

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Dalam suatu lembaga, peranan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, hal ini karena SDM penting bagi suatu usaha lembaga. Suatu lembaga sudah tentu mempunyai visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan membutuhkan manajemen yang baik dan benar. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu lembaga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Suatu organisasi akan berhasil dan efektif karena didalamnya memiliki kinerja yang baik dan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut *Dessler* (2015 :3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Pengalaman banyak menunjukkan bahwa dengan penyelenggaraan program pengenalan yang sangat komprehensif sekalipun belum menjamin, bahwa para pegawai serta merta dapat melaksanakan tugas dengan memuaskan. Kesadaran perusahaan dalam pentingnya mengelola sumber daya manusia yang berkualitas, mencerminkan bahwa kinerja karyawan merupakan aspek yang tidak bisa dikesampingkan. Banyak hal – hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan agar kinerja karyawan bisa mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan hasil kerja perusahaan

Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama adalah kinerja Moehariono (2012 :95). Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*. Agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Tanpa mengetahui ketiga faktor ini kinerja yang baik tidak akan tercapai. Dengan kata lain, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja menurut Mangkunegara (2016 :67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud disini adalah dilihat dari kehalusan, keberhasilan, dan ketelitian dalam pekerjaan sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugasnya yang didasarkan atas kecakapan. Karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka dimasa yang akan datang.

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh manajemen penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu. Kegiatan ini bermaksud untuk mengukur kinerja

masing- masing tenaga kerja mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya.

Adapun aktivitas kinerja dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah suatu hal yang sangat diutamakan oleh setiap perusahaan, dan faktor kinerja pegawai yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama antar sesama pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika kinerja pegawai rendah, akan sulit untuk dapat mencapai hasil yang baik. Faktor kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Sedangkan pelayanan yang dilakukan pegawai pada Kantor Camat Marga Tabanan ternyata masih ditemukan indikasi yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai untuk bekerja kurang terlaksana dengan baik sehingga menimbulkan dampak terhadap hasil kinerja pegawai yang masih menunjukkan adanya indikasi yang kurang efektif baik masalah kualitas kerja dan waktu. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil dari penelitian yang langsung dilakukan di Kantor Camat Marga Tabanan mendapati ada keluhan masyarakat, seperti pada saat masyarakat mengurus Kartu Tanda Penduduk(KTP), mereka merasakan kesulitan dikarenakan Pegawai Kantor CamatMarga Tabanan sangat lambat dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun realisasi pencapaian pelaksanaan pekerjaan pada Kantor Camat Marga Tabanan pada tabel 1.1 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Realisasi Pencapaian Pelaksanaan Pekerjaan Pada Kantor Camat
Marga Tabanan

NO	Jenis Pelayanan	Bentuk Pelayanan	Target	Realisasi Pencapaian Target Tahun	Persentase Pencapaian (%)
1	Administrasi Kependudukan	Pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP)	6.375	5.288	82,94
		Pembuatan Kartu keluarga (KK)	10.487	5.645	53,82
		Pembuatan Surat Kelahiran	4.507	2.622	58,17
2	Surat Pengantar Perizinan	Surat Izin Mendirikan Bangunan (IMB)	5.644	3.178	56,30
		Surat Izin Tempat Usaha (SITU)	3.236	1.039	32,10
3	Surat Pengantar Keterangan	Surat Keterangan Tanah (SKT)	1.341	1.018	75,91
		Surat Keterangan Pindah	7.056	5.502	77,97
		Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK)	3.656	1.943	53,14
4	Surat-surat lainnya	Surat Rekomendasi	7.145	3.259	45,61
Total			49.447	29.494	59,64

Sumber: Kantor Camat Marga Tabanan (data diolah), 2021

Berdasarkan tabel 1.1 diatas Kantor Camat Marga Tabanan memiliki beberapa jenis pelayanan dan bentuk pelayanan salah satunya

bentuk pelayanan yang berdasarkan data diatas beberapa bentuk pelayanan tidak dapat mencapai target yang ditetapkan seperti bentuk pelayanan surat izin mendirikan bangunan (IMB) dengan target 5.644 surat hanya bisa terealisasi 3.178 surat atau 56.30% dari target. Pencapaian target terendah pada bentuk pelayanan surat keterangan tanah (SKT) dengan target 1.341 surat hanya bisa terealisasi 1.018 surat atau 75,91%. Jika dilihat dari target total di tahun 2020 sebanyak 49.447 surat sedangkan terealisasi sebanyak 29.494 surat atau sebanyak 59,64%. Sebagian besar target pelayanan belum mampu memenuhi target yang sehingga perlu mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan agar tetap mampu memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat, dimana hal ini juga mengindikasikan masih rendahnya kinerja karyawan.

Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua individu atau lebih dengan efektif sehingga bisa dipahami dengan mudah. Sedangkan menurut Kamus Besar Indonesia, komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan berita atau pesan dari dua orang atau lebih supaya pesan yang dimaksud dapat dipahami. Komunikasi merupakan hal yang paling penting dan harus terjadi antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan dalam suatu perusahaan. Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik, karena pada dasarnya sebagai sumber daya manusia yang paling membutuhkan sesuatu untuk dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat sehingga dia mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan kita masing – masing

Effendy (2015). Menurut *Kiswanto (2016)* komunikasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komunikasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap karyawan.

Hasil wawancara di Kantor Camat Marga Tabanan sering sekali terjadi kesalahpahaman tentang komunikasi yang belum efektif seperti kurangnya sosialisasi dan teguran antara atasan dengan bawahan terhadap evaluasi tentang kerja pegawai, pegawai tidak bekerja sesuai ketentuan jam kerja yang ada, jam masuk dan pulang kantor tidak tepat pada waktunya, keterlambatan dalam masuk jam kerja dan cepatnya pulang pada saat masih dalam jam kantor sehingga sering memperlambat pekerjaan dalam memberikan pelayanan. Maka akan sangat disayangkan karena peran seorang pemimpin dalam komunikasi organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya yang keyataannya pemanfaatan tenaga kerja para pegawai selaku sumber daya manusia yang belum optimal.

Sudarto dkk.(2016) mengemukakan yaitu pegawai melakukan pekerjaan tanpa komunikasi akan berdampak negatif pada kinerja intansi dan apabila komunikasi baik maka dapat mendorong timbulnya kinerja yang lebih baik dan kepuasan kerja. Goris(2007) bahwa komunikasi tidak selalu berpengaruh terhadap kinerja.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat , aman, dan nyaman. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak

mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Suatu lingkungan yang aman dan nyaman akan membuat pekerjaan dapat dengan mudah dilakukan dan mendapat hasil yang baik dan memuaskan. Menurut *Sedarmayanti (2016 : 1)* lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan – lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (*Sedarmayanti, 2016:12*). Oleh ruang, tata letak fisik , kebisingan, alat – alat, bahan – bahan, dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan *Tyssen (2015:58)*. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah menurut *Sedarmayanti (2009:21)* lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung, lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti : pusat kerja, kursi, meja dan benda lainnya yang menopang kelancaran proses kerja karyawan. Lingkungan perantara atau lingkungan

umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : Temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan sebagainya. Sementara itu lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Hasil wawancara Lingkungan Kerja pada Kantor Camat Marga Tabanan sangat berpengaruh terhadap kenyamanan pegawai untuk dapat lebih merasa nyaman bekerja namun dengan adanya proyek perbaikan gedung yang sedang berlangsung membuat suasana menjadi bising dan kurang nyaman dikarenakan suara mesin yang digunakan oleh tukang proyek pembangunan tersebut.

Pada suatu instansi dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan hasil penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Nurdyansyah (2016) menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Efektifitas tim kerja didasarkan pada dua hasil – hasil produktif dan kepuasan pribadi. Kepuasan berkenaan dengan kemampuan tim untuk memenuhi kebutuhan pribadi para anggotanya dan kemudian mempertahankan keanggotaan serta komitmen mereka. Faktor – faktor yang mempengaruhi kerja sama tim yaitu konteks organisasional, struktur, strategi, lingkungan budaya, dan sistem penghargaan.

Tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasi kerja mereka untuk tujuan tertentu.

Kerjasama Tim adalah suatu kemampuan dari sekelompok individu untuk dapat bekerja sama menuju ke visi yang sama. Kerjasama Tim merupakan elemen penting yang dibutuhkan bila kita ingin mencapai hasil yang tidak dicapai oleh orang lain. Menurut Dewi (2017) kerja tim adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang – orang yang memiliki keahlian yang berbeda – beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Sebagaimana yang dinyatakan Davis (dalam Dewi,2017) bahwa, Kerja sama adalah keterlibatan mental dan emosional orang dalam situasi kelompok. Saling mengerti dan mendukung satu sama lain merupakan kunci kesuksesan dari teamwork. Meskipun terjadi perselisihan antar pribadi, namun dalam tim harus segera menyingkirkannya terlebih dahulu. Bila tidak maka kehidupan dalam tim jelas akan terganggu.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti rendahnya tingkat kerjasama para pegawai yang ada di Kantor Camat Marga Tabanan, di mana tidak adanya kerjasama dan juga komunikasi yang baik, kurang memiliki rasa saling percaya dan saling mendukung dalam pekerjaannya sebagai sesama pegawai, sehingga dapat menimbulkan sikap saling tidak peduli terhadap pegawai atau bidang lain, bahkan dapat menimbulkan sikap dimana saling menyalahkan antara pegawai sehingga dapat menimbulkan konflik individu sari masing – masing pegawai, akan menjadi sumber masalah yang dihadapi oleh Kantor Camat Marga Tabanan, yaitu ketidaknyamanan para pegawai yang bekerja dan juga menjadi penghambat kinerja sehingga belum mampu untuk

mewujudkan visi – misi nya yang ingin di capai oleh Kantor Camat Marga Tabanan

Menurut Stephen Timothy (2012), Kerjasama Tim adalah kelompok yang usaha – usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Menurut Tenner dan Detoro (2019) Definisi kerjasama tim tersebut menjelaskan bahwa kerjasama tim adalah sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri. Hal ini diperkuat oleh Gaspersz (2012) bahwa sumber daya manusia pada semua tingkat organisasi merupakan faktor yang sangat penting dari suatu organisasi dan keterlibatan mereka secara penuh akan memungkinkan kemampuan mereka digunakan untuk manfaat organisasi. Ada beberapa penelitian yang menyatakan pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja baik positif atau tidak. Menurut marpaung(2014) pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan berpengaruh baik secara positif dan signifikan. Sedangkan menurut Mahdani (2017) dalam penelitiannya menyatakan kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hal tersebut memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu disuatu organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka dapat diperoleh pokok permasalahan penelitian ini adalah :

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Marga, Tabanan

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Marga, Tabanan
3. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Marga, Tabanan

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok penelitian diatas yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Marga, Tabanan
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Marga, Tabanan
3. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Marga, Tabanan

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana hubungan antara komunikasi, lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Marga Tabanan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada semua pihak yang memiliki kepentingan dengan masalah yang diteliti, khususnya:

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan, selain itu juga dapat memberikan gambaran bagi perusahaan dalam menentukan strategi yang baik dan terarah untuk mengelola perusahaan di masa yang akan datang secara efektif dan efisien.

b. Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bacaan perpustakaan di Fakultas Ekonomi khususnya bagi peneliti selanjutnya yang akan mengadakan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Peneliti

Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk pengembangan penelitian berikutnya.

UNMAS DENPASAR

BAB II TINJAUAN PUSAKA

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 (Birnborg 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/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2019). *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 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 diidentifikasi sebagai tujuannya.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kata kinerja adalah singkatan dari Kinetika Energi Kerja yang dalam bahasa Inggris disebut dengan performance. Dalam hal ini, kata performance umumnya merujuk pada "*job performance*" atau "*actual performance*" yang artinya suatu prestasi kerja atau prestasi sebenarnya yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dalam manajemen, pengertian kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan

berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Siagian, (2014) kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai selama tahun waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat diberikan organisasi pada periode tertentu dan dapat digunakan untuk mengikuti prestasi kerja. Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Kasmir, (2016) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kinerja adalah bagaimana seseorang yang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya, menurut (Mangkunegara, 2016) adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Untuk mengukur kinerja dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja.

2.2.2 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. **Kualitas Kerja**

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

2. **Kuantitas Kerja**

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing

3. Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

4. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

2.3 Komunikasi

2.3.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu proses dari penyaluran informasi, baik dari dalam maupun dari luar organisasi secara timbal balik, komunikasi yang efektif adalah merupakan alternatif yang paling diinginkan guna memenuhi secara tepat dan efisien penyampaian pesan, intruksi-intruksi dan umpan baliknya dari para bawahan. Sekaligus mengoreksi apakah pesan yang disampaikan dapat dimengerti dan diterima dengan baik oleh para bawahannya. Keseluruhan proses intruksi itu akan sangat bermanfaat bagi pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Komunikasi menurut Julita and Arianty,(2018) “komunikasi adalah yaitu proses penyampaian atau

penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal.” Menurut Robbins (2013) menyebutkan bahwa komunikasi membantu perkembangan kinerja 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. Menurut Goris (2017) komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dan seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

2.3.2 Indikator Komunikasi

1. Menurut Mangkunegara (2015:43), adapun indikator-indikator komunikasi sebagai berikut:

a) Kepercayaan dengan sesama pegawai

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

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 dimaksud dengan hubungan dengan rekan kerja memuaskan adalah seluruh pegawai bersinergi untuk agar dapat hasil yang memuaskan dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

d) Organisasi mendorong adanya perbedaan pendapat

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

e) Hubungan pegawai dengan pimpinan baik

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

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Pada umumnya, setiap organisasi baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan dimana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan-perubahan sehingga, organisasi atau perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah organisasi yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya, organisasi akan mengalami masa kehancuran apabila organisasi tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan disekitarnya. Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktifitasnya

sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktifitas akan tinggi dan prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat memengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat di tangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara pegawaidengan pimpinan. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. (Oktariansyah, 2012:80).

2.4.2 Indikator Lingkungan Kerja

1. Menurut Sedarmayanti (2011) bahwa indikator lingkungan kerja yaitu:

a. Penerangan Cahaya

Intensitas cahaya yang tepat dapat pegawai dalam memperlancar aktivitas kerja. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya sangat berpengaruh tergantung pada usia pegawai.

b. Suhu Udara

Suhu udara adalah keadaan udara yang berubah – ubah pada waktu dan tempat tertentu.

c. Suara Bising

kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

d. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

e. Hubungan antar Pegawai

Hubungan antar Pegawai yang dimaksud adalah interaksi antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya

2.5 Kerjasama Tim

2.5.1 Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama Tim adalah tindakan kolektif yang dilakukan anggota tim secara kerjasama, saling berinteraksi, saling bergantung dan terkoordinasi untuk mencapai tujuan dengan indikator. Focus pada tujuan tim, saling bergantung dalam menyelesaikan tugas, menjalin kerjasama

sesama anggota tim, dan saling berkoordinasi dalam menyelesaikan tugas. Menurut Dewi (2017) kerja tim adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang – orang yang memiliki keahlian yang berbeda – beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Sebagaimana yang dinyatakan Davis (dalam Dewi,2017) bahwa, Kerja sama adalah keterlibatan mental dan emosional orang dalam situasi kelompok. Saling mengerti dan mendukung satu sama lain merupakan kunci kesuksesan dari teamwork. Meskipun terjadi perselisihan antar pribadi, namun dalam tim harus segera menyingkirkannya terlebih dahulu. Bila tidak maka kehidupan dalam tim jelas akan terganggu.

2.5.2 Indikator Kerjasama Tim

1. Secara garis besar indicator – indicator dari kerjasama tim menurut Dewi (2017) adalah sebagai berikut :

a) Kerjasama

Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim agar lebih efektif dibandingkan kerja secara individual

b) Kepercayaan.

Keyakinan seseorang dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya.

c) Kekompakan.

Adalah bekerja sama secara teratur dan rapi, bersatu padu dalam menghadapi suatu pekerjaan yang biasanya ditandai dengan adanya saling ketergantungan satu sama lain.

d) Kejujuran.

Dengan adanya kejujuran didalam tim maka akan terciptanya rasa saling percaya antar anggota tim.

e) Pemberian Tugas.

Memberikan kepercayaan bahwa anggota tim mampu melaksanakan tugas – tugas yang diberikan dengan baik.

2.6 Hubungan Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Menurut M. Kiswanto (2015) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Effendy (2013) komunikasi merupakan hal yang paling penting dan harus terjadi antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan dalam suatu perusahaan. Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja karyawannya menjadi lebih baik, karena pada dasarnya sebagai sumber daya manusia yang membutuhkan sesuatu untuk dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mereka mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan yang dimiliki dalam diri masing – masing.

2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Kusani (Oktariansyah, 2012:80) adalah lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan

oleh Nurdyansyah (2016) menunjukkan bahwa hasil adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2.6.3 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja

Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim agar pekerjaan yang dilakukannya lebih efektif dibandingkan pekerjaan yang dilakukan secara individual. Menurut Marpaung (2011) pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan. Sedangkan menurut West (2012) kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik. Hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilakukan oleh perseorangan. Selain tim maupun individu sangat berhubungan erat dengan kerja sama yang dibangun dengan kesadaran pencapaian prestasi kerja. Keunggulan yang dapat diandalkan dalam kerjasama pada kerja sama pada kerja tim adalah munculnya berbagai penyelesaian secara sinergi dari berbagai individu yang tergabung dalam kerja tim.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah

terpublikasikan atau belum terpublikasikan (skripsi, tesis, disertasi dan sebagainya). Akan tetapi dari peneliti terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul peneliti yaitu komunikasi, lingkungan kerja, kerjasama tim terhadap kinerja. Terkait dengan permasalahan yang akan dilakukan oleh penulis, penulis mengangkat penelitian terdahulu sebagai acuan dalam yang terkait dengan permasalahan kesejahteraan. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

1. Julita dan arianty (2018) meneliti pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Melmera Medan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 200 orang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi secara parsial dan secara silmutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Melmera Medan. Persamaan penelitian yang saat ini dilakukan adalah sama – sama meneliti variabel komunikasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan terletak pada lokasi penelitian, jumlah sampel, dan tahun diadakan penelitian.
2. Ardiansyah (2016) meneliti pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera

Tulungagung). Penelitian ini menggunakan populasi 272 orang. Sampel diambil menggunakan rumus slovin sehingga menjadi 73 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan (simple random sampling). Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian saat ini dilakukan adalah sama – sama meneliti komunikasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah sampel dan tahun diadakan penelitian.

3. Goris (2017) meneliti pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan dimensiasi oleh kepuasan kerja karyawan PT. Setia Makmur. Sampel penelitian berjumlah 135 orang dengan menggunakan teknik *stratified random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Setia Makmur. Persamaan penelitian ini dilakukan adalah sama- sama meneliti variabel komunikasi dan kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah sampel dan tahun diadakannya penelitian.
4. Siagian (2014) meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 103 orang dengan menggunakan metode

sampel jenuh. Teknik analisis data adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Hasil analisis lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian saat ini dilakukan adalah sama – sama meneliti variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah sampel dan tahun diadakan penelitian.

5. Heny sidanti (2015) pengaruh lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap pegawai negeri sipil di sekretariat DPRD kabupaten madiun. Jumlah sampel dalam penelitian 47 orang. Teknik analisis data yang digunakan regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat DPRD kabupaten madiun. Persamaan penelitian ini dan penelitian yang saat ini dilakukan adalah sama- sama meneliti variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah sampel dan tahun diadakan penelitian.
6. Rahmawati (2014) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak pratama malang utara. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 115 orang Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dan penelitian yang di lakukan saat ini adalah sama-

sama meneliti variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah sampel dan tahun diadakannya penelitian.

7. Bayu Dwilaksomono Hanafi 2017, pengaruh motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. BNI Lifeinsurance Penelitian ini dilakukan di PT BNI Life Insurance divisi employee benefit, dengan jumlah populasi 322 orang, peneliti mengambil 220 orang sebagai sampel. Data di analisis menggunakan statistik inferensial dengan tipe data parametrik, dan menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)*. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah sama – sama meneliti variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, teknik penelitian, jumlah sampel dan tahun diadakannya penelitian.
8. Mahdani, Musdani(2018) Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Populasi sebanyak 107 orang dengan sampel 85 orang. data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saat ini dilakukan adalah sama – sama meneliti variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah sampel, dan tahun diadakannya penelitian.

9. Septiani (2017) meneliti pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Bio Farma. Populasi yang digunakan sebanyak 145 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 76 orang. data dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bio Farma. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saat ini dilakukan yaitu sama – sama meneliti variabel kerjasama tim dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah sampel dan tahun diadakannya penelitian.
10. Hendra Natanael Manulung 2017 meneliti pengaruh kerjasama tim dan organizational learning terhadap kinerja pegawai badan diklat provinsi Kalimantan. Sampel yang digunakan sebanyak 89 orang. data dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai badan diklat provinsi Kalimantan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saat ini dilakukan adalah sama- sama meneliti variabel kerjasamatim dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah sampel dan tahun diadakannya penelitian.