

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat (Hasibun, 2015). Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi, sehingga memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM (Widyani;2015). Dalam organisasi sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi sebuah organisasi, pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen dalam organisasi. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi, karena keberhasilan dan kesuksesan organisasi dalam menjalankan aktivitas dibutuhkan suatu interaksi dan koordinasi yang didesain untuk menghubungkan tugas-tugas, baik perseorangan maupun kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsenkuensi kinerjanya, untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya, selain itu hal penting yang harus diperhatikan organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan salah satunya dengan mengelola sumber

daya manusia (SDM) secara baik yang nantinya akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena dengan kinerja pegawai yang baik maka kinerja organisasinya pun akan semakin baik pula sehingga pada akhirnya mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan, tetapi apabila kinerja menurun maka akan membuat organisasi semakin sulit dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuan tergantung pada peran aktif pegawai, di mana setiap pegawai dalam organisasi harus mampu berkinerja dengan baik, profesional, mempunyai pengalaman dan dapat memberikan kontribusi terbaik bagi organisasinya (Purwanto, 2015).

Menurut Kasmir (2017:182) bahwa kinerja merupakan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai yang mempengaruhi seberapa banyak atau besarnya kontribusi yang diberikan ke organisasi tersebut. Organisasi dapat mengambil peran dalam peningkatan tenaga kerja dengan cara melakukan evaluasi dan serangkaian perbaikan yang dapat memperbaiki kualitas kerja pegawai sehingga organisasi akan tumbuh dan berkembang.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti dilakukan pada Dinas Perhubungan Gianyar melalui bagian personalia di mana terdapat fenomena kecenderungan keterlambatan pegawai yang datang tidak tepat waktu saat jam kerja yang telah ditetapkan organisasi sehingga hal ini akan berdampak pada

menurunnya kinerja pegawai, seperti halnya pegawai yang datang terlambat saat jam kerja atau tidak masuk kerja tanpa surat ijin dan dalam melaksanakan tugas-tugasnya kurang teliti. Hal ini dapat mengakibatkan kinerja pegawai akan menurun. Berikut ini ditampilkan data absensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar pada tahun 2020.

Tabel 1.1
Data Keterlambatan Pegawai
Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar
Tahun 2020

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Pegawai Terlambat (Hari)	Persentasi (%)
1	2	3	$4 = 2 \times 3$	5	$6 = \frac{5}{4} \times 100\%$
Januari	75	20	1.500	47	3,13
Februari	75	16	1.200	38	3,17
Maret	75	19	1.425	55	3,85
April	75	21	1.575	48	3,04
Mei	75	17	1.275	45	3,52
Juni	75	21	1.575	58	3,68
Juli	75	21	1.575	45	2,85
Agustus	75	18	1.350	49	3,62
September	75	18	1.350	37	2,74
Oktober	75	19	1.425	43	3,01
November	75	21	1.575	48	3,04
Desember	75	19	1.425	45	3,15
Jumlah					38,8
Rata-rata					3,23

Sumber Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan tingkat persentasi pegawai rata-rata sebesar 3,23%. Sedangkan tingkat persentasi yang ditolerir oleh pimpinan organisasi adalah 2%. Menurut Flippo (2005), apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, di atas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari

pihak organisasi. Ini berarti bahwa tingkat absensi di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar tergolong Tinggi, hal ini disebabkan karena pegawai yang datang terlambat saat jam kerja, adanya upacara keagamaan, dan sakit, sehingga dengan hal tersebut menjadikan turunya kinerja pegawai, karena tingkat absensi yang tinggi dapat menyebabkan terjadinya penurunan dalam kinerja pegawai.

Mengingat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai perlu mendapatkan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, salah satu kebijakan yang perlu diperhatikan oleh pihak organisasi adalah faktor komunikasi, karakteristik individu dan lingkungan kerja, sebab faktor tersebut merupakan sarana yang dapat mendorong para pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sudah dibebankan. Adanya pembagian tugas yang sesuai dengan bidangnya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Terjadinya *misscommunication* yang kurang baik dari setiap pegawai akan mempengaruhi kinerja mereka.

Menurut Luthans dalam Sutanto (2002:124) bahwa Komunikasi merupakan salah satu sumber kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui supervisi yang baik, di mana supervisor berkomunikasi dengan pegawai, memberikan pengarahan dan bantuan teknik pada pegawai. Para ahli ilmu sosial melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan komunikasi yang secara umum memfokuskan pada kegiatan manusia dan kaitan pesan dengan perilaku. Tanpa adanya komunikasi dalam organisasi, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan

harapan. Jika dilihat secara riil, faktor komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam melaksanakan tugas sehari-hari para pegawai. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai yang akhirnya secara langsung mempercepat proses penyampaian tujuan. Komunikasi dalam sebuah organisasi khususnya dan umumnya organisasi-organisasi lain biasanya terjadi dalam dua konteks yaitu komunikasi yang terjadi di dalam organisasi (*internal communication*) dan komunikasi yang terjadi di luar organisasi (*external communication*). Di dalam komunikasi internal, baik secara vertikal, horizontal, maupun diagonal sering terjadi kesulitan yang menyebabkan terjadinya ketidaklancaran komunikasi atau dengan kata lain terjadi *miss communication*. Kesulitan ini terjadi karena adanya kesalahan pemahaman, adanya sifat psikologis seperti egois, kurangnya keterbukaan antar pegawai, adanya perasaan tertekan dan sebagainya, sehingga menyebabkan komunikasi tidak efektif dan pada akhirnya tujuan organisasi menjadi sulit untuk dicapai. Menurut Hamali, 2016 mengatakan bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan wawancara kepada 10 orang pegawai pada DISHUB Kabupaten Gianyar terdapat 6 orang pegawai menyatakan bahwa fenomena menyangkut dalam komunikasi diketahui pada indikator organisasi mendorong adanya perbedaan pendapat antar pegawai dalam berkomunikasi baik karena kurang paham atau tidak setuju. Di mana dengan perbedaan pendapat dalam suatu organisasi menyebabkan terjadinya *miss communication* antar pegawai yang tidak menyukai pendapat tersebut

sehingga mengakibatkan turunya kinerja pegawai, maka untuk menghindari terjadinya *miss communication* pegawai harus bisa menghargai perbedaan pendapat antar pegawai dengan menghargai perbedaan pendapat dapat mencegah terjadinya konflik dalam sebuah organisasi dan juga bisa meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini juga di dukung oleh penelitian Rialmi dan Morsen (2020), dan Aini (2017) menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya pimpinan, manajer dan pegawai mampu melakukan komunikasi dengan baik sehingga mencapai kinerja yang baik, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya kurang baik disebabkan karena kurangnya melakukan komunikasi, sedangkan penelitian yang dilakukan Akbar (2020), menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor berikut yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor karakteristik individu. Karakteristik individu adalah orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan Ivancevich (2007). Karakteristik individu merupakan sikap pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan. Perbedaan tersebut dapat dilihat dari karakteristik individu itu sendiri. Karakteristik individu yang berbeda-beda pada setiap individu menciptakan kontribusi yang berbeda pada organisasi Hasibuan (2009).

Berdasarkan hasil wawancara kepada 10 orang pegawai pada DISHUB Kabupaten Gianyar terdapat 7 orang pegawai menyatakan bahwa fenomena menyangkut dalam karakteristik individu diketahui pada indikator kemampuan pegawai yang kurang dalam menyelesaikan tugas dalam suatu pekerjaan. Pada DISHUB Kabupaten Gianyar paling banyak masa pegawai rata-rata di atas 40 tahun dan mereka sudah menguasai bidang pekerjaan mereka karena pengalaman pekerjaan tersebut, tetapi seiring dengan perkembangan teknologi yang begitu pesat mereka dituntut untuk bisa mengoperasikan teknologi, salah satunya adalah teknologi komputer (Siagan, 2006). Karena paling banyak usia pegawai rata-rata di atas 40 tahun mereka cenderung sulit untuk mempelajari teknologi ini, maka perlu mendapat perhatian dari pimpinan untuk memberikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian mereka.

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Handayati (2016), Hariyanti (2021), dan Nisakurohma dan Suharyono (2018) menyimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebab ketika kemampuan seorang pegawai baik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dalam organisasi tempat ia bekerja maka ia akan merasakan kepuasan saat melakukan pekerjaannya, sedangkan berbedanya dengan Hajati, *et, al* (2018), menyatakan bahwa Karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang menunjang produktivitas pegawai yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja pegawai. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-

kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi (Terry, 2006:23). Lingkungan kerja merupakan tempat di mana pegawai beraktifitas sehari-hari. Dalam sebuah organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja yang baik dapat meminimalisir kemangkiran kerja pada pegawai serta mempermudah pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Sebaliknya pula lingkungan kerja yang buruk dapat menjadi penyebab kemangkiran kerja pegawai dan menghambat aktivitas pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dan mempengaruhi pegawai dalam menjelakankan pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan oleh pegawai menjadi tidak efektif dan efisien.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan wawancara kepada 10 orang pegawai pada DISHUB Kabupaten Gianyar terhadap 8 orang pegawai menyatakan bahwa fenomena menyangkut dalam lingkungan kerja diketahui pada indikator suasana kerja yang kurang nyaman sehingga mengakibatkan kinerja pegawai akan menurun. Di dalam lingkungan kerja yang bersih, nyaman dan memuaskan maka pegawai akan merasa nyaman dan lebih bersemangat untuk bekerja, sehingga pelaksanaan kinerja di organisasi akan dapat berjalan dengan lancar.

Hal ini didukung dengan oleh penelitian yang dilakukan Budianto dan Katini (2017), Sunarsi, *et, al* (2020), dan Nurfadilah dan Robiansyah (2021) menemukan hasil lingkungan kerja pengeruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebab ketika seseorang pegawai merasa nyaman dan memiliki hubungan yang harmonis dengan sesama pegawai atau atasan di dalam lingkungan kerja akan dapat mendukung tingkat kinerja pegawai. Kesesuaian

lingkungan kerja berdampak dalam waktu lama, lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulit memperoleh sistem kerja efektif dan efisien. Namun hal ini berbeda dengan hasil penelitian oleh Aprillia (2017), lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan identifikasi masalah dan pemaparan tentang pentingnya komunikasi, karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi seperti yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **”Pengaruh Komunikasi, Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar ?
- 2) Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar ?
- 3) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas perhubungan Kabupaten Gianyar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas pada Perhubungan Kabupaten Gianyar.

- 2) Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas perhubungan Kabupaten Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat, antara lain sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis, Hasil penelitian ini bisa memberikan kontribusi untuk perkembangan ilmu pengetahuan, serta dapat dijadikan pula sebagai bahan referensi peneliti selanjutnya dan memberikan landasan menyangkut *goal setting theory* dan mengembangkan penelitiannya khususnya yang terkait dengan pengaruh komunikasi, karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2) Manfaat Praktis

Secara praktis, Menjelaskan bahwa hasil penelitian bermanfaat memberikan sumbangan pemikiran bagi pemecahan masalah yang berhubungan dengan topik atau tema sentral pada perusahaan.

Penelitian ini berguna secara teknis untuk memperbaiki, meningkatkan suatu keadaan berdasarkan penelitian yang dilakukan dan mencari solusi bagi pemecahan masalah yang ditemukan pada penelitian.

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 Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2016). Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri atau diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2009). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) 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 tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (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 pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2 Komunikasi

1) Pengertian Komunikasi

Menurut Luthans dalam Sutanto (2002:124) bahwa Komunikasi merupakan salah satu sumber kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui supervisi yang baik, di mana supervisor berkomunikasi dengan pegawai, memberikan pengarahan dan bantuan teknik pada pegawai, sedangkan menurut Mangkunegara (2009:145) mengemukakan bahwa komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Komunikasi dapat dirumuskan sebagai suatu kegiatan disampaikan suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain melalui media tertentu.

Dalam hal ini penerima informasi harus memahami isi informasi yang diterima, sebaliknya apabila dia penerima informasi tidak memahami

isi informasi yang diberikan oleh pemberi informasi, berarti tidak terjadi komunikasi yang tidak efektif yang pada akhirnya dapat menimbulkan konflik. Dalam setiap organisasi, komunikasi memegang peranan yang sangat penting. Komunikasi merupakan unsur utama dalam suatu organisasi. Kegagalan organisasi sering kali disebabkan karena kurang efektifnya proses komunikasi yang terjadi dalam komunikasi. Dalam menyoroiti masalah komunikasi, menegaskan bahwa komunikasi merupakan sebagai suatu sumber kehidupan bagi setiap organisasi dan merupakan suatu kunci sukses dalam karir bisnis dan kehidupan pribadi. Komunikasi dikatakan sangat penting, karena apabila tidak ada komunikasi maka organisasi tidak akan berfungsi.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat di peroleh kesimpulan bahwa komunikasi merupakan proses pemindahan informasi dari seseorang atau orang lain dan selain itu disebutkan juga bahwa komunikasi merupakan penghubung antar pimpinan dengan bawahan serta pegawai dengan pegawai didalam menyampaikan informasi-informasi sesuai dengan apa yang akan dikerjakan.

2) Bentuk Komunikasi

Menurut Scott yang dikutip oleh (Gorda, 2004 : 37) membebaskan tiga bentuk – bentuk komunikasi, yaitu :

a) Komunikasi vertikal

Komunikasi vertical adalah komunikasi yang dilancarkan dari atas kebawah (*downward communication*) dan sebaliknya dari bawah ke atas (*upward communication*) atau dengan kata lain komunikasi yang

dilancarkan oleh pihak atasan kepada bawahan atau sebaliknya dari bawahan kepada atasan (*two way traffic communication*), karena komunikasi menyangkut masalah hubungan manusia dengan manusia maka suksesnya komunikasi tergantung pada *freme of referanse* manusia-manusia yang terlihat di dalamnya.

b) **Komunikasi Horizontal**

Komunikasi horizontal adalah komunikasi yang dilakukan secara mendatar antara anggota staf dengan anggota staf, karyawan dengan karyawan dan sebagainya. Untuk memecahkan masalah yang timbul akibat proses komunikasi dengan jalur seperti itu adalah tugas *Public relation officer* (Kepala Hubungan Masyarakat). Antara komunikasi vartical dengan komunikasi horizontal terkadang terjadi komunikasi diagonal.

c) **Komunikasi Diagonal**

Komunikasi diagonal adalah komunikasi antar pimpinan antara pimpinan seksi dengan pegawai seksi lainnya. Seperti kita ketahui bahwa komunikasi internal ini bukan saja terjadi dalam konteks seperti yang dijelaskan dimuka, melainkan dapat pula terjadi secara personal (*personal communication*) dan secara kelompok (*group communication*).

3) Fungsi Komunikasi

Menurut Fajar (2009:10-11) fungsi dari komunikasi sangat berkaitan dengan satu sama lain meskipun terdapat suatu fungsi yang dominan yang terbagai atas empat bagian, yaitu :

a) Komunikasi Sosial

Komunikasi sosial sangat penting untuk membangun konsep diri kita. Aktualisasi untuk kelangsungan hidup untuk memperoleh keberhasilan. Orang yang tidak pernah berkomunikasi dengan manusia bisa dibuktikan akan tersesat karena tidak dapat menata dirinya dalam satu lingkungan.

b) Komunikasi Ekspresif

Komunikasi yang menjadi alat untuk menyampaikan perasaan-perasaan kita. Perasaan-perasaan tersebut dapat diungkapkan melalui musik, lukisan, ataupun tarian.

c) Komunikasi Ritual

Komunikasi ritual yang biasanya dilakukan secara kolektif, suatu komunitas sering melakukan upacara-upacara berlainan sepanjang tahun dan sepanjang hidup yang disebut para antropologis.

d) Komunikasi Instrumental

Komunikasi berfungsi sebagai instrument untuk mencapai tujuan-tujuan pribadi dan pekerjaan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang.

4) Indikator Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2009) indikator-indikator dari komunikasi adalah sebagai berikut :

a) Kepercayaan dengan sesama pegawai

Setiap pegawai seharusnya percaya dengan rekan kerja masing-masing untuk kemajuan organisasi.

b) Rekan kerja dapat bergaul dengan baik

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

c) Hubungan dengan rekan memuaskan

Yang di maksud dengan hubungan dengan rekan kerja memuaskan adalah seluruh pegawai bersinergi untuk agar dapat hasil yang memuaskan dan sesuai dengan tujuan.

d) Organisasi mendorong adanya perbedaan

Setiap pegawai pasti pernah merasa berbeda pendapat dalam berkomunikasi baik karena kurang paham atau tidak setuju dengan opini yang dikemukakan.

e) Hubungan pegawai dengan pimpinan

Berkomunikasi dengan pimpinan secara formal, sopan, dan attitude yang baik akan memperoleh hubungan yang baik antara kedua belah pihak.

2.1.3 Karakteristik Individu

1) Pengertian Karakteristik Individu

Menurut Panggabean dalam Presetyo (2008:29) bahwa karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Selain itu, Robbins dalam Presetyo (2008:29) mengetakan bahwa karakteristik individu adalah cara memandang ke objek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya. Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif,

kemampuan untuk tetap agar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu (Rahman, 2013:77).

Sejalan dengan itu, individu memiliki beragam karakter yang dapat menunjang karirnya dalam suatu organisasi baik itu yang bersifat positif maupun negatif. Menurut Laura (2014) mengatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri tertentu dari individu untuk dibedakan satu dengan yang lainnya, baik dalam hal sikap maupun perilaku. Dengan mengetahui perbedaan karakteristik individu para manajer akan dapat menentukan pekerjaan atau tugas-tugas yang sesuai dengan karakter tersebut. Jika manajer telah tepat memilih pegawai dengan karakter yang sesuai dengan pekerjaannya maka efektivitas kerja dari pegawai akan dapat tercapai (Jaya 2017).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah sifat atau kepribadian seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja dari orang tersebut.

2) Faktor Karakteristik Individu

Ada beberapa faktor dari karakteristik individu Robbins (20015:59), antara lain:

a) Umur

Umur adalah satuan waktu yang mengukur waktu keberadaan suatu benda atau makhluk, baik yang hidup maupun yang mati.

b) Jenis Kelamin

Atribut-atribut fisiologi dan anatomis yang membedakan antara laki-laki dan perempuan.

c) Status Pernikahan

Suatu keadaan bila seseorang dengan jenis kelamin berbeda hidup bersama dengan legalitas beserta hukum dan agama.

d) Tingkat Pendidikan

Tahapan pendidikan yang berkelanjutan mulai dari jenjang Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA), Diploma, Sarjana, dll.

e) Masa Kerja

ialah lamanya seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan. Biasanya menggunakan satuan tahun.

3) Indikator Karakteristik Individu

Menurut Subyantoro (2009) setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Subyantoro menyebutkan indikator karakteristik individu meliputi : Kemampuan, Nilai, Sikap, Minat.

a) Kemampuan (*ability*), adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan Robbins (2006). Dengan kata lain bahwa kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*).

- b) Nilai (*value*), Menurut Robbin (2006), nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
- c) Sikap (*attitude*), Menurut Robbins (2006) sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.
- d) Minat (*interest*), adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaanpun berbeda-beda (As'ad, 2004).

2.1.4 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi pegawai untuk bekerja, maka dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Prasetya, 2014). Selain itu, Mardiana (2005) Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik akan membuat para pegawai merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya.

2) Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari, yaitu :

a) Faktor Internal

(1) Pewarnaan

Masalah pewarnaan pada lingkungan organisasi bukan hanya pada

pewarnaan dinding tetapi juga pada peralatan kantor, mesin, dan juga pada seragam kerja organisasi.

(2) Lingkungan kerja yang bersih

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka pegawai akan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

(3) Penerangan yang cukup

Penerangan tidak terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan matahari. Pegawai membutuhkan ketelitian dalam melaksanakan tugas sehingga diperlukan penerangan cahaya yang cukup dan baik.

(4) Pertukaran udara yang baik

Pertukaran udara sangat diperlukan untuk memberikan kesegaran fisik bagi pegawai.

b) Faktor Eksternal

(1) Jaminan terhadap keamanan

Jaminan terhadap keamanan selama bekerja dan setelah pulang bekerja akan memberikan ketenangan yang akan mendorong semangat kerja pegawai.

(2) Kebisingan

Suara bising secara terus menerus yang dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

3) Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2007:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua antara lain:

a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik 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 dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna.

b) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa di abaikan.

4) Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2010) adalah sebagai berikut:

a) Suasana kerja

Suasana kerja merupakan kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang berada di tempat tersebut.

b) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah hubungan yang hamonis diantara rekan kerja.

c) Tersedianya fasilitas kerja

Ketersediaan fasilitas kerja yang lengkap yang dapat mendukung proses bekerja. Tersediannya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan Serdamayanti (2009) menyampaikan bahwa indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

a) Penerangan

Penerangan yang baik yang mendukung kelancaran dalam bekerja yang terang namun tidak menyilaukan.

b) Suhu udara

Suhu ruangan yang normal sehingga pegawai merasa nyaman untuk bekerja.

c) Suara bising

Suara-suara yang dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja.

d) Penggunaan warna

Penataan warna pada ruangan kerja yang mempengaruhi semangat dan gairah kerja pegawai.

e) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang kerja yang diberikan cukup luas sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja.

f) Keamanan Kerja

Keamanan kerja dengan menyediakan dan memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (Satpam)

g) Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan

Intraksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan pegawai agar tetap dalam organisasi.

h) Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling iritik diantara sesama rekan kerja

Dari kedua pendapat yang disampaikan di atas, maka di dalam penelitian ini menggunakan indikator suasana kerja, hubungan dengan

rekan kerja, dan tersediannya fasilitas kerja yang disampaikan oleh Nitisemito (2010).

2.1.5 Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Purwanto (2010) Kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena dengan kinerja pegawai yang baik maka kinerja organisasinya pun akan semakin baik pula sehingga pada akhirnya mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan, tetapi apabila kinerja menurun maka akan membuat organisasi semakin sulit dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuan tergantung pada peran aktif pegawai, di mana setiap pegawai dalam perusahaan harus mampu berkinerja dengan baik, profesional, mempunyai pengalaman dan dapat memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai yang mempengaruhi seberapa banyak atau besarnya kontribusi yang diberikan ke organisasi. organisasi dapat mengambil peran dalam peningkatan tenaga kerja dengan cara melakukan evaluasi dan serangkaian perbaikan yang dapat memperbaiki kualitas dari karyawan sehingga organisasi tumbuh dan berkembang.

Kinerja pegawai merupakan tujuan akhir dan merupakan cara bagi manajer untuk memastikan bahwa aktivitas pegawai dan output yang dihasilkan sinergi dengan tujuan organisasi. Kinerja merupakan

kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Mangkunegara, 2008:67). Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Asad, 2003:43). Dinyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan (Hasibuan, 2000:105).

Berdasarkan dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

2) Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006), ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

- a) Kemampuan, meliputi : bakat, minat, faktor kepribadian.
- b) Usaha yang dicurahkan, meliputi : motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas.
- c) Dukungan organisasi, meliputi : pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, serta manajemen dan rekan kerja.

Kinerja pegawai berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa pegawai memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi organisasi memberikan peralatan kuno.

3) Indikator Kinerja Pegawai

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut di pengaruhi oleh tingkat pegawai secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja pegawai maka kinerja organisasi akan semakin baik pula.

Indikator kinerja pegawai menurut Michel (2001:15) indikator kerja meliputi :

- a) Kualitas pelayanan (*Quality of work*) yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.
- b) Komunikasi (*Communication*) yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen.
- c) Kecepatan (*Promptness*) yaitu kecepatan kerja yang di ukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.
- d) Kemampuan (*Capability*) yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.
- e) Inisiatif (*Intiative*) yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.

Menurut Handayani (2013:11) ada beberapa indikator kinerja antara lain :

- a) Kualitas Pekerjaan

Merupakan ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat di

mana hasil aktivitas yang dihendaki mendekati sempurna dalam arti menyelesaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, kualitas kerja dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

b) Kuantitas Pekerjaan

Merupakan jumlah yang dihasilkan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah yang ditugaskan.

c) Ketepatan Waktu Kerja

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan. Dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Kemampuan Bekerjasama

Kemampuan bekerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil yang sebesar-besarnya.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan komunikasi, karakteristik individu, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diantaranya:

- 1) Rialmi dan Morsen (2020), melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja karyawan pada di PT. Utama Metal Abadi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian terdahulu metode yang digunakan deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Penelitian ini yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Utama Metal Abadi.

Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu Rialmi & Morsen menggunakan variabel independen komunikasi saja sedangkan sekarang menggunakan variabel independen karakteristik Individu dan lingkungan kerja. Persamaan penelitian Rialmi dan Morsen dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama-sama Komunikasi, dan variabel dependennya sama-sama Kinerja.

- 2) Akbar (2020), berjudul Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Studi Pada KUD Karangploso Kabupaten Malang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan unit KUD Karangploso Kabupaten Malang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu, kuisioner, dokumentasi, observasi, wawancara. Analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi, analisis regresi linier sederhana, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, dan uji t dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menyatakan bahwa Komunikasi

tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu Akbar tidak menggunakan variabel independen karakteristik individu, dan lingkungan kerja sedangkan sekarang menggunakan variabel independen karakteristik individu, dan lingkungan Kerja. Persamaan penelitian Akbar dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama-sama komunikasi dan variabel dependennya sama-sama Kinerja.

- 3) Handayati (2016) Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan (Suatu Studi pada Bank Jatim Cabang Lamongan). Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan secara persial. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas dan regresi linier. Hasil dari penelitian ini adalah karakteristik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

4) Hajati, *et al* (2018), menyatakan bahwa Karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat dikatakan bahwa H_1 ditolak dan H_0 diterima. Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu Hajati, *et al* menggunakan variabel independen karakteristik organisasi sedangkan sekarang menggunakan variabel independen komunikasi dan lingkungan kerja. Persamaan penelitian Hajati, *et al* dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama-sama karakteristik individu dan variabel dependennya sama-sama kinerja.

5) Budianto dan Katini (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (persero) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Hipotesis penelitian yang diuji adalah terdapat pengaruh positif dengan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode observasi, wawancara, kuisioner, dokumentasi, dan teknik kuantitatif. Dari hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

variabel independennya sama-sama lingkungan kerja dan variabel dependennya sama-sama kinerja.

- 6) Aprillia (2016), penelitian terdahulunya Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Indomulti Plasindo di Kota Semarang, menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

- 7) Aini (2017), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Karakteristik Individu, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supranusa Indogita Tbk. Sidoarjo”. Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis buat saat ini adalah sama-sama menggunakan variabel komunikasi, karakteristik individu, dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT.Supranusa Indogita Tbk. Sidoarjo tahun 2017. Metode yang digunakan deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan maupun secara persial variabel komunikasi, karakteristik individu dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian tersebut dengan sekarang yaitu tempat lokasi di mana

penelitian yang dilakukan oleh Aini di PT.Supranusa Indogita Tbk. Sidoarjo dan sekarang di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar.

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

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

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

Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu Sunarsi, *et al* menggunakan variabel independen lingkungan saja sedangkan sekarang menggunakan variabel independen komunikasi dan karakteristik individu. Persamaan penelitian

Sunarsi, *et al* dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama-sama lingkungan kerja, dan variabel dependennya sama-sama kinerja.

- 10) Nisakurohma & Suharyono (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu. Hasil penelitian menunjukkan Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

- 11) Hariyanti (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Genta Lampung Makmur Bengkulu. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner atau daftar pertanyaan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linear berganda bertujuan untuk memprediksi berapa besar kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji t. Terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Genta Lampung Makmur

Bengkulu. Dari hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh karakteristik individu (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Genta Lampung Makmur Bengkulu sebesar 0,000 dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel karakteristik individu (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji F 188,752, > F tabel 3,211, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama variabel indepenen berpengaruh terhadap variabel dependen.

