

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi baik itu organisasi pemerintah maupun swasta dalam melaksanakan kegiatannya akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Salah satu yang perlu diperhatikan yaitu keberhasilan berbagai aktivitas didalam organisasi dalam mencapai tujuan dan bukan hanya bergantung kepada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana prasarana yang dimiliki, melainkan juga bergantung kepada aspek sumber daya manusia yang ada. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang perlu diperhatikan oleh organisasi, karena ditangan manusialah segala kegiatan akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi, jadi diperlukan sumber daya manusia yang memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan segala kegiatan dalam upaya menghasilkan kinerja organisasi yang maksimal.

Perubahan teknologi dan informasi menuntut seluruh komponen untuk senantiasa mengikuti perubahan yang terus terjadi. Perubahan yang terjadi menjadi suatu tantangan yang perlu mendapatkan perhatian yang serius dari para pengelola perusahaan di dalam mengelola suatu organisasinya. Persaingan yang muncul dalam dunia usaha saat ini menuntut semua komponen dalam organisasi untuk selalu mempersiapkan diri terutama kualitas sumber daya manusianya dalam menghadapi munculnya persaingan baru dalam dunia perusahaan. Sumber daya manusia merupakan arti penting dari suatu realita bahwa setiap individu merupakan elemen yang memiliki posisi utama karena selalu ada dalam sebuah perusahaan.

Kinerja adalah sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran, dan ketulus ikhlasan atau dengan paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan organisasi atau lembaga didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberi sumbanagan maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi/ lembaga. Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dessler (2010), kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk mendapatkan suatu hasil kinerja yang baik dan sesuai dengan tujuan organisasi maka setiap pimpinan suatu organisasi dapat dipastikan mempunyai suatu aturan dan ketentuan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar setiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Koperasi Sari Sedana Nadi adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas kekeluargaan, dan bergerak dalam bidang usaha simpan pinjam untuk memenuhi kepentingan bersama. Koperasi sebagai salah satu badan usaha pelayanan kepada nasabah dimana suatu tempat terselenggaranya tugas-tugas

melayani dalam memenuhi kebutuhan penyimpanan dan pencarian dana, dalam melakukan proses pelayanan kepada nasabah karyawan harus memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan maka pemimpin diuntut untuk meningkatkan kualitas maupun keterampilan dan mengelola suatu organisasi yang dipimpinnya, sehingga mampu menghantarkan perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pimpinan harus mampu menjadi panutan dalam, tempat bertanya, bahkan tempat mengeluh baik suka maupun duka bagi pegawai sehingga para pegawai merasa nyaman dalam bekerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Robbins (2010:65) kekuatan budaya organisasi akan menghasilkan kinerja perusahaan yang baik, karena anggapannya bahwa budaya yang kuat adalah budaya yang menanamkan nilai-nilai utama secara kokoh dan diterima secara luas di kalangan para karyawan. Wuradji (2009) menyatakan bahwa mempelajari budaya organisasi akan berdampak dan berkaitan dalam banyak hal antara lain : meningkatkan motivasi kerja, mempengaruhi kinerja pegawai dan membangun wawasan keunggulan karyawan.

Variabel budaya organisasi dalam hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan semakin baik budaya organisasi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dan hasil penelitian ini juga didukung oleh Santi (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi kerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Sari Sedana Nadi. Komunikasi memiliki peranan penting dalam suatu organisasi. Komunikasi merupakan faktor yang paling penting dalam bekerja. Pimpinan atau manager menyampaikan semua fungsi manajemen dan tugas manajemen dan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, semuanya dilakukan melalui komunikasi kepada bawahannya.

Haryani (2016) komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator) mengirimkan stimuli (biasanya dengan simbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain (komunikan). Supardi (2016) memaknai komunikasi sebagai usaha untuk mendorong orang lain untuk menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut. Komunikasi mengandung arti yang lebih luas daripada sekedar mengatakan atau menuliskan sesuatu, di dalamnya juga tercakup suatu pengertian dalam kemajuan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Dalam hal ini komunikasi kerjadidukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meliana (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian ini juga didukung oleh Prayoga (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor Selain budaya organisasi dan komunikasi kerja, kinerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja

dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Handoko (2012) lingkungan kerja adalah gejala fisik dan non fisik dari dalam organisasi yang dialami karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja pada lingkungannya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Dalam hal ini lingkungan kerja didukung oleh penelitian terdahulu Ferawati (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian ini didukung oleh Hapsari (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fenomena kinerja karyawan yang terjadi pada Koperasi Sari Sedana Nadi Blahbatuh, Gianyar saat ini yaitu kualitas kinerja karyawan ditandai dengan menurunnya kualitas pelayanan terhadap nasabah yang kurang memuaskan karena masih banyaknya nasabah yang protes kepada karyawan, dianggap kurang merespon permintaan nasabah dengan baik. Fenomena kuantitas yang diperoleh oleh peneliti menemukan bahwa rata-rata karyawan koperasi dianggap kurang

memenuhi target kredit yang telah ditetapkan perusahaan, sedangkan fenomena pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan atasan kepada karyawan kurang mengeluarkan hasil kerja yang maksimal, seperti masih adanya karyawan yang salah saat melakukan penginputan angka dalam penginputan data perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Sari Sedana Nadi Blahbatuh, Gianyar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan kondisi yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

- 1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Nadi ?
- 2) Apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Nadi ?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Nadi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Nadi.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Nadi.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Nadi.

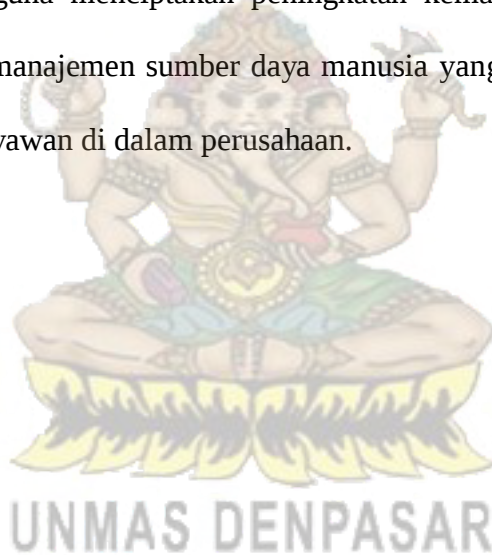
1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik itu secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat penelitian bagi beberapa pihak tertentu, antara lain sebagai berikut :

- 1) Kegunaan Teoritis
 - a. Bagi Peneliti, untuk mendapatkan pengetahuan atau pengalaman dalam melakukan penelitian, baik secara teori maupun praktik serta dapat menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh.
 - b. Bagi pembaca Penelitian, diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber bacaan yang bermanfaat sebagai referensi atau bahan pustaka bagi para peneliti berikutnya dan dapat menambah referensi ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.

2) Kegunaan Praktis

- a. Bagi perusahaan maupun badan usaha yang lain untuk mengetahui seberapa besar budaya organisasi, komunikasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasilnya diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja para karyawan.
- b. Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kondisi kinerja karyawan di dalam perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Teori penetapan tujuan atau *Goal Setting Theory* awalnya dikemukakan oleh Locke (1968), yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu *content (values)* dan *intentions* (tujuan). Orang telah menentukan *goal* atas perilakunya di masa depan dan *goal* tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diatur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya. Dengan penentuan sasaran (*goal*) yang spesifik, seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran (*goal*) yang spesifik. Hal ini akan menimbulkan sebuah motivasi tersendiri bagi individu untuk berusaha menjadi lebih baik lagi (Wardhana, 2015).

Salah satu karakteristik dari *goalsetting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai, sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi

untuk berfikir cara mencapai tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani dalam Matana, 2017: 11).

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk human behavior. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai apabila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* dari pada *easy goal*.

Latham, et al (2008) menyatakan bahwa *goal-setting* berpengaruh pada kinerja pegawai dalam organisasi publik. Mengacu pada Locke's model (Arsanti, 2009), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai 4 (empat) mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dasar dari teori ini adalah bahwa tugas seorang pemimpin adalah membantuanggotanya dalam memberi informasi, dukungan, dan sumber daya lain yang penting dalam mencapai tujuan mereka (Robbins,

2011:418). Teori ini menjelaskan bahwa suatu perilaku pemimpin dapat diterima oleh bawahan pada tingkatan yang ditinjau oleh mereka sebagai sumber kepuasan saat itu atau masa datang. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang dilakukan, temuan utama dari *goal-setting theory* adalah bahwa orang yang diberi tujuan yang spesifik, sulit tetapi dapat dicapai, memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup, menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja.

2.1.2 Budaya Organisasi

1) Pengertian Budaya Organisasi

Efektivitas perusahaan tergantung oleh beberapa factor, salah satunya yaitu aspek manusia. Keberhasilan dan kemunduran suatu perusahaan juga tidak lepas dari aspek manusia tersebut, sehingga menjadi pokok perhatian dari sistem pengendalian manajemen. Kast & Rosenzweig (2016:151) budaya organisasi sebagai sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma perilaku.

Budaya organisasi adalah pola asumsi bersama sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah eksternal dan integrasi internal,

diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, berfikir, dan merasa masalah tersebut (Schein, 2016 : 18). Budaya organisasi adalah apa yang dipersepsi karyawan dan bagaimana persepsi tersebut dapat menciptakan pola keyakinan, nilai dan harapan (Gibson dkk, 2009).

Syahyuni (2018) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi. Edison (2016:233) “Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

2) Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins (2016: 132) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki perbedaan yang merupakan karakteristik utama yang menjadi pembeda budaya organisasi :

- a) Inisiatif individu (*inisiatif individual*) tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan inisiatif yang dimiliki individu.
- b) Toleransi terhadap tindakan beresiko. Sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan mengambil resiko.
- c) Integrasi. Tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.

- d) Dukungan dari manajemen. Tingkat sejauh mana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan, serta dukungan terhadap para karyawannya.
- e) Pengawasan (*control*). Jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan.
- f) Identitas. Tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya dibandingkan dengan kelompok kerja tertentu dengan bidang keahlian profesional.
- g) Sistem imbalan. Tingkat sejauh mana alokasi imbalan (contoh kenikan gaji dan promosi) didasarkan atas kriteria prestasi karyawan sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih dan lain sebagainya.
- h) Toleransi terhadap konflik. Tingkat sejauh mana para karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.
- i) Pola-pola komunikasi. Tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hirarki kewenangan formal.

3) Fungsi Budaya Organisasi

Emron dan Yohny (2018:127), memiliki sejumlah fungsi budaya organisasi sebagai berikut :

- a. Memberikan nuansa yang membedakan dengan organisasi lain dan kesan tersendiri sehingga memberikan citra positif bagi organisasi atau perusahaan di mata masyarakat.
- b. Memiliki simbol dan nilai-nilai yang menjadi kebanggaan anggota yang ada didalamnya.
- c. Membimbing perilaku-perilaku anggotanya ke arah pemikiran konstruktif, berkontribusi positif, dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
- d. Membangun kerja sama tim yang solid dan rasa kebersamaan yang tinggi sesama anggota.

4) Indikator Budaya Organisasi

Indikator Budaya Organisasi menurut Edison (2016: 131) diuraikan sebagai berikut:

a) Kesadaran diri.

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, mentaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.

b) Keagresifan.

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarnya dengan antusias.

c) Kepribadian.

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.

d) Performa.

Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

e) Orientasi tim.

Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

2.1.3 Komunikasi Kerja

1) Pengertian Komunikasi Kerja

Rogers & D. Lawrence Kincaid (2017) komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lainnya yang pada gilirannya akan tiba pada saling pengertian yang mendalam. Edwin B. Flippo (2015:145) berpendapat bahwa komunikasi adalah aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pembicara atau penulis.

Robbins (2016) menyebutkan bahwa Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar. Komunikasi merupakan pertukaran informasi antara dua orang atau lebih, atau disebut juga pertukaran ide dan pikiran yang disampaikan oleh penyampai pesan kepada penerima pesan agar informasi tersebut dapat mengubah sikap dan perilaku (Andriyani, Darmawan, & Hidayati, 2018).

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi kerja merupakan proses penyampaian informasi, instruksi, atau perintah mengenai pekerjaan atau tugas tertentu. Penyampaian tersebut dapat berasal dari seseorang pimpinan kepada pegawai, pegawai kepada pimpinan, maupun antar pegawai dilingkungan perusahaan tersebut, bahkan mungkin juga berasal dari luar perusahaan yang disampaikan baik secara langsung, maupun tidak langsung dengan menggunakan media agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif.

2) Fungsi Komunikasi Kerja

Muhith & Siyoto (2019) menyatakan fungsi utama komunikasi dalam pekerjaan ada 4 meliputi *informatif*, pengendalian (*regulatory*), persuasif, integratif. Komunikasi dalam pekerjaan berfungsi sebagai :

a) Informatif

Atasan dan anggota perusahaan membutuhkan informasi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Informasi tersebut berkaitan dengan upaya untuk mencapai perusahaan.

b) Pengendalian (*regulatory*)

Komunikasi berfungsi sebagai pengatur dan pengendali perusahaan. Komunikasi dalam hal ini berupa peraturan, prosedur, perintah dan laporan. Fungsi regulatif dipengaruhi oleh dua hal yaitu pertama, atasan yang memiliki kewenangan untuk mengendalikan semua informasi yang disampaikan dan memberikan instruksi atau perintah kepada bawahan. Kedua, berkaitan dengan pesan.

c) Persuasif

Komunikasi berfungsi untuk mengajak orang lain mengikuti atau menjalankan ide atau gagasan atau tugas. Cara persuasif akan lebih mendorong bawahan atau anggota perusahaan untuk selalu berkreasi dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya ataupun bisa menyelesaikan masalahnya sendiri.

d) Integratif

Setiap perusahaan menyediakan saluran untuk bawahan dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik. Permasalah atau pekerjaan tidak efektif apabila dikerjakan sendiri, untuk itu fungsi integratif mendorong bawahan untuk menjalin komunikasi dengan sesama untuk mencapai tujuan bersama.

3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Kerja

Effendy (2017) menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komunikasi yaitu :

a) Pengetahuan.

Seseorang dapat menyampaikan pesan dengan mudah apabila ia memiliki pengetahuan yang luas. Seorang komunikator yang memiliki tingkat pengetahuan tinggi, ia akan lebih mudah untuk menyampaikan informasi baik verbal maupun non verbal kepada komunikan.

b) Keterampilan berbahasa

Dalam suatu masyarakat, setiap orang saling berhubungan dengan orang lain dengan cara berkomunikasi.

c) Persepsi

Persepsi adalah suatu cara seseorang dalam menggambarkan atau menafsirkan informasi yang diolah menjadi sebuah pandangan. Selain dapat menjadi pengaruh baik, persepsi juga dapat menjadi penghambat untuk komunikasi.

d) Nilai dan budaya/adat

Nilai dan budaya/adat merupakan kacamata yang dijadikan tolak ukur untuk komunikasi (pantas atau tidak pantas) agar komunikasi terjalin dengan baik.

e) Emosi

Emosi adalah reaksi seseorang dalam menghadapi suatu kejadian tertentu. Emosi terkadang tidak dapat dikendalikan oleh diri sendiri.

f) Kondisi fisik

Kondisi fisik mempunyai peranan yang penting untuk berkomunikasi. Semua indra memiliki fungsi yang digunakan dalam kelangsungan komunikasi.

g) Jenis kelamin

Laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan dalam berkomunikasi dapat dilihat dari gaya berbicara dan interpretasi. Kaum perempuan menggunakan teknik komunikasi untuk mencari informasi, meminimalkan keintiman. Sementara kaum laki-laki lebih menunjukkan independensi dan status dalam kelompoknya.

4) Indikator Komunikasi Kerja

Robbins dan Judge (2015 : 223), mengungkapkan variabel komunikasi diukur dari indikator-indikator sebagai berikut :

- a) Fungsi komunikasi dalam mengendalikan perilaku karyawan
- b) Komunikasi membantu meningkatkan motivasi
- c) Komunikasi dalam kelompok kerja
- d) Kemampuan menginterpretasikan informasi dari atasan tentang pelaksanaan tugas
- e) Efektifitas dalam berkomunikasi sesuai kebutuhan

- f) Ketepatan informasi program kerja tanpa dimanipulasi
- g) Bahaya yang jelas dalam berkomunikasi
- h) Kebenaran informasi yang diberikan

2.1.4 Lingkungan Kerja

1) Pengertian lingkungan kerja

Afandi (2018:65), menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Sedarmayanti (2015:25) 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. Danang (2015:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari pendapat para ahli diatas mengenai lingkungan kerja, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suasana lingkungan fisik tempat kerja dimana para pegawai melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Dalam hal ini seperti keadaan penerangan atau cahaya di tempat, keadaan udara di tempat kerja, keadaan suara di tempat kerja, serta keadaan perlengkapan di tempat kerja.

2) Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2015) 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. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- 1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b) Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:

- 1) Faktor lingkungan sosial.

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

2) Faktor status sosial.

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

3) Faktor hubungan kerja dalam perusahaan.

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

4) Faktor sistem informasi.

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah faham.

3) Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) 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.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Kinerja karyawan adalah suatu tindakan atau kegiatan yang ditampulkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya Darodjat (2015:229).

Afandi (2018:83) 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. Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Dari beberapa pengertian oleh para ahli mengenai arti kinerja , maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam sebuah proses manajemen atau organisasi dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukannya dan dapat ditunjukkan bukti secara kongkrit pada pekerjaannya sesuai dengan perannya didalam organisasi.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Masram (2017:147) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

a. Efektivitas dan efisiensi.

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-

akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

b. Otoritas (wewenang) dan Tanggung Jawab.

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Disiplin.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai

d. Inisiatif.

Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

3. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakter seseorang yang mempunyai kinerja tinggi oleh Mc.Clelland (dalam Mangkunegara, 2002:68) yaitu:

- e. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- f. Berani mengambil risiko.
- g. Memiliki tujuan yang realistis.

- h. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- i. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
- j. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

4. Evaluasi Kinerja Karyawan

Hamali (2016:110) evaluasi kinerja terdapat delapan evaluasi kinerja yaitu :

a. Penilai.

Penilai adalah karyawan yang mempunyai hak dan kewajiban untuk menilai kinerja ternilai.

b. Mengumpulkan Informasi.

Evaluasi kinerja merupakan proses mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai dan proses pengumpulan informasi mengenai kinerja ternilai harus dilakukan dengan menggunakan kaidah-kaidah ilmu penelitian atau riset.

c. Kinerja.

Keluaran kerja ternilai yang disyaratkan oleh organisasi tempat kerja ternilai yang dapat terdiri dari hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

d. Ternilai.

Adalah karyawan dinilai oleh penilai. Ternilai adalah seorang karyawan, kelompok karyawan, atau tim kerja.

3) Membandingkan Kinerja Ternilai dengan Standar Atasannya.

Standar kinerja adalah ukuran, tolak ukur untuk mengukur baik buruknya kinerja karyawan ternilai. Evaluasi kinerja tidak mungkin dilaksanakan tanpa standar kinerja karyawan.

4) Dilakukan Secara Periodik.

Waktu pelaksanaan penilaian kinerja bergantung pada jenis pekerjaan dan organisasinya. Penilaian kinerja pada pekerjaan pemasaran, contohnya, dilaksanakan secara rutin dalam waktu pendek (target penjualan, enam bulanan, dan tahunan).

5) Pengambilan Keputusan Manajemen SDM.

Hasil evaluasi kinerja adalah informasi mengenai kinerja karyawan. Informasi ini digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan tentang ternilai. Evaluasi kinerja hanya merupakan tujuan antara dan bukan tujuan akhir. Nilai evaluasi kinerja yang baik digunakan untuk memberikan promosi, sedangkan kinerja yang buruk untuk memberikan demosi.

5) Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, terdapat 6 (enam) indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2016:21) yaitu:

a. Kualitas.

Merupakan tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari banyaknya produksi yang dihasilkan tiap bulannya dalam waktu satu tahun.

b. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari jumlah hasil produksi buku yang dihasilkan dalam satu tahun dengan target yang ditetapkan tiap bulannya.

c. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dengan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari tugas yang diberikan untuk dikerjakan dalam jangka waktu yang ditentukan (satu bulan) dan dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal pengerjaan sampai akhir.

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. Efektivitas dapat diukur dari data jumlah produksi yang dikerjakan

selama satu tahun dan dari persepsi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi.

e. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas. Kemandirian dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap tugas dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing karyawan sesuai dengan tanggung jawab pegawai itu sendiri.

f. Komitmen kerja.

Merupakan tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Pengukurannya dengan menggunakan persepsi karyawan dalam membina hubungan dengan instansi serta tanggung jawab dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Mangkunegara (2015:75), indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

a) Kualitas.

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b) Kuantitas.

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

c) Pelaksanaan Tugas.

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaanya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d) Tanggung Jawab.

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang di berikan.

2.2. Pembahasan Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh :

- 1) Dewi (2018) melakukan penelitian tentang Pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sri Partha. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan teknik analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa, budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT BPR Sri Partha. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan yang peneliti lakukan terletak pada tempat penelitiannya dan dua variabel lain yang digunakan. Persamaan sama-sama menggunakan budaya organisasi sebagai variabel bebas.
- 2) Gunawan (2018) melakukan penelitian tentang Pengaruh budaya organisasi, kecerdasan emosi, dan financial Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Taman Sari Sedana. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan teknik analisis linier berganda diperoleh bahwa, budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan (Y) pada koperasi serba usaha taman sari sedana. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan peneliti lakukan terletak pada dua variabel lain yang digunakan dan indikator yang digunakan. Persamaannya sama-sama menggunakan budaya organisasi sebagai variabel bebas.

- 3) Putra (2020) melakukan penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pertanian dan Pangan. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan teknik analisis Uji Validasi dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Analisis Kolerasi Berganda, Analisis Determinasi, dan Uji t diperoleh bahwa, budaya organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Perbedaan penelitian sebelumnya dengan peneliti lakukan terletak pada tempat yang diteliti dan . Persamaannya saama-sama menggunakan budaya organisasi sebagai variabel bebas.
- 4) Martina (2020) melakukan penelitian tentang Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. UMAS Pesticindo Pratama. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan teknik analisis Linier Berganda, Analisis Korelasi Berganda, Analisis Determinasi Berganda, Uji T, dan Uji F diperoleh bahwa, Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Perbedaan penelitian sebelumnya dengan peneliti lakukan terletak pada tempat yang diteliti dan analisis determinasi berganda yang digunakan. Persamaannya sama-sama menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel bebas.

- 5) Antari (2021) melakukan penelitian tentang Pengaruh Stres Kerja , Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. BPR Gianyar Partha Sedana. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan teknik analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa, Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pada Budaya organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Perbedaan dengan penelitian sebelumnya dengan peneliti lakukan terletak pada tempat yang diteliti dan data. Persamaannya sama-sama menggunakan lingkungan kerja dan budaya organisasi sebagai variabel bebas.
- 6) Hapsari (2019) melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungana Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan teknik analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa, Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Perbedaan penelitian sebelumnya dengan peneliti lakukan terletak pada indikator dua variabel lain yang dipergunakan, dan tempat penelitian yang diteliti. Persamaannya sama-sama menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel bebas.
- 7) Dwipayana (2021) melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Kesehatan. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan teknik analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa, Budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan (Y). Pada Lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Perbedaan penelitian sebelumnya dengan peneliti dilakukan terletak pada tempat penelitian yang diteliti dan satu variabel yang dipergunakan. Persamaannya sama-sama menggunakan budaya organisasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas.

- 8) Elfiana dkk (2018) melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan teknik analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa, Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pada Budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Perbedaan penelitian sebelumnya dengan peneliti dilakukan terletak pada populasi yang diteliti dan indikator pada satu variabel lain yang dipergunakan. Persamaannya sama-sama menggunakan lingkungan kerja dan budaya organisasi sebagai variabel bebas.
- 9) Ferawati (2017) melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan teknik analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa, Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Perbedaan penelitian sebelumnya dengan peneliti dilakukan terletak pada jumlah variabel yang dipergunakan hanya 2 variabel bebas.

Persamaannya sama-sama menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel bebas.

- 10) Santi (2020) melakukan penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Balai Lelang. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, determinasi dan t-test diperoleh bahwa, Budaya organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Perbedaan penelitian sebelumnya dengan peneliti dilakukan terletak pada tempat penelitian yang diteliti. Persamaannya sama-sama menggunakan budaya organisasi sebagai variabel bebas.
- 11) Meliana (2022) melakukan penelitian tentang Pengaruh Komunikasi, Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astungkara Way “SooGiRill” Bali. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan teknik analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa, Komunikasi (X1), Lingkungan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Astungkara Way “SooGiRill” Bali. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan peneliti dilakukan terletak pada tempat penelitian yang diteliti, dan populasi yang digunakan serta indikator variabel yang dipergunakan. Persamaannya sama-sama menggunakan komunikasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas.
- 12) Prayoga (2020) melakukan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PI

Bali Gemilang Lestari Denpasar. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa, Komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Perbedaan penelitian sebelumnya dengan peneliti lakukan terletak pada indikator variabel yang dipergunakan dan tempat penelitian yang diteliti. Persamaannya sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

