

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 TINJAUAN DAN PENELITIAN TERDAHULU

Utomo (2014) dengan judul pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan Dosen STMI Duta Bangsa Surakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable motivasi mempunyai pengaruh negative terhadap kinerja, sedangkan tiga variable yaitu kepemimpinan, disiplin, dan lingkungan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

Melvani (2012) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan efektifitas komunikasi terhadap kinerja pegawai badan promosi dan perizinan penanaman modal daerah (BP3MD) provinsi Sumatra selatan. Teknik analisis data di lakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja BP3MD sedangkan efektifitas komunikasi tidak berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja.

Arianto (2013) dengan judul pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar yayasan pendidikan luar biasa Demak. Teknik analisis data di lakukan dengan menggunakan analisis data regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable kedisiplinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar sedangkan variable budaya kerja berpengaruh positif terhadap tenaga pengajar.

Himawan (2016) dengan judul pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Shinta Catering Yogyakarta. Teknik analisis data di lakukan dengan menggunakan

analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Iskandar (2012) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal. Teknis analisis data di lakukan dengan menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal.

Bachtiar (2012) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan study pada PT. Aqua Tirta Investama di Klaten. Metode analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskripsi persentase dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten. Ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Aqua Tirta Investama Klaten.

Ana Sri Ekaningsih (2012) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja dengan Persepsi Lingkungan Kerja sebagai Variabel Pemoderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan Persepsi lingkungan kerja memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Prijanto (2011) dengan judul Pengaruh Efektivitas Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi BEM-FE Universitas

Gunadarma. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tingkat efektivitas komunikasi, efektivitas kepemimpinan dan kinerja organisasi di kategorikan baik. Secara parsial hanya variable efektivitas komunikasi yang mempengaruhi kinerja organisai, sedangkan secara simultan, variable efektivitas komunikasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

Nur Susilaningsih (2008) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Semua variable independen (Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan dan Lingkungan Kerja) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Drs. Suprayitno, M.Si dan Sukir, SH, MM (2007) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.2 LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

1.2.1 MOTIVASI

A. Definisi Motivasi

Motivasi adalah sebuah dorongan, hasrat ataupun minat yang begitu besar di dalam diri, untuk mencapai suatu keinginan, cita-cita dan tujuan tertentu. Adanya motivasi akan membuat individu berusaha sekuat tenaga untuk mencapai yang diinginkannya.

Siagian (2009:102), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Sulistiyani (2003:58), menyatakan bahwa motivasi

adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah agar anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang di berikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Pamela & Oloko (2015), menyatakan bahwa Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan sumber daya dan memberikan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli diatas, dapat di simpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang di inginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang di lakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

B. Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Munandar (2001), menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja adalah:

1. Adanya kedisiplinan dari karyawan

Yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta

sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran yang disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan tiruan dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

3. Kepercayaan Diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

4. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

5. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

C. Faktor-faktor motivasi kerja

Faktor-faktor Motivasi kerja menurut Sunyoto (2013:13-17) ada tujuh factor yaitu:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik di pandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang di percayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar di pertimbangkan untuk di promosikan kejabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat di perlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan factor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5. Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang di berikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

7. Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

D. Langkah-langkah Motivasi

Dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu di perhatikan oleh setiap pemimpin. Menurut Sunyoto (2013:17), langkah-langkah memotivasi bawahan adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin harus tahu apa yang di lakukan bawahan

2. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang
3. Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan
4. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi para karyawan
5. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk
6. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistis.

E. Tujuan Motivasi

Sunyoto (2013:17-18), menyatakan bahwa tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

F. Jenis-jenis motivasi

Jenis-jenis motivasi Ranupandojo dan Husnan (2002:146) membagi motivasi menjadi 2 jenis, yaitu:

1. Motivasi positif.
Motivasi positif merupakan dorongan yang mempengaruhi karyawan agar menjalankan pekerjaan sesuai dengan

keinginan perusahaan dengan cara memberikan reward atau penghargaan atas kinerjanya.

2. Motivasi negative.

Motivasi negative merupakan dorongan yang mempengaruhi karyawan agar mau menjalankan pekerjaan yang sesuai keinginan perusahaan tetapi dengan menggunakan ancaman atau system punishment untuk memaksa karyawan melakukan suatu pekerjaan atau mengurangi gaji yang di terimanya

1.2.2 KOMUNIKASI

A. Definisi Komunikasi

Istilah komunikasi berasal dari bahasa latin *communicatio*, yang bersumber dari kata *komunis* yang berarti sama. Sama disini maksudnya adalah sama makna, jadi komunikasi dapat terjadi apabila terdapat kesamaan makna mengenai suatu pesan yang disampaikan oleh komunikator dan di terima oleh komunikan. Mohyi (2009: 92), menyatakan bahwa Komunikasi sebagai pemberitahuan atau suatu aktivitas pemindahan (penyampaian) informasi dari komunikator (pemberi informasi) kepada komunikan (penerima informasi).

Komunikasi mempunyai peranan penting bagi kehidupan manusia. Dimanapun, kapanpun, dan dalam situasi seperti apapun manusia selalu terjebak dengan komunikasi. Dengan berkomunikasi manusia dapat memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan-tujuan hidupnya, karena komunikasi merupakan suatu kebutuhan manusia yang amat mendasar. Oleh karena itu sebagai makhluk social manusia ingin berhubungan dengan manusia lainnya. Manusia ingin mengetahui lingkungan sekitarnya, Bahkan ingin mengetahui apa yang terjadi dalam dirinya. Dengan rasa ingin tahu inilah yang memaksa manusia perlu berkomunikasi.

Effendy (2002: 60), menjelaskan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambing bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku. Effendy (2003: 8), menyatakan bahwa komunikasi dilakukan dengan tujuan untuk perubahan sikap (*attitude change*), perubahan pendapat (*opinion change*), perubahan perilaku (*behaviour change*) dan perubahan sosial (*social change*).

Dari pengertian komunikasi di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi adalah suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan yang terjadi antara sumber dan penerima lalu menghasilkan suatu pemahaman yang dapat mempengaruhi satu sama lain. Terkait dengan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi setiap proses komunikasi yang berlangsung antar individu akan menghasilkan pengaruh yang menunjang kinerja para karyawan.

B. Fungsi Komunikasi

Menurut Sean Mac Bride (1980), komunikasi memiliki delapan fungsi, yang terdiri dari:

1. Informasi, yakni pengumpulan, penyimpanan, pemrosesan, penyebaran berita, data, gambar, fakta dan pesan, opini dan komentar yang memberikan pengaruh terhadap lingkungan, serta mengambil keputusan dengan tepat.
2. Sosialisasi, yakni penyediaan sumber ilmu pengetahuan yang memungkinkan orang bersikap dan bertindak sebagai anggota masyarakat yang efektif dan membuat dia sadar akan fungsi sosialnya, sehingga ia dapat aktif di masyarakat.

3. Motivasi, yakni menjelaskan tujuan masyarakat baik jangka pendek maupun jangka panjang, mendorong orang menentukan pilihannya dan keinginannya, serta mendorong kegiatan individu dan kelompok berdasarkan tujuan yang di kejar bersama.
4. Perdebatan dan diskusi, yakni menyediakan dan saling menukar fakta yang di perlukan untuk memungkinkan persetujuan atau menyelesaikan perbedaan pendapat mengenai masalah publik, menyediakan bukti-bukti yang relevan sesuai kebutuhan masyarakat umum dengan tujuan agar masyarakat lebih melibatkan diri dalam masalah yang menyangkut kepentingan bersama.
5. Pendidikan, sebagai media atau penghubung di dalam menyampaikan ilmu pengetahuan agar lebih mudah dipahami dan dimengerti oleh target atau sasaran yang dimaksud, serta demi penyebarluasan knowledge secara merata di seluruh wilayah bahkan sampai ke daerah pelosok atau terpencil.
6. Memajukan kebudayaan, yakni penyebarluasan hasil kebudayaan dan seni dengan maksud melestarikan warisan masa lalu, perkembangan kebudayaan dengan memperluas horizon seseorang, membangun imajinasi, serta mendorong kreativitas seseorang sesuai kebutuhan estetikanya.
7. Hiburan, yakni penyebar luasan simbol, sinyal, suara, dan citra dari drama, tari, kesenian, kesastraan, komedi, olah raga, dan lain sebagainya untuk kesenangan.
8. Intergrasi, yakni menyediakan bagi bangsa, kelompok, dan individu kesempatan untuk memperoleh berbagai pesan yang diperlukan agar mereka dapat saling mengenal dan menghargai kondisi, pandangan, serta keinginan orang lain.

C. Tujuan Komunikasi

Cangara (2002: 22), menyatakan bahwa tujuan komunikasi adalah sebagai berikut :

1. Supaya yang di sampaikan dapat dimengerti, seorang komunikator harus dapat menjelaskan kepada komunikan dengan sebaik-baiknya dan tuntas sehingga dapat mengikuti apa yang dimaksud oleh pembicara atau penyampai pesan.
2. Memahami orang sebagai komunikator harus mengetahui benar aspirasi masyarakat tentang apa yang di inginkannya dan tidak berkomunikasi dengan kemauan sendiri.
3. Supaya gagasan dapat diterima orang lain, komunikator harus berusaha agar gagasan dapat diterima oleh orang lain dengan menggunakan pendekatan yang persuasive bukan dengan memaksakan kehendak.
4. Menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu menggerakkan sesuatu itu dapat berupa kegiatan yang lebih banyak mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang kita kehendaki.

D. Faktor pendukung dan penghambat komunikasi

Komunikasi antar pribadi di pengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat mendukung atau malah menghambat keberhasilan komunikasi antar pribadi tersebut. Faktor pendukung dan penghambat komunikasi antar pribadi diuraikan sebagai berikut:

1. Factor pendukung

Suranto (2010), menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mendukung keberhasilan komunikasi dilihat dari sudut komunikator, komunikan, dan pesan, sebagai berikut:

- a. Komunikator memiliki kredibilitas/kewibawaan yang tinggi, daya tarik fisik maupun non fisik yang mengundang simpati, cerdas dalam menganalisis suatu kondisi, memiliki integritas/keterpaduan antara ucapan dan tindakan, dapat di percaya, mampu memahami situasi di lingkungan kerja,

mampu mengendalikan emosi, memahami kondisi psikologis komunikan, bersikap supel, ramah, dan tegas, serta mampu menyesuaikan diri dengan masyarakat dimana ia berbicara.

- b. Komunikan memiliki pengetahuan yang luas, memiliki kecerdasan menerima dan mencerna pesan, bersikap ramah, supel, dan pandai bergaul, memahami dengan siapa ia berbicara, bersikap bersahabat dengan komunikator. Pesan komunikasi dirancang dan di sampaikan sedemikian rupa, di sampaikan secara jelas sesuai kondisi dan situasi, lambang-lambang yang di gunakan dapat di pahami oleh komunikator dan komunikan, dan tidak menimbulkan multi interpretasi/penafsiran yang berlainan.

2. Factor penghambat

Suranto (2010), menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat menghambat komunikasi adalah sebagai berikut:

- a. Komunikator komunikan gagap (hambatan biologis), komunikator tidak kredibel/tidak berwibawa dan kurang memahami karakteristik komunikan (tingkat pendidikan, usia, jenis kelamin, dan lain-lain) atau komunikator yang gugup (hambatan psikologis), perempuan tidak bersedia terbuka terhadap lawan bicaranya yang laki-laki (hambatan gender).
- b. Komunikan yang mengalami gangguan pendengaran (hambatan biologis), komunikan yang tidak berkonsentrasi dengan pembicaraan (hambatan psikologis), seorang perempuan akan tersipu malu jika membicarakan masalah seksual dengan seorang lelaki (hambatan gender).
- c. komunikator dan komunikan kurang memahami latar belakang social budaya yang berlaku sehingga dapat melahirkan perbedaan persepsi.

- d. Komunikator dan komunikan saling berprasangka buruk sehingga membosankan.
- e. Tidak di gunakannya media yang tepat atau terdapat masalah pada t eknologi komunikasi (microphone, telepon, power point, dan lain sebagainya).
- f. Perbedaan bahasa sehingga menyebabkan perbedaan penafsiran pada simbol-symbol tertentu.

1.2.3 LINGKUNGAN KERJA

A. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, politik, dan fisik yang mempunyai pengaruh kepada pekerjaan dan dalam melaksanakan tugas. Kehidupan manusia tidak bisa lepas dari keadaan lingkungan yang berada di dekatnya, antara manusia dan lingkungan mempunyai hubungan yang dekat sekali. Sedarmayanti (2001:12), menyatakan bahwa kondisi kerja bisa di sebut baik atau sesuai jika manusia bisa menjalankan aktivitas dengan optimal, sehat, aman dan nyaman. Isyandi (2004:134), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengarui dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainlain.”

Dari beberapa defenisi di atas dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan di

peroleh hasil kerja yang maksimal, di mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

B. JenislingkunganKerja

Menurut Sedarmayati (2009), Secara garis besar lingkungan kerja terbagi atas dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keberadaan yang berbentuk fisik, yang terdapat di sekitar tempat kerja karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik ada yang langsung berhubungan dengan karyawan, namun ada juga yang berhubungan dengan perantara atau lingkungan umum, yang dapat juga di sebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, dan sirkulasi udara.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang terjadi dan memiliki kaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesame rekan kerja, maupun bawahan. Perusahaan hendaknya dapat menyediakan kondisi kerja yang kondusif dan mendukung kerja sama antar karyawan yang bekerja di dalamnya baik di atas maupun tingkat bawah, dengan suasana kekeluargaan, adanya komunikasi yang baik, dan juga pengendalian diri yang baik.

C. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009), Faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya di perlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus di pertimbangkan disini.
3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang di lakukan tersebut menuntut ketelitian.
4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila

dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.

5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering di tafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang di lakukan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

1.2.4 KINERJA KARYAWAN

A. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun), maka pengertian performance atau 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 perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai&Basri, 2004). Sinambela (2012), mengemukakan bahwa kinerja pegawai di definisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang di bebankan kepadanya. Untuk itu di perlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta di tetapkan secara bersama-sama

yang di jadikan sebagai acuan. Pasolong (2007:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi di tentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut. Veithzal (2005:97), mengatakan bahwa Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

Dari pengertian Kinerja di atas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu atau hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok kerja dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang di embankan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. (Moh.As'ad, 2001)

1. Faktor finansial, yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang di terimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kinerja karyawan dapat di tingkatkan. Hal ini meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan fasilitas yang di berikan serta promosi.
2. Faktor fisik yaitu factor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

3. Faktor social yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi social baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.
4. Faktor psikologi yaitu faktor yang berhubungan dengan psikologi karyawan. Hal ini meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.

C. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. Kualitas
Kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang di hasilkan di nyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.
3. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, di lihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) di maksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

1.2.5 PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN

Dalam perusahaan atau organisasi keadaan lingkungan kerja dapat mempengaruhi beberapa hal di dalamnya. Salah satunya adalah mengenai kinerja karyawan. Dengan keadaan lingkungan kerja yang sangat kondusif karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan sangat bagus dan maksimal sehingga dapat memberikan kontribusi yang sangat besar kepada perusahaan. Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan Kasmawati (2014) “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” (study pada PT. Sermani Steel Makassar). Mengidentifikasi bahwa semakin nyaman lingkungan kerja ditempat kerja mengakibatkan kinerja karyawan meningkat. Menurut penelitian yang dilakukan A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini (2015) “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” (study pada PT. Perusahaan gas negara (persero) tbk SBU distribusi wilayah I jakarta). Hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Menurut penelitian yang dilakukan Komaruddin (2015) “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan” (study pada PT pos indonesia depok). Hasil uji korelasi menunjukkan terdapat

hubungan positif yang kuat antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman sangat berkaitan dengan menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja. Ketika komunikasi dan pergaulan dengan rekan kerja tidak berjalan dengan baik, tentu saja karyawan tidak akan merasakan lingkungan kerja yang nyaman.

Komunikasi dilakukan bertujuan untuk mengkoordinasikan adanya tugas kerja bersama rekan kerja, untuk berbagiinformasi dan pengetahuan mengenai rencana dan kegiatan kerja, serta memperkuat ikatan dan hubungan antar personal. Menurut penelitian yang dilakukan Junaidi (2018) “Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” (study pada PT PLN persero cabang Banjarmasin). Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan Setiawan, A.D (2016) “Pengaruh Komunikasi Terhadap KinerjaKaryawan”(study pada PT. Karya Subur Teknik Utama Di Kota Makassar). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang diterapkan berupa komunikasi internal dan eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Subur Teknik Utama. Menurut penelitian yang dilakukan Hendriani, S & Hariyandi, F (2014) “Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai” (study pada Lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Riau). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan variabel komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dan secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi secara persial juga berpengaruh positif signifikan

terhadap kinerja pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

Komunikasi yang buruk dengan atasan memang sangat dapat memicu turunnya motivasi kerja karyawan. Informasi yang kurang tersampaikan pada karyawan akan menimbulkan rumor yang pada akhirnya membuat karyawan bingung dan frustrasi. Hal ini tentu saja juga dapat memicu berkurangnya motivasi kerja karyawan. Terutama jika karyawan tidak memiliki akses komunikasi yang cukup dengan atasan demi mendapatkan klarifikasi. Salah satu faktor yang dapat menurunkan motivasi juga berupa imbalan yang kurang memadai atau tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Karena imbalan (gaji) juga merupakan motivasi yang menunjang kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan (Usri Nani Yunarifah dan Lilik Kustiani, 2014) “Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan” pada PT Kebon Agung Malang. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan terdapat pengaruh variabel motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan eksistensi, kebutuhan hubungan, dan kebutuhan pertumbuhan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan Yoeyong Rahsel (2016) “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung” (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD). Berdasarkan hipotesis dan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Menurut Olivia Theodora (2015) “pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan” (study pada PT. Sejahtera Motor Gemilang Surabaya). Secara parsial motivasi *relatedness* dan *growth* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Motivasi *existence* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi *relatedness* menjadi motivasi yang paling

dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan motivasi existence dan motivasi growth.

2.2.5 KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN

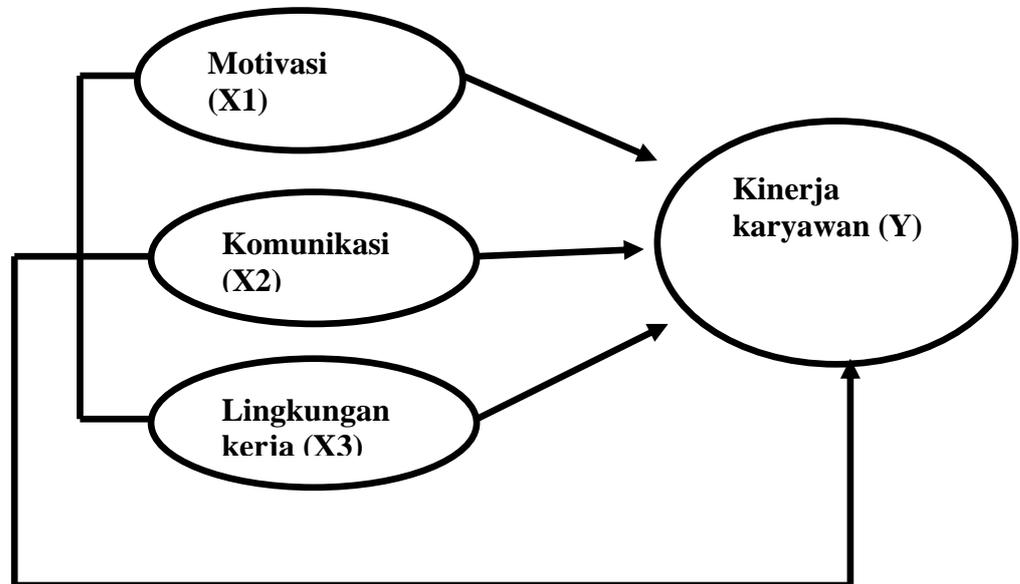
A. Kerangka Berpikir

Uma Sekaran (1992) yang dikutip oleh Sugiyono (2011), Kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan beragam faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kerangka berpikir ialah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan. Suriasumantri (2001) mengemukakan bahwa seorang peneliti harus menguasai teori-teori ilmiah yang dijadikan sebagai dasar untuk menyusun kerangka pemikiran yang membuahkan hipotesis. Kerangka berpikir ialah penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan. Kriteria utama agar suatu kerangka pemikiran dapat meyakinkan ilmuwan adalah alur-alur pemikirannya harus logis dalam membangun suatu pemikiran agar dapat membuahkan kesimpulan berupa hipotesis. Sugiyono (2007), kerangka pikir penelitian merupakan urutan logis dari pemikiran penelitian untuk memecahkan suatu masalah penelitian, yang dituangkan dalam bentuk bagan dengan penjelasan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara sistematis dapat digambarkan pada gambar di bawah ini:

1. Kerangka berfikir

Gambar 2.1
Kerangka berfikir



B. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka dapat diambil hipotesa yaitu :

$H_0 : r_1^2 = 0 \longrightarrow$

Tidak ada pengaruh secara parsial antara X_1, X_2, X_3 dengan Y

$H_a : r_1^2 \neq 0 \longrightarrow$ Ada pengaruh secara parsial antara X_1, X_2, X_3 terhadap Y

$H_0 : R^2 = 0 \longrightarrow$ Tidak ada pengaruh X_1, X_2, X_3 secara simultan

$H_a : R^2 \neq 0 \longrightarrow$ Ada pengaruh X_1, X_2, X_3 secara simultan

1. Model hipotesis

Gambar 2.2
Model Hipotesis

