

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan merupakan faktor yang sangat penting dalam perusahaan. Keberhasilan dan kegagalan sebuah perusahaan sering kali ditentukan oleh peran penting dari sumber daya manusia yang dimiliki (Utami, dkk. 2024). Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan perusahaan. Apabila manusia di dalam perusahaan itu bermoral baik, penuh inisiatif, kreatif, dinamis, setia kepada perusahaan, dedikasi yang tinggi, memiliki tanggung jawab serta senantiasa membina kebersamaan, maka perusahaan tersebut akan tumbuh dan berkembang dengan baik (Utami, dkk. 2024).

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam perusahaan (Raymond, dkk. 2023). Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut keberhasilan suatu perusahaan ditunjang dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas di dalam suatu perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil

kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan perusahaan secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan (Maulyan, 2019).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau output yang dihasilkan oleh individu yang bekerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing perusahaan (Utami, dkk. 2024). Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi (Anwar, 2019). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerjanya, maka kinerja karyawan dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang ditetapkan organisasi (Widyaningrum & Widian, 2020). Permasalahan yang sering dihadapi perusahaan adalah bagaimana menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal. Kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu sasaran untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Satria Pangan Sejati yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pangan yaitu pengolahan daging. Jangkauan pemasaran perusahaan ini adalah hotel-hotel, restoran-restoran, serta konsumen individual atau perorangan yang kebanyakan terdapat di pulau Bali dan pulau Jawa. Di dalam menjalankan operasionalnya tentunya perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal. Pada kenyataannya, terdapat fenomena penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari target dan realisasi

penjualan yang tidak memenuhi target pada setiap bulannya. Berikut data target dan realisasi penjualan pada PT. Satria Pangan Sejati pada tahun 2023 disajikan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Penjualan PT. Satria Pangan Sejati Tahun 2023

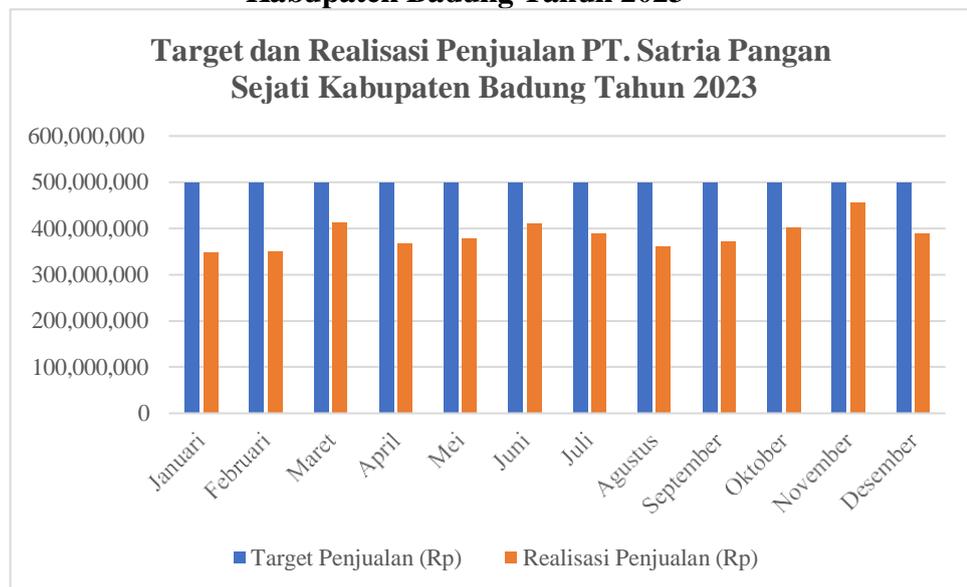
Bulan	Target Penjualan (Rp)	Realisasi Penjualan (Rp)	Persentase (%)
Januari	500.000.000	348.422.000	69,6
Februari	500.000.000	351.814.000	70,3
Maret	500.000.000	413.596.000	82,7
April	500.000.000	368.390.000	73,6
Mei	500.000.000	378.910.000	75,7
Juni	500.000.000	411.500.000	82,3
Juli	500.000.000	389.250.000	77,8
Agustus	500.000.000	362.100.000	72,4
September	500.000.000	372.715.000	74,5
Oktober	500.000.000	402.130.000	80,4
November	500.000.000	456.800.000	91,3
Desember	500.000.000	390.000.000	78,0

Sumber: PT. Satria Pangan Sejati Kabupaten Badung (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, dapat dijelaskan bahwa realisasi penjualan belum dapat memenuhi target perusahaan setiap bulannya pada tahun 2023. Realisasi tertinggi tercapai pada bulan November dengan target penjualan Rp. 500.000.000, dan realisasi penjualan Rp. 456.800.000 dengan persentase sebesar 91,3% . Hal tersebut dikarenakan pada bulan November adalah awal bulan menuju *high season*, kemudian diikuti dengan bulan Maret realisasi tercapai sebesar 82,7%, pada bulan Juni realisasi tercapat sebesar 82,3%, kemudian bulan Oktober sebesar 80,4%, bulan Desember realisasi tercapai sebesar 78,0%, pada bulan Juli tercapai sebesar 77,8%, selanjutnya pada bulan Mei tercapai sebesar 75,7%, pada bulan September tercapai sebesar 74,5%, kemudian pada bulan April sebesar 73,6%, pada bulan Agustus sebesar 72,4%,

selanjutnya pada bulan Februari realisasi tercapai sebesar 70,3%, dan realisasi terendah dicapai pada bulan Januari yaitu sebesar 69,6% karena pada bulan tersebut termasuk bulan yang *low session* sehingga konsumen yang berbelanja juga tidak terlalu banyak. Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai target dan realisasi penjualan PT. Satria Pangan Sejati Kabupaten Badung dapat diuraikan dengan grafik sebagai berikut:

Gambar 1.1
Target dan Realisasi Penjualan PT. Satria Pangan Sejati
Kabupaten Badung Tahun 2023



Sumber: PT. Satria Pangan Sejati Kabupaten Badung (2024)

Berdasarkan data di atas, menunjukkan bahwa realisasi penjualan yang belum dapat memenuhi target pada setiap bulannya pada PT. Satria Pangan Sejati Kabupaten Badung. Pada tahun 2023 target yang ditentukan perusahaan adalah sebesar Rp. 500.000.000, namun pada bulan Januari realisasi yang tercapai sebesar Rp. 348.422.000, bulan Februari realisasi tercapai sebesar Rp. 351.814.000, selanjutnya pada bulan Maret realisasi tercapai sebesar Rp. 413.596.000, bulan April realisasi tercapai sebesar Rp. 368.390.000, kemudian pada bulan Juni realisasi tercapai sebesar Rp. 411.500.000, bulan Juli realisasi

hanya tercapai sebesar Rp. 389.250.000, realisasi kembali menurun pada bulan Agustus yaitu sebesar Rp. 362.100.000, kemudian pada bulan September realisasi tercapai sebesar Rp. 372.715.000, bulan Oktober realisasi tercapai sebesar Rp. 402.130.000, selanjutnya pada bulan November realisasi penjualan tercapai sebesar Rp. 456.800.000, dan pada bulan Desember realisasi penjualan hanya tercapai sebesar Rp. 390.000.000. Berdasarkan hal tersebut, beberapa faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan adalah salah satunya yaitu lingkungan kerja.

Menurut Darmadi (2020), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Secara langsung lingkungan kerja berhubungan dengan karyawan sebab menjadi tempat dimana karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari sarana dan prasarana penerangan yang baik dan nyaman ketika dipakai untuk bekerja. Lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan, jika lingkungan kerja perusahaan baik maka akan membawa dampak positif kepada karyawan, begitu pula sebaliknya lingkungan kerja perusahaan buruk maka kinerja karyawan akan berkurang (Hernawan & Hendratmoko, 2022).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti, terdapat fenomena lingkungan kerja pada PT. Satria Pangan Sejati Kabupaten Badung yang dapat dilihat dari pencahayaan yang kurang baik yaitu terdapat beberapa lampu yang mati dan belum diperbaiki, serta lampu yang digunakan juga kurang terang sehingga

karyawan yang memiliki kendala pada penglihatan menjadi terganggu. Selain itu, sirkulasi udara yang kurang baik disebabkan karena kurangnya ventilasi udara pada ruangan sehingga pertukaran udara menjadi sempit sehingga karyawan menjadi tidak nyaman pada saat melaksanakan pekerjaan. Fenomena lainnya yaitu terdapat hubungan antar karyawan yang kurang baik pada perusahaan yang disebabkan oleh perbedaan prinsip dan kepribadian dalam melaksanakan pekerjaan sehingga hal tersebut menyebabkan karyawan menjadi tidak nyaman ketika bekerja. Jika hal ini tidak diperbaiki tentunya akan berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan.

Hasil penelitian dari Kusuma, dkk. (2023) dan Utami, dkk. (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan. Hasil penelitian Hartati, dkk. (2020) dan Sihotang (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Wangi, dkk. (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. Menurut Hasibuan (2019) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Adapun pendapat Oktaviana, dkk. (2021) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi adalah semua bentuk kembalian

finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang di peroleh karyawan sebagai bagian dari hubungan ke karyawan (Nurdianta, 2024).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti, terdapat fenomena kompensasi pada PT. Satria Pangan Sejati Kabupaten Badung yang dapat dilihat dari insentif dan bonus yang terlambat diberikan kepada karyawan, serta tidak terealisasi dengan baik kepada karyawan karena sering dipergunakan untuk menutupi biaya operasional perusahaan. Jika hal ini terus dilakukan maka akan berdampak terhadap penurunan kinerja karyawan.

Hasil penelitian dari Sari dan Fauzi (2024) dan Haris (2024) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi maka semakin meningkat kinerja karyawan. Penelitian Setiawan, dkk. (2023) dan Kumalasari dan Efendi (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Sari, dkk. (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Fachrezi dan Khair (2020) menyatakan bahwa komunikasi kerja adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya. Sementara itu Anandita, dkk. (2021) berpendapat bahwa secara pragmatis komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau megubah sikap, pendapat atau perilaku, baik langsung

secara lisan maupun tak langsung melalui media. Pengertian komunikasi memang sangat sederhana dan mudah dipahami, tetapi dalam pelaksanaannya sangat sulit dipahami, terlebih lagi bila yang terlibat komunikasi memiliki referensi yang berbeda, atau di dalam komunikasi berjalan satu arah misalnya media massa, tentunya untuk membentuk persamaan ini akan mengalami banyak hambatan (Wandari, 2022).

Beberapa masalah yang terjadi berkaitan dengan komunikasi karyawan pada PT. Satria Pangan Sejati Kabupaten Badung adalah adanya rasa enggan dari bawahan kepada atasannya untuk menyampaikan masalah-masalah yang dihadapi berkaitan dengan tugas yang dilaksanakan sehingga dapat mengganggu kinerjanya serta kurangnya interaksi antara atasan dan karyawan. Dampak negatif dari adanya masalah komunikasi adalah jarak antara pimpinan dan bawahan semakin jauh, demikian juga ada kerenggangan hubungan antara karyawan sehingga hal ini memicu kekhawatiran ada masalah bagi karyawan, maka dari itu sangat diperhatikan bahwa komunikasi sangat penting diterapkan pada saat jam bekerja ataupun diluar jam kerja.

Hasil penelitian dari Putra, dkk. (2024) dan Tamiya, dkk. (2024) menunjukkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat komunikasi kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan. Penelitian Silalahi, dkk. (2021) serta Angin dan Rismawati (2021) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Najati dan Susanto (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan dan hasil penelitian sebelumnya (*research gap*), maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satria Pangan Sejati Di Kabupaten Badung”.

1.2 Rumusan Masalah

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

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Satria Pangan Sejati di Kabupaten Badung?
- 2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Satria Pangan Sejati di Kabupaten Badung?
- 3) Apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Satria Pangan Sejati di Kabupaten Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Satria Pangan Sejati di Kabupaten Badung.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Satria Pangan Sejati di Kabupaten Badung.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Satria Pangan Sejati di Kabupaten Badung.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang dijelaskan, adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sebagai pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Satria Pangan Sejati di Kabupaten Badung.

2) Manfaat Praktis

a) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi mahasiswa dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah sehingga dapat menambah pengetahuan dan wawasan.

b) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan masukan atau sumbangsih pemikiran dalam pengambilan kebijakan berkaitan dengan masalah lingkungan kerja, kompensasi, dan komunikasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

UNMAS DENPASA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh (Locke & Latham, 1978). *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individu yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan – tujuan.

Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku tersebut yang mempunyai tujuan yang umum diamati bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku ini mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang memulai sesuatu seperti suatu pekerjaan maka akan terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan ini dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri atau diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Tari, 2024).

Goal setting theory menjelaskan hubungan antara tujuan yang diterapkan dengan kinerja. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakanya dan mempengaruhi konsekuensi

kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan kinerja, yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diindentikkan sebagai tujuannya.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Syofyan, dkk. (2024), kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Menurut Widiyasari dan Padmantlyo (2023), kinerja karyawan adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2019), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Taroreh, dkk. (2023), 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. Menurut Edy (2019), mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja karyawan juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi.

2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (*IQ* 110-120) apalagi *IQ superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan

motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Taroreh, dkk. (2023) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a) Kuantitas hasil kerja, merupakan segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- b) Kualitas hasil kerja, merupakan segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- c) Efisiensi dalam melaksanakan tugas, merupakan berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- d) Disiplin kerja, merupakan ketaatan pada hukum dan peraturan yang berlaku.
- e) Inisiatif, merupakan kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

- f) Ketelitian, merupakan tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
- g) Kepemimpinan, merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- h) Kejujuran, merupakan salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
- i) Kreativitas, merupakan proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Darmadi (2020), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut Sukanto dan Indriyo (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Menurut Afandi (2019) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja, sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya.

2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2019) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

a) Faktor Lingkungan Fisik

Afandi (2019) menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:

1. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
2. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
3. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sanga mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
4. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan

pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya.

Sedangkan *acoustical* privasi berhubungan dengan pendengaran.

b) Faktor Lingkungan Psikis

Afandi (2019) menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian.

Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.

2. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

3. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.

4. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja

seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.

5. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2019) sebagai berikut:

a) Pencerahan

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) Keamanan

Dengan selektif dalam memberi akses kepada tamu yang datang untuk masuk ke dalam bangunan perusahaan serta menyediakan tempat parkir yang aman.

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.

2.4 Kompensasi

2.4.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Ariandi (2018), kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Menurut Oktaviana, dkk. (2021) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang di peroleh karyawan sebagai bagian dari hubungan ke karyawan (Nurdianta, 2024). Menurut Fahraini dan Syarif (2022) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan atas balas jasa karena telah melaksanakan tugas dan kewajiban pada perusahaan dengan baik.

2.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Edy (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut:

a) Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal dikota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil.

b) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk jenis kegiatan yang sama, cepat diketahui. Jika tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas dikalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

c) Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya.

d) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang besar pula.

e) Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan pada para karyawan.

f) Peranan Serikat Buruh

Keberadaan serikat kerja yang ada dalam perusahaan dirasakan penting. Serikat pekerja akan menjembatani kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan.

2.4.3 Indikator Kompensasi

Hasibuan (2019) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu:

- a) Gaji, merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
- b) Upah, merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
- c) Insentif, merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- d) Tunjangan, merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
- e) Fasilitas, merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

2.5 Komunikasi Kerja

2.5.1 Pengertian Komunikasi Kerja

Menurut Dinda, dkk. (2021) komunikasi adalah seseorang mencoba membagi informasi, gagasan atau sikap dengan yang lain agar diperoleh

persepsi yang sama. komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari dua arah antara komunikator kepada komunikan yang dapat memberikan informasi dan ide-ide sesuai dengan tujuannya. Fachrezi dan Khair (2020) menyatakan bahwa komunikasi kerja adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya. Sementara itu Anandita, dkk. (2021) berpendapat bahwa secara pragmatis komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau megubah sikap, pendapat atau perilaku, baik langsung secara lisan maupun tak langsung melalui media.

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses interaksi antara pimpinan dan karyawan dalam hal penyampaian perintah, informasi, saran dan tujuan perusahaan yang bersifat lisan ataupun tulisan yang bertujuan agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan dan tercipta hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.5.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2019) ada dua tinjauan faktor-faktor yang memengaruhi komunikasi, yaitu:

- 1) Faktor dari pihak *sender* atau disebut pula komunikasi, terdiri dari :
 - a. Keterampilan *sender*
 - b. Sikap *sender*

- c. Pengetahuan *sender*
- d. Media saluran yang digunakan oleh *sender*

2) Faktor dari pihak *receiver*, yaitu :

- a. Keterampilan *receiver*
- b. Sikap *receiver*
- c. Pengetahuan *receiver*
- d. Media saluran komunikasi

2.5.3 Indikator Komunikasi Kerja

Menurut Dinda, dkk. (2021) dalam melakukan komunikasi yang efektif ada beberapa indikator yang perlu dilakukan, diantaranya:

a) Persepsi

Komunikasi harus dapat memprediksi apakah pesan-pesan yang akan disampaikan dapat diterima oleh penerima pesan. Audiens sebagai penerima pesan lalu akan mengantisipasi reaksi komunikator untuk menyusun pesan penyesuaian untuk menghindari kesalahfahaman dalam komunikasi tersebut.

b) Ketepatan

Secara umum audiens mempunyai suatu kerangka berfikir. Agar komunikasi yang dilakukan mencapai sasaran, maka seseorang perlu mengekspresikan sesuatu sesuai dengan apa yang ada dalam kerangka berfikir mereka, apabila hal itu diabaikan, maka yang muncul adalah *miss communication*.

c) Kredibilitas

Dalam berkomunikasi komunikator perlu memiliki suatu keyakinan bahwa para audiens adalah orang-orang yang dapat dipercaya. Demikian jugasebaliknya, komunikator harus mempunyai suatu keyakinan akan inti pesan dan maksud yang ingin mereka sampaikan.

d) Pengendalian

Dalam berkomunikasi, audiens akan memberikan suatu reaksi atau tanggapan terhadap pesan yang disampaikan. Reaksi mereka dapat membuat komunikator tertawa, menangis, bertindak, mengubah pikiran, atau lemah lembut. Hal ini ditentukan oleh intensitas reaksi yang dilontarkan audiens terhadap apa yang disampaikan oleh komunikator. Sebaliknya reaksi audiens tergantung pada berhasil atau tidaknya komunikator mengendalikan audiensnya saat melakukan komunikasi.

e) Keharmonisan

Komunikator yang baik tentu akan selalu dapat menjaga hubungan yang baik dengan audiens sehingga komunikasi dapat berjalan lancar dan mencapai tujuannya.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kusuma, dkk. (2023) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gema Perkasa Electronic secara parsial dan simultan. Penelitian ini merupakan penelitian

asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 75 orang karyawan PT. Gema Perkasa Electronic. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik nonprobability sampling atau menggunakan metode sampling jenuh. Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner dengan menggunakan skala Likert dan pemograman SPSS 25. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji t, uji F dan uji koefisiensi determinasi. Hasil penelitian yang dapat dipaparkan adalah: (1) terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} = 5,524 > t_{tabel} = 1,992$), (2) terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} = -2,749 < t_{tabel} = 1,992$), dan (3) pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan ($F_{hitung} = 16,864 > F_{tabel} = 3,97$). Sehingga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja pada PT. Gema Perkasa Electronic secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Prasetyo (2023) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN Pada Dinas Pertanian Di Kabupaten Kotawaringin. Penelitian ini berupaya menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja dan Stres Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai ASN Pada Dinas Pertanian Di Kabupaten Kotawaringin Timur. Penelitian ini menggunakan tehnik (*Simple Random Sampling*), yaitu tehnik pengambilan sampel dari anggota populasi untuk digunakan sebagai sampel. Dan data uji ini menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Hipotesis, dan Uji Analisis

Data penelitian dengan menggunakan Analisis Deskriptif, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Korelasi, dan Analisis Koefisien Determinasi. Berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini adalah uji t untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,013 > 2,00665$) dan tingkat signifikan $0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Dinas Pertanian di Kabupaten Kotawaringin Timur. Sedangkan uji t untuk variabel Stres Kerja (X2) yaitu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,829 > 2,00665$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN Pada Dinas Pertanian di Kabupaten Kotawaringin Timur. Kemudian untuk hasil uji f nilai $f_{hitung} = 28,584 > f_{tabel} 3.18$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ artinya secara simultan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN. Nilai R sebesar 0,720 menunjukkan hubungan / korelasi antara Kinerja Pegawai ASN dengan variabel bebas adalah kuat (*Signifikan*) pengaruhnya sebesar 72,0%. *R Square* sebesar 0,519 artinya 51,9% sedangkan sisanya 0,481 artinya 48,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilampirkan dalam penelitian ini. Berdasarkan uraian diatas bahwa dengan adanya Lingkungan Kerja dan Stres Kerja yang menyertai maka dapat meningkatkan Kinerja Pegawai ASN secara optimal.

Purwanti, dkk. (2023) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Changshin Reksa Jaya Garut. Penelitian ini memfokuskan pada analisis

secara parsial dan simultan pengaruh lingkungan kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan. Desain penelitian deskriptif diadopsi untuk penelitian ini. Populasi penelitian berjumlah 11.035 orang karyawan di PT. Changshin Reksa Jaya Garut yang dipilih secara *Probability Sampling*. Sesuai perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% diperoleh 100 orang karyawan menjadi responden utama. Data dikumpulkan dari responden melalui metode wawancara personal dengan bantuan kuesioner. Regresi berganda dipakai untuk pengujiannya. Hasil penelitian ditemukan bahwa lingkungan kerja dan K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Changshin Reksa Jaya Garut, ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($218,01 > 3,09$) dan nilai sig. ($0,000 < 0,05$). Artinya, membaiknya kondisi lingkungan kerja dan K3 berdampak juga pada membaiknya kondisi kinerja karyawan, begitu juga jika sebaliknya. Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi diperoleh 0,867 yang artinya besar pengaruh lingkungan kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan sebesar 86,7%. Kesimpulannya kualitas lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan menunjukkan kinerja baik serta penerapan kebijakan K3 yang konsisten akan menciptakan rasa aman pada karyawan dan akhirnya kualitas kinerja karyawan semakin baik.

2.6.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sari dan Fauzi (2024) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan The Fashion). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini

adalah Sales Promotion Perusahaan The Fashion berjumlah 41 orang. Dengan bantuan kuesioner, penyusunan data dilakukan melalui metode survei. SPSS 26 digunakan untuk menganalisis data. pengujian koefisien determinasi (R^2), dan pengujian hipotesis (uji t). Studi ini menemukan bahwa kompensasi dan tingkat disiplin dalam bekerja memiliki efek yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fauzi, dkk. (2024) yang berjudul Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai PT Transportasi Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan apakah kompensasi memiliki dampak terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dan data dikumpulkan melalui kuesioner. Validitas dan reliabilitas kuesioner diuji, dan data dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistic 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artikel ini menekankan pentingnya kompensasi yang adil dalam memotivasi pegawai dan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam kompensasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 25,7%. Namun, terdapat faktor-faktor lain yang juga memengaruhi kinerja pegawai sebesar 69,9%. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti motivasi, lingkungan kerja, dan keterampilan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Haris (2024) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Strategic Pestcontrol Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap

kinerja karyawan di PT. Strategic Pestcontrol, Jakarta Selatan. Dilakukan dengan pendekatan deskriptif kuantitatif, penelitian melibatkan 60 responden menggunakan metode sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner, dan dianalisis menggunakan Microsoft Excel 2013 dan SPSS 21. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi 0,971, berkontribusi sebesar 94,2% terhadap kinerja. Disiplin Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien korelasi 0,868, memberikan kontribusi 75,4% terhadap kinerja. Secara bersama-sama, kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi 0,950, menunjukkan bahwa kedua variabel memberikan kontribusi sebesar 95% terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya, kompensasi dan Disiplin Kerja secara signifikan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di PT. Strategic Pestcontrol, dengan sisanya 5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

2.6.3 Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Putra, dkk. (2024) yang berjudul Pengaruh Komunikasi dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir PT. Sicepat Express Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan divisi kurir PT Sicepat Express Pekanbaru. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga akhir penelitiannya. Teknik pengumpulan data terdiri dari

angket, observasi, dan dokumentasi, dan metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi memiliki nilai thitung (5.886) > ttabel (0,239) maka hipotesis diterima, artinya komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja. Konflik Kerja memiliki nilai thitung (8.823) > ttabel (0,239), maka hipotesis diterima, artinya konflik kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Jika Fhitung sebesar 53.677 dengan signifikansi 0,000. Ftabel statistik sebesar 0,239. Dengan demikian diketahui Fhitung (53.677) > Ftabel (0,239) dengan Sig. (0,000) < (0,05). Artinya secara simultan komunikasi dan konflik kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sicepat Ekspres Pekanbaru.

Tamiya, dkk. (2024) yang berjudul Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tata Ruang Kota Bekasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Tata Ruang Kota Bekasi. Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan populasi seluruh pegawai Dinas Tata Ruang Kota Bekasi dengan sampel sebanyak 122 responden. Berdasarkan hasil penelitian dalam Uji Parsial (uji t) Variabel Komunikasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai thitung $4,788 > 0,1515$ (ttabel) dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Variabel Motivasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai thitung sebesar $1,962 > 0,1515$ (ttabel) dengan signifikansi $0,052 < 0,05$. Variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai thitung $4,252 > 0,1515$ (ttabel) dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Selanjutnya dalam uji simultan (uji f) variabel Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif serta signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai dengan nilai fhitung sebesar $70,277 > 2,68$ (ftabel) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Kemudian Uji Koefisien Determinasi (Adjust R²) dihasilkan bahwa korelasi antara ketiga variabel Komunikasi (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 63,2%.

Wahid dan Mardalis (2024) yang berjudul Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi Secara Virtual Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada RSUD Muhammadiyah Delanggu. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan penyebaran sample responden melalui kuesioner sejumlah 80 data dan karyawan RSUD Muhammadiyah Delanggu sebagai subjek sample yang diujikan. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode purposive sampling. Dengan bantuan aplikasi analisis data SmartPLS sebagai alat uji sampel, menggunakan pengujian analisis data seperti outer model, inner model. Hasil temuan dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh pada kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, serta terdapat pengaruh komitmen organisasi secara virtual terhadap kinerja karyawan.