BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era perekonomian globalisasi yang sedang berkembang saat ini, banyak perusahaan yang berlomba-lomba untuk mencapai tujuan perusahaannya dan untuk memperoleh keuntungan yang optimal. Keadaan ini menuntut agar perusahaan mampu untuk bersaing secara sehat dengan perusahaan lainnya (Shintia, I & Riduwan, 2021). Perusahaan yang ingin tetap bertahan harus menghadapi perubahan tersebut dengan strategi masing-masing. Salah satu strategi tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja dapat mencerminkan penampilan kerja seseorang dan kelompok disebuah organisasi. Kinerja disebuah perusahaan lebih mengantungkan pada kualitas karyawan dan sumber daya manusia dan mampu mengatur keberadaan karyawan agar dapat ditempatkan sesuai dengan kemampuan prestasi tugas masing-masing

Kinerja karyawan sangat penting dalam kegiatan operasional perusahaan, Afandi (2018) berpendapat bahwa kinerja ialah sebagai suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam perusahaan yang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing agar usaha pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai secara sah atau tanpa melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan disebuah perusahaan yaitu komunikasi, menurut Zinni et al., (2021) komunikasi adalah pesan yang

UNMAS DENPASAR

tersampaikan yang digunakan oleh satu pihak pada pihak lainnya dari pesan secara langsung ataupun dari media atau tidak langsung. Sementara (2018) berpendapat komunikasi diartikan sebagai penyimpanan ataupun pertukaran informasi dari pengirim ke penerima baik melalui lisan, tulisan, ataupun melalui alat guna berkomunikasi. Menurut Zinni et al., (2021) hubungan komunikasi antara petinggi dan bawahannya tidak dapat terlepas dari budaya paternalistis, yakni petinggi yang sangat jarang membiarkan bawahannya dalam pengambilan tindakan, pengambilan inisiatif, serta pengambilan keputusan sendiri. Komunikasi yang baik juga akan dapat berpengaruh dalam kinerja karyawan yang baik. Dikarenkan jika komunikasi bisa terjalin dengan baik, maka karyawan tersebut dapat melakukan pekerjaan dengan benar.

Selain faktor komunikasi kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan, lingkungan kerja merupakan area dimana tempat seseorang melakukan suatu pekerjaan. Lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang karyawan melakukan pekerjaan fisik maupun non fisik, Kesuksesan perusahaan didukung pula oleh kenyamanan lingkungan kerja. Maka dari itu, dibutuhkan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif guna meningkatkan performa pergawai, relasi dengan bawahaan.

Adapun faktor lainnya yang ikut serta berpengaruh terhadap kinerja karyawan yakni motivasi kerja menurut Maruli (2020) Mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan

UNMAS DENPASAR

yang sesuai dengan lingkup kerja. Motivasi kerja yang kuat dari karyawan untuk melaksanakan aktivitas perusahaan, dimana dengan adanya dorongan atau motivasi terhadap karyawan akan dapat memberikan semangat terhadap kinerja karyawan, sehingga mampu membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Pita (2022), Laksono & Wilasittha (2023), Rialmi & Morsen (2020) Menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifkan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Silalahi et al., (2021) dan Akbar (2019) menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nanda, et al., (2020), Zinni et al., (2021), Buton et al., (2021), dan Fitriana et al., (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Budi et al., (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tambingon et al., (2019), Sihaloho & Siregar (2020), Panggabean (2022), dan Fachrezi & Khair (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sam et al., (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian mengenai komunikasi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang telah dilakukan beberapa peneliti di masih ditemukan hasil yang belurn konsisten. Oleh sebab itu penelitian dalam topik yang sama perlu dilakukan untuk dapat mendukung salah satu temuan yang sudah ada. PT. Ibu Jero merupakan salah

UNMAS DENPASAR

satu perusahaan terkemuka dibali yang bergerak dibidang jasa penyedia jasa tenaga kerja atau outsourching, dengan demikian penilaian terhadap kinerja karyawan sangat dibutuhkan karena banyaknya pesaing pasar dengan jenis usaha jasa yang sama untuk mempertahankan keberlangsungan usaha

Berdasarkan hasil Observasi pada PT. Ibu Jero dalam aktivitasnya terdapat fenomena yaitu adanya penurunan kinerja karyawan terkait dari beberapa karyawan sering datang terlambat dan ada karyawan yang tidak ditempat pada saat jam kerja serta adanya keengganan karyawan (bawahan) terhadap atasan untuk menyampaikan dari permasalahan yang dihadapi berkaitan dengan tugas yang diberikan, kurangnya motivasi finansial yang diterima karyawan dan banyaknya penempatan dokumen yang tidak teratur.

Berdasarkan hasil observasi awal menunjukkan bahwa terdapat permasalahan terkait kinerja karyawan dimana masih terdapat banyak karyawan yang sering datang terlambat, beberapa karyawan juga banyak yang tidak ada di tempat kerja pada saat jam kerja, serta pembagian tugas masih kurang optimal dikarenakan masih ada karyawan yang tergantung pada karyawan lainnya terkait tanggungjawab terhadap tugas yang diberikan. Penurunan kinerja karyawan pada PT Ibu jero diduga terjadi karena komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja yang bermasalah.

UNMAS DENPASAR

Permasalahan terkait dengan komunikasi adalah adanya rasa enggan dari karyawan (bawahan) kepada atasannya untuk menyampaikan masalah-masalah yang dihadapi berkaitan dengan tugas yang dilaksanakan sehingga dapat menganggu kinerjanya. Komunikasi yang dilaksanakan sering tidak menggunakan pendekatan persuasive sehingga mengakibatkan pegawai salah persepsi.

Permasalahan tekait dengan motivasi kerja adalah kurangnya motivasi finansial yang berupa kompensasi yang diperoleh oleh setiap karyawan di PT. Ibu Jero sehingga menyebabkan motivasi kerja karyawan belum maksimal. Adapun jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan pada PT. Ibu Jero adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1

Kompensasi Pada PT. Ibu Jero Tahun 2023

Sumber : Accounting PT. Ibu Jero Denpasar

No	Jabatan	Gajih/upah (Rp)	Tunjangan						Gaji Total
			Telpon (Rp)	Jabatan (Rp)	Uang Makan (Rp/ Hari)	Transport (Rp/Hari)	BPJS (Rp)	THR	
1	Manager	2.994.646	250.000	1.000.000	50.000	18.000	119.786	249.554	4.681.986
2	Wakil Manager	2.994.646	200.000	750.000	35.000	15.000	119.786	249.554	4.363.986
3	Setingkat Staf	2.994.646	150.000	0	25.000	12.000	119.786	249.554	3.550.986
4	CS/OB	2.994.646	-	-	15.000	12.000	119.786	249.554	3.390.986
5	Tenaga Keamanan	2.994.646		-	20.000	10.000	119.786	249.554	3.393.986

Berdasarkan table di atas dapat dilihat bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan oleh PT. Ibu Jero pada tahun 2023 terdiri dari beberapa aspek yaitu jumlah gaji/uah, tunjangan telepon, jabatan, uang makan, uang transport, BPJS dan THR. Namun dari informasi yang diperoleh bahwa bonus yang diberikan tidak sesuai dengan keuntungan yang diperoleh perusahan sehingga karyawan merasa enggan untuk bekerja secara maksimal disamping itu kurangnya upah insentif yang diberikan kepada karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi standar.

UNMAS DENPASAR

Permasalahan terkait dengan lingkungan kerja dalam PT. Ibu Jero kurang baik hal ini terjadi karena ruangan kerja yang sempit dan terdapat banyak dokumen yang penempatannya tidak teratur. Hal tersebut membuat kondisi di ruangan tersebut cepat menimbulkan kelelahan dan kehilangan kreatifitas dalam bekerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ibu Jero?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ibu Jero?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ibu Jero?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ibu Jero
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ibu Jero
3. Untuk Mengtahui pengaruh lingkingan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ibu Jero

UNMAS DENPASAR

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat baik dari segi teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan untuk memperluas pandangan atau wawasan pada instansi mengenai pentingnya komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dari pihak PT. Ibu Jero Cabang Bali di Denpasar dalam memutuskan kebijakan.

1.4.2 Manfaat praktis

1. Hasil ini diharapakan dapat dijadikan refrensi tambaha untuk memperkuat teori serta penelitian terdahulu yang tentunya berhubungan dengan komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, sebagai bahan, masukan dan memberikan perhatisn dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menyelesaikan masalah tentang komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ibu Jero.
3. Bagi Universitas Maha Saraswati Denpasar, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai refrensi atau acuan bagi mahasiswa yang hendak meneliti permasalahan yang sejenis.

UNMAS DENPASAR

BAB II
TINJAUAN PUSAKA

2.1 Landasan Teori

1. *Grand Theory*

Penelitian ini menggunakan Goal Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai (grand Theory). Goal Setting Theory merupakan salah satu teori motivasi yang menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Menurut (Srimindarti, 2012) goal-setting theory, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki, dalam konteks ini komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja memainkan peran penting. Komunikasi yang efektif membantu karyawan memahami dan menyelaraskan tujuan mereka dengan tujuan perusahaan, sehingga meningkatkan motivasi. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk berkomitmen pada tujuan yang lebih sulit dan spesifik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Selain itu lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif memberikan dorongan tambahan bagi karyawan untuk bagi karyawan untuk mencapai tujuan tujuan perusahaan. Dengan demikian, Goal Setting Theory mengaitkan bagaimana tujuan yang jelas, komunikasi yang baik, motivasi tinggi dan lingkungan kerja yang mendukung dapat Bersama-sama meningkatkan kinerja individu dan organisasi.

UNMAS DENPASAR

Goal setting theory telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan. Kesusahan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan. Berdasarkan teori ini seorang individu dapat menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku individu tersebut. Selain itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komit dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. *Goal-Setting Theory* juga merupakan bagian dari teori motivasi, dimana teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial.

2. Komunikasi

2.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Mulyana (dalam Sam, 2023) bahwa Komunikasi yaitu berasal dari bahasa latin communicatio, yang bersumber dari kata komunis yang berarti sama. Sama disini maksudnya adalah sama makna, jadi komunikasi dapat terjadi apabila terdapat kesamaan makna mengenai suatu pesan yang disampaikan oleh komunikator dan di terima oleh komunikan. Hovland mendefinisikan proses komunikasi sebagai proses yang memungkinkan seseorang menyampaikan rangsangan untuk mengubah perilaku orang lain. Effendy (dalam Sam, 2023) mengidentifikasi yaitu dalam komunikasi yang

UNMAS DENPASAR

melibatkan dua orang, komunikasi berlangsung apabila adanya kesamaan makna. Hamili (dalam Pita, 2022) mengatakan 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.

2.2 Fungsi Komunikasi

Menurut Adha et al., (2019), dalam sebuah organisasi komunikasi memiliki beberapa fungsi, sebagai berikut:

a. Komunikasi berfungsi untuk meningkatkan motivasi pada karyawan.
b. Komunikasi berfungsi sebagai pengendalian prilaku dalam organisasi.
c. Komunikasi berperan sebagai pengungkapan emosi.
d. Komunikasi berperan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan dimana dalam komunikasi tersebut dapat memberikan informasi yang diperlukan oleh individu ataupun kelompok dalam mengambil sebuah keputusan dengan penyajian data yang berguna untuk mengenali dan menilai berbagai alternatif keputusan.

2.3 Indikator Komunikasi

UNMAS DENPASAR

Sutardji (dalam Zinni et al., 2021) komunikasi efektif mempunyai sejumlah indikator, yakni:

1. Pemahaman

   Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksud oleh komunikator

2. Pengaruhnya terhadap sikap

   Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap

3. Hubungan yang terus membaik

   Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal

4. Tindakan

   Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan

3. Motivasi Kerja

3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut sunyoto (dalam Zinni et al., 2021) Mengemukakan motivasi kerja merupakan kondisi dimana keadaan mendorong karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk mencapai keinginannya. Maka di dalam perusahaan pasti ada sesuatu yang mendorong karyawan untuk bekerja agar karyawan tidak menurun. Hadari (dalam Sam, 2023) menjelaskan secara umum motivasi keja sebagai dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang bertindak atau berbuat sesuatu.Dalam kaitan ini tentunya motivasi hanya ditujuakn pada pegawai yang ada dalam suatu organisasi agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan segala kemapuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan depat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginan dari hasil pekerjaannya.

UNMAS DENPASAR

3.2 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2021) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

1. Mendorong semangat dan gairah kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan disiplin dan menunrunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Mengefektifkan pengadaa karyawan.
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
10. Meningkatkan kinerja karyawan

3.3 Faktor-faktor Yang Mempengruhi Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

UNMAS DENPASAR

1. Kebutuhan hidup

   Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berprilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan masa depan

   Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.

3. Kebutuhan harga diri

   Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semangkin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semangkin tinggi pula prestasinya. 20

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

   Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

3.4 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja, merujuk pada pendapat dari Anwar Prabu Mangkunegara (dalam Zinni et al., 2021) mempunyai sejumlah indikator, yakni:

1. Bertanggung jawab

   Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

2. Prestasi kerja

   Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

UNMAS DENPASAR

3. Peluang guna maju

   Keinginan mendapatkan upah yang adil sesaui dengan pekerjaan

4. Pengakuan terhadap daya kerja

   Mencakup pengakuan atas kinerja sebagai pendorong bagi individu untuk meningkatkan prestasi dan kinerja mereka, pengakuan dapat berupa pujian, penghargaan, umpan balik.

4. **Lingkungan Kerja**

4.1 **Pengertian Lingkungan Kerja**

Sunyotoo (dalam Zinni et al., 2021) mengemukakan lingkungan kerja ialah situasi dan kondisi yang terdapat disekeliling pegawai sertamampu memberi pengaruh pada pegawai itusendiri dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Bambang (dalam Sam et al., 2023) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

UNMAS DENPASAR

4.2 **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sebastian & Andani (2020), yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu

kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kebersihan lingkungan kerja

   Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

b. Penerangan

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

c. Pertukaran Udara

   Pertukaran udara yang cukup akan meningktakan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasi cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi kontruksi bangunan juga dapat berpengaruh terhadap pertukaran udara, misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah.

d. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan

   Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga kontruksi gedung tempat mereka bekerja.

UNMAS DENPASAR

sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dala bekerja.

4.3 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
b. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kerjadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesame rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bia diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan.

UNMAS DENPASAR

4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Darodjat (dalam Zinni et al., 2021), berpandangan bila terdapat indikator yang bisa dibuat menjadi indikator dari lingkungan kerja, yakni:

1. sehatnya kebijakan yang dikeluarkan

   kebijakan yang dirumuskan dengan mempertimbangkan berbagai factor dan tujuan yang jelas, serta mampu mengatasi masalah ecara efektif

2. pengawasan yang baik

   Proses yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap aktivitas dalam organisasi berjalan sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan

3. rekan yang membangun

   Individu yang mampu menciptakan hubungan positif dalam lingkungan kerja dengan focus pada kolaborasi dan dukungan.

4. kenyamanan lingkungan kerja

   Untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan

5. **Kinerja Karyawan**

5.1 **Pengertian Kinerja Karyawan**

Risky, et all (dalam Sam et al., 2023) Kinerja karyawan sangat bergantung atau bahkan bergantung pada kualitas dan daya saing sumber daya manusianya.Kinerja pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kompetensi yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya. Manajemen dapat mengukur kinerja karyawan berdasarkan kinerja masing-masing karyawan.

UNMAS DENPASAR

5.2 **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Nawabi (2019) yaitu:

a. Efektifitas efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitasnya organisasi dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendiring mencapai tujuan.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik, kewenangan dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dala mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisassi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan pendekatan lain inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akan mempengaruhi kinerja.

UNMAS DENPASAR

5.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Menurut Wilson (dalam Zinni et al., 2021) secara umum terdapat 4 aspek dari kinerja, yakni:

1. Jumlah pekerjaan

   Menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individuatau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan, berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan beberapa unit pekerjaan.

2. Kualitas pekerjaan

   Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan, karyawan yang memiliki kinerja baik adalah karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan waktu

   Setiap pekerjaan memiliki karakterristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas kinerja.

4. Presensi

UNMAS DENPASAR

Suatu kegiatan yang bertujuan untuk mengetahui tingkat kehadiran serta tingkat kedisiplinan dari anggota perusahaan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Silalahi et al., (2021) tentang "Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam" Hasil Penelitiap menyatakan Komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2019) tentang "Pengaruh komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi karangploso kabupaten Malang). Teknik analisis yang digunakan adalah Teknik analisis regresi linier berganda, hasil penelitian menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Pada penelitian yang dilakukan oleh Pita (2022) tentang "Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutrifood Medan". Teknik analisi yang digunakan adalah Teknik analisis linier berganda, hasil Penelitian menyatakan bahwa komunikasi perpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian yang dilakukan Oleh Laksono & Wilasittha (2023). tentang "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. SEMACO". Hasil Penelitian Menyatakan bahwa

UNMAS DENPASAR

Komunikasi memiliki pengaruh secara parsial dan simultan pada variabel kinerja kerja karyawan.

5. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rialmi & Morsen (2020) tentang "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi" metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif, dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Wijaksono et al., (2022) tentang "PENGARUH FASILITAS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM JASA TIRTA I WILAYAH SUB DJA II/I KEDIRI" menunjukan motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Penelitian yang dilakukan oleh Sugiarto & Nanda (2020) tentang "Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan". Jenis penelitian yang digunakan eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif, hasil penelitian menyatakan bahwa moivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Zinni et al., (2021) tentang "Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN III Kebun Rambutan". Metode penelitian memakai Teknik analisis regresiflinear berganda, hasil penelitian menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

4. Penelitian yang dilakukan oleh Buton et al., (2021) tentang "Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan RSUD Namlea Kab.Buru Provinsi Maluku)" Dimana hasil penelittian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Fitriana et al., (2019) tantang "Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Horison Ultima Palembang" . Dimana hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja Berpengaruh secara Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan Sam et al., (2023) tentang "Analisis Dampak Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" Hasil Penelitian menyatakan Bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Tambingon (2019) pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Coco Prima lelema Indonesia. Metode yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Sihaloho & Siregar (2020) tentang "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan". Metode yang digunakan dalam peneltian adalah

UNMAS DENPASAR

Survey dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Panggabean (2022) tentang "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Medan Area-1". Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, hasil Penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Fachrezi & Khair (2020) tentang "Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu". Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR