (dalam Arianto, N. Kurniawan, H: 2020) motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Pernyataan ini erat kaitannya dengan hasil penelitian Hendri Sembiring (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Salman Farisi, dkk (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maheasy (dalam Julianto, dkk: 2021) Komunikasi memiliki peranan penting dalam organisasi, sehingga komunikasi organisasi dengan segala teori yang ada di dalamnya menjadi suatu hal yang penting untuk menjadi fenomena sentral dalam organisasi. Ketika terjadi perubahan sistem interaksi, komunikasi akan membantu membangun dan mempertahankan pencapaian tujuan organisasi. Pernyataan ini erat kaitannya dengan hasil penelitian Luh mang Indah Mariani, dkk (2017) dimana menunjukan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa, apabila komunikasi meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Menurut Sutrisno (dalam Hasibuan, 2018:71) lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. sehingga gairah kerja para karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja yang ada di lapangan dapat dilihat dari pencahayaan di dalam ruangan kurang baik, peralatan kantor yang tidak tertata dengan rapi, minimnya sarana dan prasarana dan kurang bersahabat dengan rekan kerja. Pernyataan ini erat kaitannya dengan hasil penelitian Ferawati (2017) dan Nariah (2021) menunjukan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasibuan (dalam Kabu, dkk: 2020) berpendapat bahwa ukuran ini adalah ukuran dari seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi tempatnya bekerja. Hasil dari kontribusi ini yang dinamakan dengan kinerja.

Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya dengan mewujudkan kepuasan kerja karyawan melalui motivasi, komunikasi, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Faktor pertama yang menentukan kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah motivasi. Menurut Hasibuan (2019), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Sebagai seorang karyawan haruslah memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diberikan oleh perusahaan. Dengan adanya motivasi yang tinggi didalam diri seorang karyawan akan membangkitkan gairah semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Faktor kedua yang menentukan kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah komunikasi. Peranan komunikasi yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2018) mengatakan komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Selain dua faktor yang telah disebutkan di atas, faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik. Faktor lingkungan

kerja fisik menurut Handoko (dalam Silalahi, 2021) adalah keseluruhan atau setiap aspek dari segala fisik yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Menurut Sedarmayanti (dalam Silalahi, 2021) dalam lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif agar kinerja karyawan semakin meningkat.

Dalam penelitian ini peneliti meneliti mengenai motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. BPR Pusaka Denpasar. Apabila ketiga hal tersebut sudah terlaksana dengan optimal maka kinerja yang dihasilkan juga akan optimal. Motivasi dapat menentukan apakah target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tercapai atau tidak. Peneliti ingin mendalami bagaimana motivasi yang telah dibangun oleh karyawan PT. BPR Pusaka Denpasar. Selain itu komunikasi juga tidak kalah mempengaruhi kinerja karyawan. Karena jika tidak adanya komunikasi antar karyawan atau antar karyawan dengan atasan maka aktivitas dan proses kerja suatu perusahaan akan terhambat. Dilihat dari fenomena yang terjadi di PT. BPR Pusaka Denpasar peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana komunikasi yang dibangun dalam rangka memajukan perusahaan. tentunya kedua hal tersebut tidak akan berjalan secara optimal jika tidak di dukung oleh lingkungan kerja yang memadai.

Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu perlu diciptakan lingkungan kerja yang kondusif demi kelancaran suatu kegiatan.

PT. BPR Pusaka Denpasar adalah salah satu perusahaan yang beroperasi dengan kegiatan operasionalnya yang meliputi kegiatan mengumpulkan dana dari masyarakat maupun menyalurkan dana. Tentunya tidak terlepas dari peranan para karyawan dan staff kepegawaian mulai dari tingkat manajer sampai tingkat *cleaning service*. Dalam menjalankan tugas, setiap karyawan dihadapkan dengan beban tugas yang silih berganti dan semuanya harus dikerjakan sesuai target yang telah ditentukan. Berikut adalah paparan data pencapaian kinerja karyawan PT. BPR Pusaka Denpasar, yang berupa pencapaian target dana tahun 2020 sampai 2021.

Table 1.1
Data Pencapaian Target Dana
PT. BPR Pusaka Denpasar
Tahun 2020 - 2021

Produk	Rencana kerja tahun 2020	Realisasi kerja Tahun 2020	Rencana kerja tahun 2021	Realisasi kerja tahun 2021
Tabungan	27.120.719.000	19.753.676.536	19.970.992.000	19.121.152.972
Deposito	43.196.356.000	42.505.758.000.	43.735.359.000	40.216.219.000
Kredit	59.270.534.000	54.682.772.081	53.586.535.000	52.775.212.905

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa pencapaian target dana PT. BPR Pusaka Denpasar mengalami penurunan. Pada tahun 2020 dan 2021 masih terdapat produk yang belum mencapai target yang telah ditetapkan. Ini membuktikan bahwa masih ada penurunan kinerja karyawan dengan belum

tercapainya target perusahaan. Dari hasil wawancara kepada PT. BPR Pusaka Denpasar, dinyatakan bahwa permasalahan yang terjadi karyawan kurang termotivasi untuk bekerja disebabkan karena pimpinan tidak pernah memberi arahan. Selain motivasi, komunikasi yang kurang antara bawahan dengan atasan ditempat kerja. Serta lingkungan kerja karyawan yang tidak sehat berupa ruang kantor yang sempit membuat karyawan cukup terganggu karena suhu udara yang panas, area parkir yang berantakan dan tanpa ada orang keamanan juga membuat karyawan merasa tidak selamat di lingkungan kerjanya sendiri. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Pusaka Denpasar”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas , maka rumusan masalahnya sebagai berikut

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pusaka Denpasar?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pusaka Denpasar ?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pusaka Denpasar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pusaka Denpasar
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pusaka Denpasar
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pusaka Denpasar

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkuat dan memperkaya kajian teori mengenai pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan atau bahan pertimbangan kepada perusahaan mengenai bagaimana motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Goal Setting Theory

Menurut Edwin Locke dalam Lunenburg, 2011. *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi, menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan memengaruhi perilaku kerjanya. *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi.

2.1.2 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Menurut Martoyo (1998) yang di kutip oleh Setyowati Subroto (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah sebuah proses yang mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan atau dengan kata lain adanya dorongan dari luar terhadap seseorang, sehingga mau melakukan sesuatu. Menurut Bangun (2012) yang dikutip oleh Setyowati Subroto (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah adanya suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur dan merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain atau karyawan. Menurut Bangun (2012) yang dikutip oleh Setyowati Subroto (2018) menyatakan motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang berupa kesadaran akan pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakan dan motivasi ini disebut dengan motivasi instrinsik. Adapula motivasi yang berasal dari luar diri seseorang yang berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal dan mereka merasa bertanggungjawab atas suatu pekerjaan, jadi tanpa ada faktor luar yang memengaruhi, mereka terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya. Perilaku seseorang itu hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Menurut Saeed & Asghar (2012) yang dikutip oleh Setyowati Subroto (2018) motivasi memiliki arti yang sangat penting terhadap kinerja karyawan, karena ketika karyawan termotivasi, kinerja akan meningkat sebab karyawan memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi. Motivasi yang diberikan mempunyai pengaruh dan peran yang sangat penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dari definisi di atas dapat dikatakan bahwa motivasi adalah sikap mental secara psikologis yang ada dalam diri seseorang yang memberikan dorongan sehingga seseorang rela dan mau mengarahkan segenap kemampuannya untuk menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian visi dan misi organisasi yang telah ditentukan.

2. Jenis-Jenis Motivasi

Motivasi kerja dibagi menjadi dua jenis. Berikut jenis-jenis motivasi menurut Winardi (2016:5) dapat bersifat negatif dan positif, yakni :

- a) Motivasi positif, yang kadang-kadang dinamakan orang “motivasi yang mengurangi perasaan cemas” (anxiety reducing motivation) atau “pendekatan wortel” (the carrot approach) dimana orang ditawarkan sesuatu yang bernilai (misal imbalan berupa uang, pujian dan kemungkinan untuk menjadi karyawan tetap) apabila kinerja memenuhi standar yang ditetapkan.
- b) Motivasi negatif, yang seringkali dinamakan orang “pendekatan tongkat pemukul” (the stick approach) menggunakan ancaman hukuman (teguran-teguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat, dan sebagainya) andaikata kinerja orang bersangkutan dibawah standar. Menurut Gregor dalam Winardi (2010:6) “masing-masing” tipe (motivasi) memiliki tempatnya sendiri didalam organisasi-organisasi, hal mana tergantung dari situasi dan kondisi yang berkembang.

Motivasi di atas sering digunakan oleh suatu organisasi atau instansi. Dana dalam penggunaannya harus tepat, baik atau benar dan juga seimbang

agar dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai dan mencapai suatu keinginan atau kebutuhan para pegawai.

3. Prinsip-Prinsip Motivasi

Prinsip-prinsip dalam motivasi kerja, terdapat beberapa prinsip dalam motivasi kerja karyawan menurut Anwar (2011:100) diantaranya yaitu :

- a) Prinsip partisipasi, dalam upaya memotivasi kerja karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- b) Prinsip komunikasi, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- c) Prinsip mengakui andil, bawahan pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- d) Prinsip pendelegasian, wewenang pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan.
- e) Prinsip pemberian perhatian, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahannya, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pimpinan.

4. Metode Motivasi

Metode motivasi manajemen sumber daya manusia memiliki metode-metode untuk memotivasi karyawannya

a. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010;149) metode-metode motivasi adalah sebagai berikut :

- a) Motivasi langsung (Direct motivation) adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan. Jadi sifat khususnya seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.
- b) Motivasi tidak langsung (Indirect motivation) adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat.

5. Bentuk Motivasi

Dalam arti sistem, motivasi terdiri atas tiga hal yang berinteraksi serta saling bergantung pada elemen kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*) dan tujuan (*goals*).

a) Kebutuhan (*needs*)

Satu kata yang cocok untuk mendefinisikan kebutuhan adalah kekurangan. Dalam arti homeostasis, kebutuhan diciptakan setiap kali ada ketidakseimbangan fisiologi atau psikologis. Misalnya, kebutuhan terjadi

ketika sel dalam tubuh kekurangan makanan dan air , ketika kepribadian manusia dirampas orang lain yang menjadi teman atau sahabat.

b) Dorongan (*drives*)

Dengan beberapa pengecualian, dorongan atau motif (dua istilah digunakan secara bergantian) dibentuk untuk meringankan kebutuhan. Dorongan dapat didefinisikan dengan sederhana sebagai kekurangan petunjuk. Mirip penggunaan istilah *Hull*, dorongan berorientasi pada aksi dan memberikan dorongan energy ke arah tujuan penyelesaian.

c) Tujuan (*goals*)

Akhir dari siklus motivasi adalah tujuan. Sebuah tujuan dalam siklus motivasi bisa didefinisikan sebagai sesuatu yang akan meringankan kebutuhan dan mengurangi dorongan. Dengan demikian, mencapai tujuan akan cenderung mengembalikan keseimbangan fisiologi atau psikologis dan akan mengurangi dorongan. Makan, minum dan mendapatkan banyak teman akan cenderung mengembalikan keseimbangan homeostatis serta mengurangi hubungan dorongan yang sesuai.

Dengan demikian melalui peningkatan kebutuhan pegawai pada tingkat yang lebih tinggi, dapat memotivasi pegawai dan menciptakan iklim kerja yang menyenangkan, pada gilirannya meningkatkan kinerja yang lebih baik.

6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku pegawai. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi, menurut Donni Juni Priansa (2014:220) ada

beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain adalah berkaitan dengan :

a) Keluarga dan kebudayaan

Motivasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman.

b) Konsep diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berpikir tentang dirinya

c) Jenis kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikan dengan maskulinitas, sehingga ada perbedaan prestasi kerja antara pria dan wanita

d) Pengakuan dan prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan dan diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja dan lingkungan pekerjaan

e) Cita-cita dan aspirasi

Cita-cita atau aspirasi suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai.

f) Kemampuan belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, dalam kemampuan belajar ini taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran.

g) Kondisi pegawai

Kondisi fisik dan psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis pegawai.

h) Kondisi lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur ini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat.

i) Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaan dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat ataupun sebaliknya.

j) Upaya pimpinan memotivasi pegawai

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

7. Indikator Motivasi

Indikator dari motivasi menurut Robbins dan Judge dalam Wirawan dan Sudharma (2015) adalah sebagai berikut :

a) Kerja keras

Yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki

b) Orientasi masa depan

Yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan rencana akan hal tersebut

c) Usaha untuk maju

Yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan

d) Rekan kerja yang dipilih

Yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan

e) Tingkat cita-cita yang tinggi

Yaitu apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan

f) Orientasi tugas/sasaran

Yaitu kepemimpinan yang ditunjukkan dengan fokus kepada pekerjaan-pekerjaan serta tanggung jawab

g) Ketekunan

Yaitu upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan

h) Pemanfaatan waktu

Yaitu keadaan dimana pekerja bisa melakukan segala hal yang diinginkan tanpa adanya paksaan.

2.1.3 Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi

Menurut (I. M. Ginting et al., 2019:36) komunikasi merupakan cara menyampaikan pesan yang dilakukan secara langsung lewat media. Eksistensi dari komunikasi bisa mempermudah seseorang dalam berinteraksi untuk membangun organisasi dalam suatu hubungan yang diinginkan. Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan

berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi. Komunikasi sangat penting bagi kehidupan manusia. Berkembangnya pengetahuan manusia dari hari ke hari karena komunikasi.

Komunikasi juga membentuk sistem sosial yang saling membutuhkan satu sama lain, maka dari itu komunikasi tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia. Komunikasi merupakan suatu proses dari penyaluran informasi, baik dari dalam maupun dari luar organisasi secara timbal balik, komunikasi yang efektif merupakan alternatif yang paling diinginkan guna memenuhi secara tepat dan efisien penyampaian pesan. Sekaligus mengoreksi apakah pesan yang disampaikan dapat dimengerti dan diterima dengan baik. Keseluruhan proses intruksi itu sangat bermanfaat bagi pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2017:17), komunikasi adalah sebuah konsep yang mempunyai banyak arti. Makna komunikasi dapat dibedakan menjadi : proses komunikasi sosial makna ini ada dalam konteks sosial. Dimana para ilmuwan sosial menggunakan metode ini untuk penelitian biasanya fokus pada aktivitas manusia dan komunikasi itu terkait pesan dan perilaku.

Menurut Wibowo (2016:242) Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai

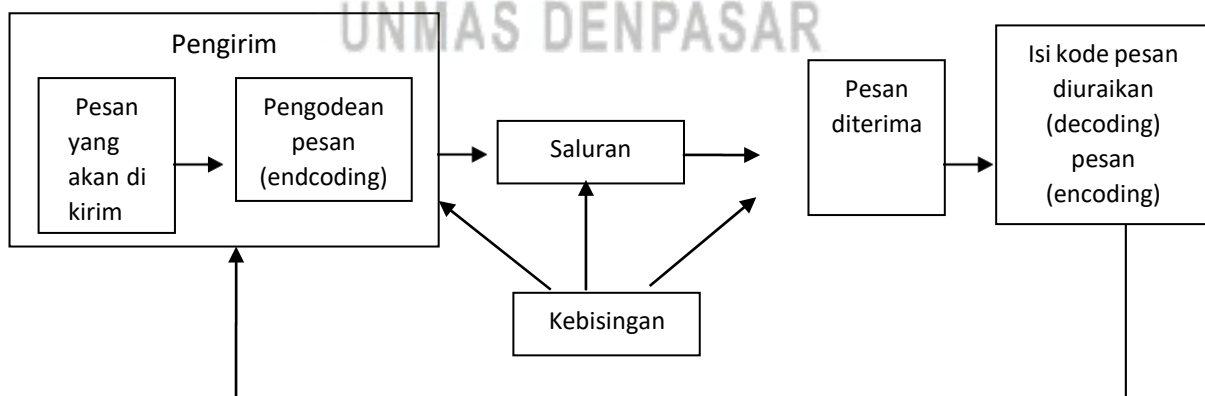
sender kepada pihak lain sebagai *receiver* untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon balik kepada *sender*.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat dinyatakan komunikasi adalah sebuah proses dua arah dalam penyampaian informasi atau pesan-pesan oleh seseorang kepada orang lain dengan tujuan dapat saling mengerti dan memahami. Arti komunikasi demikian penting dalam meneruskan informasi kepada orang lain sehingga dapat diterima dan dipahami.

2. Proses Komunikasi

Proses komunikasi adalah tahapan-tahapan di antara sumber dengan penerima yang menghasilkan pemindahan dan pemahaman makna. (Robbins dan Judge, 2018:224). Proses komunikasi dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut

Gambar 2. 1 Proses Komunikasi



Sumber : Robbins dan Judge (2018:224)

Gambar 2.1 dapat dijelaskan proses komunikasi. Pengirim memulai sebuah pesan dengan mengemukakan pemikirannya. Pesan adalah sebuah

tindakan aktual produk fisik dari pengkodean pengirim. Saluran adalah media melalui mana pesan-pesan akan berjalan. Pengirim memilihnya, kemudian menentukan apakah menggunakan saluran yang formal atau informal. Penerima adalah orang kepada siapa pesan akan diarahkan, yang pertama-tama harus menerjemahkan simbol-simbol ke dalam bentuk yang dapat dipahami. Tahap ini menguraikan isi kode dari pesan kebisingan mencerminkan hambatan dalam komunikasi yang memutarbalikkan kejelasan dari pesan, seperti misalnya permasalahan persepsi, informasi yang berlebihan, kesulitan semantik atau perbedaan budaya. Kaitannya terakhir dalam proses komunikasi ini adalah lompatan umpan balik. Umpan balik adalah pemeriksaan mengenai seberapa berhasilkah kita dalam memindahkan pesan kita seperti yang dimaksudkan semula. Ini menentukan apakah pemahaman telah tercapai atau belum.

3. Fungsi Komunikasi

Menurut Robbins dan Judge (2018:223-224), komunikasi melakukan empat fungsi utama di dalam kelompok atau organisasi : pengendalian, motivasi, pernyataan emosional dan informasi.

- a) Komunikasi berperan untuk mengendalikan perilaku anggota dengan berbagai cara. Organisasi memiliki otoritas hierarki dan panduan formal bagi para pekerja yang dipersyaratkan untuk diikuti.
- b) Komunikasi membantu meningkatkan motivasi dengan menjelaskan kepada para pekerja mengenai apa yang harus mereka lakukan, seberapa baik mereka dalam melakukannya, dan bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerjanya.

- c) Kelompok kerja merupakan sumber utama dari interaksi sosial bagi banyak pekerja. Komunikasi di dalam kelompok adalah mekanisme dasar para anggota yang memperlihatkan kepuasan dan frustrasi. Oleh karena itu, komunikasi menyediakan pernyataan emosional dari perasaan dan pemenuhan kebutuhan sosial.
- d) Fungsi terakhir dari komunikasi adalah memfasilitasi pengambilan keputusan. Komunikasi memberikan informasi yang diperlukan oleh para individu dan kelompok untuk mengambil keputusan dengan mengirimkan data yang diperlukan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi pilihan.

4. Hambatan Dalam Komunikasi

Robbins dan Judge (2018:240), hambatan atau penghalang dalam komunikasi terdiri dari :

- a) Penyaringan

Penyaringan (*filtering*) mengacu pada tujuan memanipulasi informasi oleh pengirim sehingga si penerima akan melihatnya menjadi lebih menguntungkan. Level yang semakin vertikal dalam hierarki organisasi, maka akan semakin membuka banyak kesempatan untuk melakukan penyaringan.

- b) Pemilihan persepsi

Pemilihan persepsi merupakan hal penting sebab para penerima dalam proses komunikasi melihat dan mendengar secara selektif berdasarkan pada kebutuhan mereka, motivasi, pengalaman, latar belakang dan karakteristik personal lainnya.

c) Informasi yang berlebihan

Para individu memiliki kapasitas yang terbatas untuk memproses data

d) Emosi

Orang-orang yang berada dalam suasana hati yang negatif lebih cenderung untuk mengkritisi pesan dengan lebih terperinci, sedangkan mereka yang berada dalam suasana hati positif cenderung untuk menerima komunikasi begitu saja. Emosi yang lebih ekstrem seperti sorak kegirangan atau depresi berisiko menghalangi komunikasi yang efektif.

e) Bahasa

Bahkan ketika kita sedang berkomunikasi dalam bahasa yang sama, kata-kata dapat berarti hal-hal yang berbeda dengan orang lain. Umur dan konteks adalah dua dari faktor terbesar yang mempengaruhi perbedaan-perbedaan tersebut. Para pengirim cenderung untuk mengasumsikan kata-kata dan istilah-istilah dengan tidak tepat yang mana mereka menggunakan arti yang sama dengan yang mereka gunakan kepada penerima.

f) Keheningan

Hal yang mudah untuk mengabaikan keheningan atau kurangnya komunikasi karena didefinisikan dengan ketiadaan informasi. Keheningan mangcu pada diskriminasi, gangguan, korupsi dan kelakuan buruk yang berarti bahwa paramanajemen puncak tidak dapat mengambil tindakan untuk menghilangkan perilaku ini.

g) Kekhawatiran komunikasi

Hampir semua pekerjaan memerlukan beberapa komunikasi secara lisan. Menjadi pusat perhatian yang lebih besar adalah bukti bahwa kekhawatiran komunikasi lisan yang lebih tinggi dapat memutarbalikkan tuntutan komunikasi atas pekerjaan agar meminimalkan kebutuhan komunikasi.

h) Berbohong

Hambatan terakhir terhadap komunikasi yang efektif adalah kesalahan penyajian informasi secara sekaligus atau berbohong. Diperparah di sebuah organisasi yang besar, yaitu sejumlah besar penipuan yang terjadi setiap harinya. Bukti menunjukkan bahwa orang-orang merasa lebih nyaman berbohong melalui telepon daripada berhadapan muka dan lebih nyaman berbohong melalui e-mail dari pada mereka harus menulis dengan pulpen dan kertas.

5. Indikator Komunikasi

Menurut Sutardji (2016 : 10-11) terdapat beberapa indikator-indikator komunikasi yang efektif, yaitu sebagai berikut :

a) Pemahaman

Kemampuan untuk memahami pesan dengan cermat seperti yang dimaksud oleh komunikator. Tujuan komunikasi adalah terjadinya pemahaman bersama, dan untuk mencapai tujuan itu maka, seorang komunikator maupun komunikan harus saling memahami fungsinya masing-masing. Komunikator menyampaikan pesan

sementara komunikan dapat menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

b) Kesenangan

Jika proses komunikasi itu selain menyampaikan informasi dengan sukses, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan antara kedua belah pihak. Suasana yang lebih santai dan menyenangkan akan lebih enak dalam berinteraksi dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana seperti itu, maka kesan yang menarik akan muncul.

c) Pengaruh pada sikap

Tujuan komunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Apabila berkomunikasi dengan orang lain kemudian terjadi perubahan pada perilakunya dalam hal ini dapat dikatakan komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan dalam sikap seseorang, maka komunikasi yang dilakukan tersebut tidak efektif.

d) Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali, jika orang memiliki persepsi yang sama, kesamaan karakter, cocok dengan sendirinya hubungan akan terjalin dengan baik.

e) Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya perubahan sebuah tindakan terhadap komunikan maupun komunikator.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lee dalam Zama (2017:17) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi pegawai dalam rangka mencapai hasil kerjanya serta menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah suatu perbedaan antara kebutuhan pegawai dan diagnosis pegawai saat ini dengan lingkungannya yang kemudian diukur untuk mengetahui perbedaan antara apa yang dibutuhkan oleh pegawai dan apa yang disediakan oleh lingkungannya. Menurut Sedarmayanti (2017:17) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sialagan (2014:75) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi.

Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketegangan pada mata dan keinginan rohaniyah, serta yang terpenting semangat kerja yang lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan. Menurut Robbins dalam manik & Syafrina (2018) lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi yang berupa lingkungan sosial dan teknologi.

Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas, maka secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja yang baik mendorong semangat kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan performa pegawai. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan bagi pegawai dilihat dari adanya hubungan harmonis yang saling memberikan dukungan diantara sesama rekan kerja, selain itu didukung dengan kondisi ruangan kerja yang baik dan perlengkapan kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong efektivitas organisasi, meningkatkan semangat kerja dan etos kerja yang tinggi.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitiseminto (Irwan, 2017: 27 - 28) adapun hal – hal yang mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya :

a) Warna

Merupakan faktor yang paling penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

b) Kebersihan lingkungan kerja

Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja karena apabila lingkungan kerja bersih, maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu.

c) Penerangan

Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

d) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup akan memberi kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin

e) Jaminan terhadap keamanan

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

f) Kebisingan

Merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan menimbulkan kesalahan atau kerusakan.

g) Tata ruang

Merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang bisa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

h) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan yang sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan di lingkungan perusahaan tempat bekerja, hubungan yang baik antar rekan kerja satu dengan yang lain akan

meningkatkan semangat kerja dimana mereka saling bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

i) Hubungan dengan atasan

Hubungan dengan atasan adalah sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitas, seperti sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antara atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan.

3. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sarwoto dalam Sidanti (2015) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni :

a) Lingkungan kerja fisik

Menurut Nitisetimo 2014 di kutip oleh Vani Kenanga Nan Wangi dkk 2020 Lingkungan kerja fisik diartikan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan beban tugas, contohnya seperti penerangan, temperatur udara, keamanan, kebersihan, ruang gerak, musik dan lain-lain. Menurut Moejikat 2013 di kutip oleh Vani Kenanga Nan Wangi dkk 2020 Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta kondisi- kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan harus dilakukan.

b) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama dalam perusahaan.

4. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerja akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

5. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Indikator-indikator lingkungan kerja fisik menurut Afandi (2018) adalah sebagai berikut :

a) Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah

b) Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

c) Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu

d) Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

e) Suhu

Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab menurunnya kepuasan kerja para karyawan sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan proses produksi.

f) Bau tidak sedap

Salah satu bentuk dari pencemaran udara adalah adanya bau-bauan yang tidak sedap. Karena bau-bauan tidak sedap tersebut dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Bahkan bau-bauan yang tidak sedap apabila terjadi terus menerus dalam jangka waktu yang

cukup lama akan mempengaruhi kepekaan dalam penciuman. Pemakaian air condition (AC) adalah salah satu cara untuk mengatasi bau-bauan yang tidak nyaman dalam ruang kerja.

2.1.5 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Kasmir (2016: 182), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Fahmi (2016), kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Yani (2012), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan. Dari uraian pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Berdasarkan penjelasan dari beberapa para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut mangkunegara (2017:15) menyatakan bahwa ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

a. Faktor internal

Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja yang dikatakan buruk disebabkan karena orang tersebut mempunyai kemampuan yang rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuan.

b. Faktor eksternal

c. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

3. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Menurut Wibowo dalam Rozarie (2017:66) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

- a) Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
- b) Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.

- c) Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
- d) Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
- e) Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
- f) Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (dalam Masyithah dkk. 2018) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu :

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari prestasi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

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

c. Ketepatan waktu

Merupakan 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

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

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor .

2.1 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Penelitian ini dilakukan oleh Nurmin Arianto dan Ria Septiani (2021) yang menganalisis tentang “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. AJS”. Penelitian ini menggunakan penelitian bersifat asosiatif dengan jumlah responden 50 orang , menggunakan sampling jenuh dengan metode analisis jalur. Hasil dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa dari uji t statistik variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT AJSMuncul, Tangerang Selatan. Begitu juga dengan variabel Lingkungan Kerja Fisik, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT AJSMuncul, Tangerang Selatan. Adapun Kepuasan Kerja, tidak memiliki

pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pada PT AJSMuncul, Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja dan pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja.

2. Penelitian ini dilakukan oleh Hakim Fachrezi , Hazmanan Khair (2020) yang menganalisis tentang “Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu”. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui metode analisi pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji analisis path, Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh berjumlah 42 orang. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan di unit Safety, Risk, and Quality Control pada PT. Angkasa Pura II Kantor Cabang Kualanamu. Hasil penelitian ini dengan uji analisis path menunjukkan bahwa ada pengaruh dan signifikan antara variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh dan tidak signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja, ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja. Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan motivasi bukan berperan sebagai mediator pada pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada unit Safety, Risk, and Quality Control di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

3. Penelitian ini dilakukan Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, Siti Wahyuni (2019) yang menganalisis tentang “Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk” Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero). Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk yang berjumlah 32 karyawan dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 3,838 + 1,451X_1 + 0,063X_2 + e$ dapat dinyatakan variabel Motivasi Kerja (X_1) dan variabel Disiplin Kerja (X_2) memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh 0,483 atau 48,3%, yang artinya kontribusi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 48,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi ini.
4. Penelitian ini dilakukan oleh Sutarno, Yenny, Supriyanto, Dewi Anggraini, Zulkifli Umar (2019) yang menganalisis tentang “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi” .

Berdasarkan hasil R Square atau koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,335 berarti besarnya pengaruh variabel bebas yaitu Komunikasi (X) terhadap variabel terikat (Y) adalah sebesar 33,5%, sedangkan sisanya sebesar 66,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil regresi diketahui bahwa terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi Medan. Nilai alpha sebesar 21,52 menyatakan bahwa jika tingkat komunikasi (X) adalah 0 (nol), maka kinerja karyawan nilainya sebesar 21,52, sedangkan koefisien regresi $b = 0,62$ hal ini menunjukkan bahwa jika variabel komunikasi meningkat sebesar 1 unit maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,62 unit. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapatkan nilai t hitung variabel Komunikasi (X) adalah 3.524 dan nilai t tabel adalah 1,96, maka berdasarkan kriteria $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($3,524 > 1,96$), maka variabel Komunikasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.

5. Penelitian ini dilakukan oleh Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi (2020) yang berjudul “ Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero)”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau yang berjumlah 162 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 62

karyawan yang terdistribusikan pada setiap bagian. Teknik analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.

6. Penelitian ini dilakukan oleh Rr. Vemmi kesuma dewi (2021) dengan judul “ Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indosurya Kencana di Bekasi. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 60 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel komunikasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,717 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,842 dengan kriteria baik. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 15,466 + 0,618X$, dan nilai koefisien korelasi 0,726 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 52,8%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

7. Penelitian ini dilakukan oleh Denok Sunarsi, Hadion Wijoyo, Dodi Prasada, Dede Andi (2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada Di Jakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 98 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel Lingkungan Kerja diperoleh rata-rata skor sebesar 3,43 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh rata-rata skor sebesar 3,84 dengan kriteria baik. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,431 + 0,876X$, dan nilai korelasi 0,789 atau kuat dengan determinasi 62,2%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.
8. Penelitian ini dilakukan oleh Iis rahayu, Erwin syahputra, Anita sumelvia dewi (2022) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri”. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri. Sampel dalam penelitian ini adalah 36 responden dengan metode pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling yang mana penentuan jumlah sampel dengan pertimbangan tertentu yaitu dengan kriteria PNS. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji

instrumen validitas, uji instrumen reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis parsial yang diuji dengan uji t sedangkan hipotesis simultan diuji dengan uji F. Hasil penelitian diperoleh bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri. Komunikasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri. Lingkungan kerja fisik dan komunikasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri. Selain itu juga diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,397 atau 39,7%. Hal ini menandakan bahwa kinerja pegawai UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja fisik dan komunikasi sebesar 39,7%. Sedangkan sisanya sebesar 60,3% berasal dari variabel lain yang diperoleh dari penelitian terdahulu seperti motivasi dan disiplin yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

9. Penelitian ini dilakukan oleh Franly J. Ruan, Bernhard Tewal (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja fisik dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tropica Coco Prima di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda melalui bantuan software SPSS versi

24. Populasi penelitian sebanyak 290 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 75 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja fisik dan stress kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. PT. Tropica Coco Prima sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja fisik yang baik, meningkatkan lagi motivasi kerja para karyawan serta mengurangi tingkat stress kerja para karyawan.
10. Penelitian ini dilakukan oleh I Putu Santika, Ni Luh Sili Antari (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di LPD Desa Adat Kerobokan”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kerobokan. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kerobokan yang berjumlah 56 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan menggunakan program SPSS versi 17. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja; dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi

berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan; dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kerobokan harus memperhatikan faktor-faktor seperti motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Manajemen harus memperhatikan peningkatan motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan. Pengembangan motivasi dan kepuasan pegawai dapat dilakukan dengan peningkatan promosi jabatan pegawai. Peningkatan lingkungan kerja dapat dilakukan dengan mengurangi kebisingan, memperbaiki kualitas udara dan meningkatkan kualitas hubungan dengan rekan kerja.

