

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Di dalam tinjauan pustaka ini akan dijelaskan berbagai pengertian yang berkaitan dengan komunikasi, hubungan kerja, dan lingkungan kerja disertai dengan berbagai uraian yang menyangkut dengan komunikasi, hubungan kerja, dan lingkungan kerja.

2.1.1 Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses yang sangat penting di dalam menyampaikan atau menerima setiap informasi maupun pesan kepada atau dari pihak lain. Jika di dalam berkomunikasi terjadi kesalahan maka akan memberika hasil yang kurang maksimal dan dapat berakibat fatal, karena dapat menghambat terhadap tercapainya suatu tujuan. Komunikasi akan berjalan efektif ketika penerima (*Receiver*) dapat menerima informasi atau pesan dengan baik, memahami, mengerti, dan adanya umpan balik terhadap informasi atau pesan yang diterima dari pengirim informasi atau pesan. Oleh sebab itu komunikasi memiliki banyak pengertian dan istilah dalam berbagai sumber.

Dalam komunikasi ada proses pemindahan pengertian atau tindakan untuk meneruskan informasi atau pesan dan membuat diri seseorang dapat di pahami oleh orang lain. Dalam perpindahan informasi atau pesan tersebut dapat melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan di dalam percakapan, akan tetapi juga intonasi, ekspresi wajah, vokal dan lain sebagainya. Dan setiap

perpindahan informasi yang efektif tidak cukup hanya memerlukan transmisi data, akan tetapi seseorang dalam menerima dan mengirimkan informasi atau pesan tergantung pada keterampilan tertentu diantaranya membaca, mendengarkan, menulis, berbicara dan lain sebagainya) untuk dapat membuat pertukaran informasi atau pesan berjalan dengan sukses.

Menurut Badu dan Djafri (2017:63) Komunikasi merupakan pengiriman dan penerimaan informasi antara dua orang atau lebih sehingga informasi tersebut dapat dimengerti. Komunikasi juga merupakan proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan dari pihak satu ke pihak lainnya. Disamping itu, komunikasi diartikan sebagai suatu proses penyampaian dan pengiriman pesan atau berita dari seseorang kepada orang lain.

Menurut Muhammad Busro (2018:207) Mendefinisikan bahwa komunikasi adalah pertukaran informasi atau pesan secara dua arah antara komunikator dan komunikan, baik langsung maupun tidak langsung, baik dengan menggunakan media maupun dengan tidak menggunakan media.

Menurut Winardi dalam Candra Wijaya (2017:88) Komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Suatu komunikasi yang tepat akan terjadi ketika penyampai berita atau informasi menyampaikan secara patut dan penerima berita menerimanya tidak dalam bentuk distorsi.

Menurut Flippo dalam Indira Basalamah (2021:181) Mengemukakan bahwa komunikasi merupakan proses pemindahan informasi, pengertian, dan

pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat, atau orang lain.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan, bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan, bisa dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat tersampaikan dengan baik dan mudah untuk di pahami, dimana seseorang memiliki tujuan untuk memberikan pengertian melalui pengiringan berita secara simbolis, sehingga dapat menghubungkan para anggota dari berbagai macam organisasi yang berbeda maupun dari bidang yang berbeda, sehingga seringkali disebut juga sebagai rantai pertukaran informasi, konsep ini mempunyai beberapa aspek : 1) informasi atau pesan yang akan disampaikan, 2) ada dua orang atau lebih yaitu komunikator dan komunikan, 3) bisa bersifat langsung maupun tidak langsung, dan 4) bisa menggunakan media atau tidak.

2.1.1.1 Komunikasi Organisasi

Komunikasi sangat berhubungan terhadap keberhasilan suatu organisasi, dalam suatu usaha untuk memperbaiki komunikasi organisasi berarti juga memperbaiki sebuah organisasi itu sendiri, karena komunikasi merupakan salah satu bagian dari unsur-unsur organisasi. Komunikasi organisasi lebih dari apa yang dilakukan individu didalamnya, karena di dalam setiap aktivitas organisasi membutuhkan suatu komunikasi.

Menurut Indira Basalamah (2021:184) Komunikasi dalam organisasi merupakan suatu proses penyampaian informasi secara sistematis antara orang-orang di dalam suatu organisasi dan juga kepada *stakeholder* serta lembaga-

lembaga di luar organisasi yang memiliki keterikatan dengan organisasi. komunikasi organisasi dikatakan sebagai suatu proses karena dapat membentuk suatu pola interaksi antara anggota organisasi dengan pihak internal dan eksternal organisasi. Proses ini akan terus beradaptasi sesuai dengan perubahan teknologi dan proses komunikasi akan menghasilkan pengembangan strategi, perencanaan, membuat keputusan demi kepentingan organisasi.

Menurut Pace dan Faules dalam Indira Basalamah (2021:183) mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarki antara satu dengan yang lain dan berfungsi dalam satu lingkungan. Intinya adalah komunikasi sebagai satu alat yang memungkinkan individu beradaptasi dengan lingkungannya. Komunikasi jika di pandang secara subjektif akan berfokus pada proses penciptaan makna atas interaksi yang terjadi dalam organisasi, yang lebih mencerminkan interpretasi tentang perilaku pengorganisasian.

Organisasi yang didalamnya terdapat orang-orang yang bekerja dengan saling ketergantungan melakukan komunikasi sebagai sarana untuk menjelaskan proses pencapaian tujuan secara efisien dan efektif. Dalam komunikasi organisasi ada beberapa arah aliran informasi, diantaranya (Indira Basalamah, 2021:185):

1. Komunikasi ke bawah (*Downward*)

Komunikasi ke bawah dalam organisasi menunjukkan aliran informasi bersumber dari jabatan level tinggi mengarah kepada otoritas level manajerial dan

staff, atau secara sederhana dapat di artikan penyampaian informasi dari atasan kepada bawahan dalam suatu organisasi. Komunikasi seperti ini dilakukan agar para pemimpin di suatu organisasi bisa lebih mudah dalam melakukan pengambilan keputusan. Ada beberapa jenis informasi yang di sampaikan dalam komunikasi ini: 1) informasi mengenai bagaimana melakukan pekerjaan, 2) informasi tentang isi pekerjaan, metode, dan media untuk melakukan pekerjaan, 3) informasi tentang kebijakan dan strategi pengelolaan organisasi, 4) informasi mengenai kinerja karyawan, dan 5) informasi untuk mengembangkan *sense of mission* atau rasa memiliki tugas. Informasi yang dimiliki harus bernilai dan disebarakan secara hierarki ke seluruh elemen tingkatan dalam organisasi. Para pihak atasan dapat menggunakan pilihan metode berkomunikasi melalui media elektronik, rapat, pidato, dan lain sebagainya. Media di era digital memberikan kemudahan bagi setiap individu dalam organisasi untuk mengakses komunikasi tanpa batas, yang tentunya lebih efektif dari segi biaya dan waktu yang di perlukan.

2. Komunikasi ke atas (*Upward*)

Dalam komunikasi ini menunjukan arah informasi bersifat *bottom up* yang bersumber dari level bawah ke level yang lebih tinggi. Isi dari informasi yang di berikan berupa pertanggungjawaban pekerjaan ke setiap supervisor atau manajer sebagai dasar pengambilan keputusan. Komunikasi ke atas juga membantu pegawai mengatasi masalah pekerjaan dan menimbulkan rasa pemberdayaan terhadap organisasi. Penyampaian yang dilakukan kepada pihak atasan berkaitan dengan prestasi, kemajuan, dan rencana-rencana kedepan. Selain berinteraksi

menjelaskan persoalan dan mencari solusi, para bawahan atau pegawai ini memberikan ide-ide, saran untuk perbaikan unit kerjanya. Mereka juga dapat mengungkapkan bagaimana pikiran dan perasaan tentang pekerjaannya, rekan kerja dan organisasi. semuanya disadari dapat mempererat hubungan dan keterlibatan secara pribadi terhadap organisasi. namun dalam komunikasi ini biasanya terjadi hambatan bagi pegawai baru yang masih segan untuk berargumen kepada atasannya, sehingga seringkali mereka masih menyembunyikan pemikirannya. Disinilah peran atasan untuk mendekatkan diri dan merangkul mereka agar dapat terjalin rasa keterlibatan dan kebersamaan, sehingga penyampaian informasi dapat dilakukan dengan mudah dan tidak ada rasa canggung.

3. Komunikasi horisontal

Berupa penyampaian informasi diantara rekan sejawat dalam unit kerja yang sama. Biasanya sering terjadi dalam rapat komisi kerja, *briefing*, interaksi pribadi selama waktu istirahat, obrolan via *handphone*, memo, dan catatan. Penyampaian informasi bertujuan untuk saling mengkoordinasikan tugas, saling berbagi informasi tentang rencana hingga evaluasinya, jika terjadi konflik maka komunikasi sebagai media penyelesaiannya. Organisasi yang dinamis akan terus menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi, dan perubahan itu harus dikomunikasikan agar memperoleh pemahaman bersama. Untuk merangkul perbedaan pendapat menjadi suatu pemahaman sering menimbulkan ketidak sepakatan, maka komunikasi horisontal menjadi sarana untuk memeditasi perbedaan, berunding, dan mendamaikan konflik. Melalui komunikasi horisontal

pembinaan hubungan antar pegawai yang menghasilkan dukungan emosional dan psikologis dapat terwujud. Seringkali terjadi hambatan dalam komunikasi ini karena kecemburuan, ketiadaan kepercayaan diantara rekan kerja, adanya sikap mencari perhatian ke atasan, dan persaingan.

4. Komunikasi diagonal

Atau disebut juga komunikasi antar lintas departemen merupakan aliran komunikasi yang terjadi diantara orang-orang yang tidak berada pada level yang sama dan tidak memiliki hubungan secara hierarki organisasi. Hal ini perlu dilakukan karena pekerjaan akan efektif jika ada pemikirna ide, saran, maupun dukungan dari pegawai lain. Namun pegawai yang ingin berkomunikasi diagonal harus memperoleh ijin langsung dari atasannya dan hasilnya harus di sampaikan kembali kepada atasannya. Tentunya dengan komunikasi in penyebaran informasi akan lebih akurat di departemen yang berbeda dan dapat membantu menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

2.1.1.2 Fungsi komunikasi

Menurut Wibowo dalam Candra Wijaya (2017:91) mengemukakan bahwa komunikasi menjalankan empat fungsi utama dalam satu organisasi atau perusahaan yaitu:

1. Kendali (*Control*)

Komunikasi bertindak sebagai control dimana perilaku anggota dalam berbagai cara. Ketika karyawan pertama kali harus mengkomunikasikan segala keluhan yang berkaitan dengan pekerjaan pada manajer terdekatnya atau

mengikuti deskripsi pekerjaannya, atau sesuai dengan kebijakan, komunikasi digunakan untuk mengontrol.

2. Komunikasi mendorong motivasi

Dengan menjelaskan kepada karyawan terkait apa yang harus diselesaikan, seberapa baik mereka melakukannya, dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja, jika kinerja tidak sejajar dengan tingkat yang diharapkan. Ketika karyawan menetapkan tujuan tertentu, bekerja untuk mencapai tujuan itu dan menerima umpan balik dari tujuan itu, maka komunikasi diperlukan.

3. Pengungkapan emosi

Bagi banyak karyawan kelompok kerja mereka adalah sumber utama dari interaksi sosial. Komunikasi yang terjadi di dalam kelompok adalah mekanisme fundamental dimana anggotanya berbagi frustrasi dan rasa kepuasan. Oleh karena itu, komunikasi memberikan penyaluran perasaan bagi ekspresi emosi dan untuk memenuhi kebutuhan sosial.

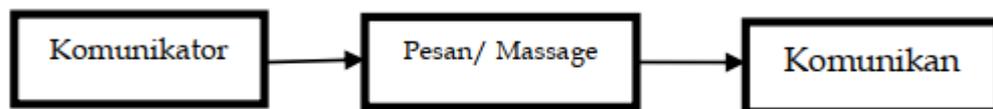
4. Informasi

Pada akhirnya, individu dan kelompok memerlukan informasi untuk menyelenggarakan sesuatu dalam organisasi. Komunikasi dapat menyediakan informasi tersebut.

Berdasarkan penjelasan beberapa fungsi komunikasi di atas dapat dilihat bahwa semuanya sangat penting dan saling berkaitan, dimana untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif, suatu organisasi atau kelompok perlu mengontrol perilaku setiap anggotanya, untuk memotivasi, mewedahi ekspresi perasaan anggotanya, dan membuat keputusan.

2.1.1.3 Proses Komunikasi

Menurut Mesiono dalam Candra Wijaya (2017:98) Proses komunikasi merupakan pertukaran informasi antara pengirim pesan dan penerima pesan. Dengan demikian proses komunikasi merupakan proses yang timbal balik karena antara pengirim pesan (komunikator) dan penerima pesan (komunikan) saling mempengaruhi satu sama lain, sehingga dalam proses komunikasi yang berlangsung akan ada komunikator, pesan, dan komunikan. Dengan begitu proses komunikasi di gambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2. 1 Proses Komunikasi
(Sumber: Wijaya, Candra: 2017)**

Dari gambar tersebut, menunjukkan bahwa proses komunikasi itu harus ada komunikator atau penyampai pesan, ada pesan dan ada penerima pesan. Untuk berjalan lancar dan suksesnya maka ada faktor lain yang sangat mendukung seperti alat untuk mewujudkan proses komunikasi itu.

2.1.1.4 Unsur-Unsur Komunikasi

Dilihat dari pemaparan pada proses komunikasi di atas, untuk dapat terjadi proses komunikasi minimal terdiri dari tiga unsur utama yaitu pengirim pesan (Komunikator), pesan, dan penerima pesan (Komunikan).

Namun, komunikasi bukan semata terdiri atas tiga unsur itu, ketiga unsur itu adalah unsur-unsur dasar, tetapi proses komunikasi bisa mengandung lebih

dari unsur-unsur itu. Diantaranya unsur-unsur komunikasi adalah sebagai berikut (Nuryani Soyomukti, 2012:58):

1. Pengirim Pesan (Komunikator)

Pengirim pesan adalah manusia yang memulai proses komunikasi, disebut “Komunikator”. Komunikator ketika mengirimkan pesan tentunya memiliki motif dan tujuan, serta sering disebut “motif komunikasi”. Ada yang menyebut pengirim pesan atau komunikator dengan istilah “pengirim” saja atau disebut juga “sumber”. Sebagian pengamat dan ilmuwan komunikasi lain ada yang menyebutnya sebagai *encoder*. Istilah “encoder” identik dengan istilah yang diartikan sebagai alat penyandi. “Encoding” adalah proses penyandian, yang disandikan adalah pesan.

2. Penerima Pesan (Komunikan)

Penerima pesan (komunikan) adalah manusia yang berakal budi kepada siapa pesan komunikator ditujukan. Penerima pesan menerima dengan membaca ataupun dengan mendengar tergantung pada bentuk pesan yang disampaikan oleh komunikator. Seorang penerima pesan dapat membaca apabila pesan yang disampaikan oleh komunikator dalam bentuk tulisan, dan mendengar bila pesan yang disampaikan oleh komunikator dalam bentuk lisan.

3. Pesan

Pesan di definisikan sebagai segala sesuatu yang disampaikan komunikator kepada komunikan untuk mewujudkan motif komunikasinya. Pesan sebenarnya adalah suatu hal yang sifatnya abstrak (konseptual, ideologis, dan idealistik). Akan tetapi, ketika ia disampaikan dari komunikator kepada komunikan, ia menjadi konkret karena disampaikan dalam bentuk simbol/lambang berupa

bahasa (baik lisan maupun tulisan), suara (*audio*), gambar (*visual*), mimik, gerak-gerik, dan lain sebagainya.

4. Saluran Komunikasi dan Media Komunikasi

Agar pesan yang disampaikan komunikator sampai pada komunikan, dibutuhkan saluran dan media komunikasi. Saluran komunikasi lebih identik dengan proses berjalannya pesan, sedangkan media komunikasi lebih identik dengan alat (benda) untuk menyampaikan. Jadi, saluran komunikasi lebih umum daripada media komunikasi.

Saluran komunikasi dapat berjalan baik ada media atau tidak. Komunikasi bisa terjadi tanpa media atau *nonmediated communication* yang berlangsung tatap muka atau *face to face*.

5. Efek Komunikasi (*Feedback*)

Efek komunikasi adalah situasi yang diakibatkan oleh pesan komunikator dalam diri komunikannya. Efek komunikasi ini berupa efek psikologis yang terdiri dari tiga hal:

- a. Pengaruh kognitif, yaitu bahwa dengan komunikasi seseorang menjadi tahu tentang sesuatu. Berarti, komunikasi berfungsi untuk memberikan informasi
- b. Pengaruh afektif, yaitu bahwa dengan pesan yang disampaikan terjadi perubahan perasaan dan sikap.
- c. Pengaruh konatif, yaitu pengaruh yang berupa tingkah laku dan tindakan. Karena menerima pesan dari komunikator atau penyampai pesan, komunikan bisa bertindak untuk melakukan sesuatu.

Dari pemaparan unsur-unsur komunikasi di atas dapat disimpulkan bahwa didalam sebuah organisasi seluruh individu di dalamnya perlu memperhatikan unsur-unsur komunikasi karena penyampaian pesan dapat tersampaikan dengan baik kepada publik internal organisasi ataupun eksternal organisasi dan dapat memberikan dukungna yang positif dan terus menerus kepada organisasi sehingga tujuan organisasi dapat terjagai.

2.1.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Ada dua faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak pengirim pesan atau disebut juga komunikator, dan faktor dari pihak penerima pesan atau komunikan (Muhammad Busro, 2018:212).

1. Faktor Pengirim Pesan atau Komunikator

Yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan komunikator, media saluran yang digunakan. Sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan, komunikator perlu menguasai cara-cara penyampaian, baik secara tertulis maupun lisan. Sikap komunikator sangat berpengaruh terhadap komunikan. Keangkuhan dalam komunikasi dapat mengakibatkan informasi yang diberikan akan di tolak oleh komunikan. Demikian pula dalam penyampaian pesan yang terkesan ragu-ragu dapat menyebabkan ketidak percayaan terhadap informasi pesan yang di sampaikan.

Komunikator yang tidak mempunyai keterampilan dalam menyampaikan pesan juga akan menyebabkan pesan yang disampaikan tidak diterima oleh komunikan secara sempurna. Akibat yang terjadi adalah pesan tidak dapat di

laksanakan, tujuan penyampaian pesan tidak tercapai, komunikator menjadi marah, dan komunikan menjadi salah menerima pesan tersebut.

2. Faktor Penerima Pesan atau Komunikan

Yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan, dan media saluran yang digunakan. Keterampilan komunikan dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberikan akan dapat dengan mudah dimengerti dengan baik jika komunikan mempunyai keterampilan mendengar dan membaca. Sikap komunikan yang berpengaruh terhadap efektifitas komunikasi misalnya sikap meremehkan dan berprasangka buruk terhadap komunikator.

Komunikan harus juga mampu membaca intonasi pesan, meskipun pesan tersebut disampaikan dalam bentuk tulisan, sehingga tidak terjadi gagal paham (salah paham). Miskomunikasi yang terjadi dalam bahasa tulis karena komunikan tidak mampu membaca isi pesan sesuai dengan intonasi yang seharusnya.

2.1.1.6 Tujuan Komunikasi

Pada hakekatnya tujuan komunikasi adalah menyampaikan informasi kepada orang lain sehingga dapat mempengaruhi dan mengubah sikap untuk bertindak. Komunikasi yang terjadi dalam lingkup organisasi tidak lain bertujuan untuk memudahkan dan melancarkan pelaksanaan setiap pekerjaan yang harus di selesaikan. Beberapa tujuan komunikasi dalam organisasi sebagai berikut (Indira Basalamah, 2021:184):

1. Sebagai sarana penyampaian informasi tentang aktualisasi fungsi-fungsi manajemen ke seluruh level pada setiap departemen. Para manajer harus

mampu mengkomunikasikan visi, misi, tujuan, program, anggaran, sumber daya yang dimiliki dan akan digunakan hingga evaluasi ke level bawah.

2. Memahami makna atau arti pesan. Komunikasi bertujuan untuk memastikan pesan utama secara jelas dan komunikator agar dapat dimengerti oleh komunikan (pihak penerima pesan)
3. Dengan berinteraksi dan berkomunikasi, maka setiap orang dapat saling mengenal dan memahami.
4. Dapat meyakinkan komunikan terhadap pesan berupa ide atau gagasan agar dapat diterima.
5. Membuat kinerja organisasi lebih baik melalui pemberian kata-kata motivasi kepada karyawan secara langsung.
6. Sebagai solusi atas konflik yang terjadi baik secara individu, kelompok, atau organisasi.

Dari pemaparan tujuan komunikasi diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang baik sangat penting dibutuhkan bagi efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan, karena dapat membangun alur informasi serta pemahaman tentang tugas-tugas dan tanggungjawab setiap individu dalam organisasi.

2.1.1.7 Indikator-Indikator Komunikasi

Menurut Suranto AW dalam Intan Nur Asiyah (2020), memaparkan bahwa ada beberapa indikator komunikasi efektif, diantaranya yaitu:

1. Pemahaman

Pemahaman ini dimana ialah kemampuan komunikan untuk memahami pesan secara cermat sebagaimana yang disampaikan oleh komunikator.

2. Kesenangan

Maksud kesenangan disini yakni apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidaklah sekedar proses transaksi pesan, tetapi dimaksudkan juga untuk saling berinteraksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.

3. Pengaruh terhadap sikap

Komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap, apabila seseorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari di perkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.

4. Terjalin hubungan yang semakin baik

Dimana bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak langsung meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran, seingkali terjadi komunikasi dilakukan bukan untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud implisit di sebaliknya, yakni untuk membina hubungan baik. Tindakan kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan.

2.1.2 Hubungan Kerja

Menurut Atik Dwi Pratiwi et al (2016) Hubungan kerja dapat dikatakan merupakan sebuah pemaduan, baik itu individu atau kelompok sumber daya manusia didalam suatu organisasi atau perusahaan, dimana hubungan antara manusia didalam perusahaan yaitu antara sesama rekan kerja, bawahan, maupun dengan pihak organisasi atau pimpinan, dan dapat dibedakan menjadi dua pengertian, baik dan tidak baik. Perbedaan ini dapat dilakukan atas dasar tingkat pemuasan kebutuhan pokok yang diperoleh dari hubungan itu, misalnya: hubungan persahabatan, hubungan kerja yang terjalin dengan baik, maka hal ini dapat mendukung atau meningkatkan rasa memiliki, rasa aman, perasaan dihargai dan lain sebagainya.

Sebagaimana menurut Budi Supriyatno (2020:283), hubungan kerja adalah merupakan suatu hubungan yang timbul antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja setelah diadakan perjanjian sebelumnya oleh pihak yang bersangkutan. Pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pengusaha atau pemberi kerja dengan menerima upah dan sebaliknya pengusaha menyatakan pula kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.

Menurut Aloewic dalam (Rahman et al., 2018), mengemukakan bahwa hubungan kerja terjalin dalam jangka waktu tertentu yang terjalin antara pihak organisasi dengan karyawan maupun antar karyawan.

Menurut Gibson et al dalam (Rahman et al., 2018), Kondusivitas lingkungan kerja dapat terwujud dari hubungan yang baik di antara anggota organisasi, sehingga hubungan tersebut akan mendukung proses kerja mereka.

Dengan hubungan yang terjalin dengan baik, akan saling menguntungkan antara pihak organisasi dan karyawan

Dengan demikian dari beberapa pengertian para ahli diatas hubungan kerja merupakan suatu hubungan kerjasama diantara semua bagian didalam organisasi atau perusahaan, yang pada dasarnya memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak baik itu pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja sehingga kedua pihak dapat saling memberikan keuntungan.

2.1.2.1 Unsur-Unsur Hubungan Kerja

Dalam pemeliharaan hubungan kerja yang baik didalam suatu organisasi atau perusahaan, terdapat unsur-unsur didalamnya yaitu (Budi Supriyatno, 2020:283):

1. Pekerjaan

Di dalam hubungan kerja sangat penting berkaitan dengan adanya pekerjaan tertentu sesuai dengan perjanjian karena itulah hubungan ini dinamakan hubungan kerja.

2. Upah

Setiap hubungan kerja selalu menimbulkan hak dan kewajiban diantara kedua belah pihak dengan menimbulkan hak dan kewajiban diantara kedua belah pihak dengan berimbang. Dalam hak dan kewajiban hubungan kerja upah adalah merupakan salah satu unsur pokok yang memadai adanya hubungan kerja. Pengusahaan berkewajiban membayar upah dan pekerja berhak atas upah dari pekerjaan yang telah dilakukannya.

3. Perintah

Di dalam hubungan kerja perlu adanya unsur perintah yang artinya salah satu pihak berhak memberikan perintah dan pihak yang lain berkewajiban melaksanakan perintah. Dalam hal ini pengusaha berhak memberikan perintah kepada pekerja dan pekerja berkewajiban menaati perintah tersebut.

Dari pemaparan beberapa unsur-unsur hubungan kerja di atas masing-masing pihak memiliki hak dan kewajibannya, dalam proses hubungan kerja ini sangat diperlukan suatu proses komunikasi yang baik antara pengusaha dengan karyawan karena akan menyangkut terhadap lingkungan kerjanya yang dapat berdampak langsung terhadap hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

2.1.2.2 Tujuan Hubungan Kerja

Hubungan kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya di dalam suatu organisasi atau perusahaan, adapun menurut Budi Supriyatno (2020:284) tujuan hubungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan;
2. Meningkatkan disiplin dan menurunkan absensi karyawan;
3. Meningkatkan loyalitas dan menurunkan *turn-over* karyawan;
4. Memberikan ketenangan, keamanan, dan kesehatan karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik;
5. Meningkatkan kesejahteraan pegawai dan keluarganya;
6. Mengurangi konflik dan menciptakan suasana yang harmonis sehingga lingkungan kerja dapat kondusif;
7. Memperbaiki kondisi fisik, mental, dan sikap pegawai;
8. Mengefektifkan pengadaan pegawai.

2.1.2.3 Indikator-Indikator Hubungan kerja

Adapun menurut Yusuf Rahman Al Hakim et al (2018), indikator hubungan kerja yang berupa komunikasi antara sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan yang di ukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Pengembangan rencana-rencana yang memaksimalkan berbagai kesempatan individual;
2. Adanya upaya untuk meingkatkan komunikasi antara karyawan;
3. Minimnya konflik yang terjadi ditempat kerja;
4. Pendelegasian tugas tidak mengalami kendala karena penyampaian intruksi yang jelas, lengkap dan merata;
5. Terciptanya persaingan yang sehat dan mendukung tercapainya tujuan organisasi;
6. Terciptanya suasana yang kondusif di tempat kerja.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Di dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam melakukan proses pekerjaannya terdapat beberapa aspek penting yang dapat menunjang dan mendukung terhadap berjalannya suatu organisasi atau perusahaan, salah satu yang menjadi contohnya adalah karyawan, peralatan kerja, dan lain sebagainya.

Berkaitan dengan hal tersebut organisasi atau perusahaan tentu sangat perlu memperhatikan hal-hal tersebut, karena berkaitan dengan faktor yang dapat mempengaruhi terhadap pencapaian suatu tujuan organisasi atau perusahaan agar dapat berjalan dengan optimal. Aspek penting yang dapat menunjang dan mendukung terhadap berjalannya suatu organisasi atau perusahaan yang meliputi

karyawan, peralatan kerja, dan lain sebagainya yang berada di sekitaran tempat kerja karyawan dan dapat mempengaruhi terhadap hasil kerja karyawan disebut juga sebagai lingkungan kerja.

Lingkungan kerja ini menjadi faktor yang penting didalam suatu organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan dan akan mendukung terhadap peningkatan kemungkinan tercapainya suatu tujuan perusahaan dengan optimal. Karena lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap kegiatan karyawan dalam melakukan suatu kegiatan kerjanya.

Sebagaimana di kemukakan oleh Alex S Nitisemito dalam Nasir (2020:84), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja tidak melaksanakan proses suatu pekerjaan dalam suatu perusahaan, tetapi lingkungan kerja dapat berkontribusi secara tidak langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan nyaman ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak membuat nyaman karyawan akan membuat karyawan tersebut tidak nyaman berada ditempat kerjanya, sehingga hasil kerja karyawan tersebut tidak optimal dan dapat menghambat tercapainya suatu tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Menurut Ahyari dalam Mahmudah Enny (2019:56), menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut berkeja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi dimana karyawan tersebut bekerja.

Adapun Sentoso dalam Nasir (2020:84), mengutip pernyataan Myon Woo Lee dalam teori W, bahwa pihak manajemen dalam suatu perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Sedarmayanti dalam (Septian et al., 2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja , metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan ataupun sebagai kelompok.

Dari beberapa pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahawa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi terhadap suasana kerja di sekitaran karyawan sehingga dapat diperoleh hasil kerja yang optimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebankan kepada karyawan guna meningkatkan hasil karyawan dalam suatu perusahaan.

2.1.3.1 Jenis-Jenis Lingkungan kerja

Adapun beberapa jenis-jenis lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu sebagai berikut (Mahmudah Enny, 2019:56):

1. Lingkungan Kerja Fisik

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 kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusan kerja, kursi, meja, dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperbaiki pengaruh lingkungan fisik di perusahaan terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non-fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Karena perusahaan

hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena itu semua akan saling membutuhkan di dalam berjalannya suatu proses kerja di perusahaan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sebagaimana menurut (Mahmudah Enny, 2019:58), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

3.2.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Mahmudah Enny (2019:57), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang di peroleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif di tempat kerja adalah salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perubahan yang lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif sendiri bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar para bawahan sendiri. Perusahaan juga harus bisa menciptakan rasa kepercayaan yang tinggi terhadap bawahan maupun antar karyawan dalam arti para karyawan merasa tidak ada rasa saling curiga justru saling menejaga. Jika sudah tercipta seperti ini maka lingkungan kerja yang kondusif akan lebih mudah tercipta bagi setiap karyawannya, dan akhirnya kontribusi dari setiap karyawan semakin mudah didapatkan.

Ada banyak hal untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, namun yang pasti antara atasan atau pimpinan dan bawahan memiliki visi yang sama bagaimana lingkungan kerja tersebut memberikan rasa aman dan nyaman bagi setiap orang yang berada didalamnya. Perusahaan peduli dan

memperhatikan para karyawannya, demikian juga sebaliknya. Yang pada akhirnya akan bisa menimbulkan motivasi kerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan akan tercapai dengan optimal.

3.2.2.4 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Terkait dengan lingkungan kerja fisik, Gie dalam Nasir (2020:85), memberikan panduan beberapa indikator terciptanya lingkungan kerja fisik yang efektif, yaitu sebagai berikut:

1. Cahaya. Penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.
2. Warna. Warna merupakan salah satu yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan berkerja para karyawan akan terpelihara.
3. Udara. Seberapa baik suhu udara di sekitaran tempat kerja karyawan akan mempengaruhi terhadap kenyamanan bekerja karyawan bersangkutan.
4. Suara. Didalam suatu perusahaan suara adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi terhadap kondusifitas pekerjaan karyawan yang bekerja di dalamnya.

Adapun indikator lingkungan kerja non-fisik dapat ditentukan oleh beberapa hal, yaitu sebagai berikut:

1. Pelayanan kerja. Pelayanan karyawan merupakan aspek penting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yaitu: pelayanan makan dan minum, pelayanan kesehatan, pelayanan kamar kecil atau kamar mandi ditempat kerja, dan lain sebagainya.
2. Hubungan kerja. Hubungan kerja akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara pimpinan dengan karyawan maupun antar sesama karyawan di dalam perusahaan. Ketidakserasian hubungan tersebut dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.
3. Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan. Pekerjaan yang sesuai akan memberikan hasil kerja yang optimal dibandingkan dengan pekerjaan berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.
4. Sistem pengawasan. Sistem pengawasan akan dibutuhkan untuk mengukur prestasi kerja karyawan sehingga akan ada umpan balik prestasi kerja yang lebih baik di kemudian hari.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Untuk menguatkan dan menjadikan dasar gambaran penelitian ini bahwa adanya pengaruh antara Komunikasi, Hubungan Kerja, dan Lingkungan Kerja bisa dilihat pada tabel yang akan dipaparkan sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Intan Nur Asiyah. (2020). Doctoral dissertation , Universitas Siliwangi.	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan	Efektivitas Kerja Karyawan	Komunikasi dan Lingkungan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial Komunkiasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Efektivitas Kerja.
2	Albela Mayarani Puspita, Ari Pradhanawati. (2018). Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 7(4), 121-127.	Pengaruh Kompensasi dan Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan	Kompensas i, Motivasi Kerja	Hubungan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan hubungan kerja secara simultan dan parsial mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
3	Dimas Okta Ardiansyah . (2016). Jurnal Bisnis dan Manajemen , 3(1).	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja	Komunikasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan peran mediasi kepuasan kerja.
4	Hakim Fachrezi, Hazmanan Khair. (2020). Jurnal Ilmiah Magister Manajemen , 3(1), 107-119.	Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi, Kinerja Karyawan	Komunikasi , Lingkungan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5	Ratih Indriyani, Aksel Imanuel Iman. (2021). Majalah Ekonomi, 26(2), 7-22.	Pengaruh <i>Work Environment Terhadap Job Satisfaction Dengan Work Relationship</i> Sebagai Variabel Mediasi/Intervening	<i>Job Satisfaction</i> (Kepuasan Kerja)	<i>Work Environment</i> (Lingkungan Kerja), <i>Work Relationship</i> (Hubungan Kerja)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan hubungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap hubungan kerja.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
6	Julita, Nel Arianty. (2018). Repository Universitas Asahan.	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Komunikasi , Lingkungan Kerja	Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Sri Wahyuning sih. (2018). Warta Darmawan gsa, (57).	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	Produktivitas	Lingkungan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
8	Audrey Josephine, Dhyah Harjanti. (2017). Agora, 5(2).	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja	Hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
9	Lulu Novena Sitinjak. (2018). Doctoral dissertation , Universitas Brawijaya.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
10	Lyta Lestary, Harmon Chaniago. (2017). Jurnal Riset Bisnis dan Investasi, 3(2), 94-103.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Hasil penelitian menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
11	Anjas Asmara. (2018). Jurnal Ekobis Dewantara, 1(1), 45-53.	Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Prestasi Kerja Karyawan	Komunikasi , Lingkungan Kerja	Hasil penilitan menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap prestasi kerja karyawan dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap lingkungan kerja.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
12	Netti Indrawati, Lili Wahyuni, Rasidah Nasrah, Nurhayati, Essy Sriyanti. (2021). eCo-Buss. 4(2), 313- 321.	Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja	Motivasi Kerja	Hubungan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
13	Zulfahmi Septian Dwi Pangestu, Mochamma d Djudi Mukzam, Ika Ruhana. (2017). Doctoral dissertation , Universitas Brawijaya	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik keduanya berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
14	Maludin Panjaitan. (2018). Jurnal Manajemen , 3(2), 1-5.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	Produktivitas Kerja	Lingkungan Kerja	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
15	Adveni Aoliso, Hans Lao. (2018). Bisman- Jurnal Bisnis & Manajemen , 3(01), 9-16.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Kepuasan Kerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan.
16	Didi Wandu, Suhroji Adha, Iyah Asriyah. (2019). Jurnal Ekonomi Vokasi, 2(2), 18-30.	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai	Kinerja Pegawai	Komunikasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2 Kerangka Pemikiran

Didalam berjalannya suatu organisasi atau perusahaan, secara bersamaan dibutuhkan suatu aspek yang harus berjalan dengan baik sesuai dengan sebagaimana mestinya agar tujuan perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya dapat tercapai dengan optimal. Aspek penting didalam organisasi atau perusahaan tersebut adalah sumber daya manusia/karyawan. Dalam pengelolaan karyawan perlu diperhatikan dengan baik oleh pihak perusahaan, berbeda dengan pengelolaan mesin, sumber daya manusia/karyawan memiliki perasaan dan sifat yang berbeda diantara satu dengan yang lainnya. Dalam melakukan proses

pekerjaanya karyawan sangat membutuhkan lingkungan kerja yang baik dan kondusif untuk menunjang terhadap hasil kerjanya agar lebih optimal. Ada salah satu faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja karyawan, diantaranya adalah komunikasi. Komunikasi sangat diperlukan didalam suatu organisasi atau perusahaan dimana komunikasi merupakan proses penyaluran informasi atau pesan yang dapat membantu setiap anggota didalam perusahaan tersebut menyelesaikan setiap pekerjaannya.

Menurut Badu dan Djafri (2017:63) Komunikasi merupakan pengiriman dan penerimaan informasi antara dua orang atau lebih sehingga informasi tersebut dapat dimengerti. Komunikasi juga merupakan proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan dari pihak satu ke pihak lainnya. Disamping itu, komunikasi diartikan sebagai suatu proses penyampaian dan pengiriman pesan atau berita dari seseorang kepada orang lain.

Adapun indikator komunikasi menurut Suranto AW dalam Intan Nur Asiyah (2020), memaparkan bahwa ada beberapa indikator komunikasi efektif, diantaranya yaitu:

1. Pemahaman

Pemahaman ini dimana ialah kemampuan komunikasi untuk memahami pesan secara cermat sebagaimana yang disampaikan oleh komunikator.

2. Kesenangan

Maksud kesenangan disini yakni apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidaklah

sekedar proses transaksi pesan, tetapi dimaksudkan juga untuk saling berinteraksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.

3. Pengaruh terhadap sikap

Komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap, apabila seseorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari di perkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.

4. Terjalin hubungan yang semakin baik

Dimana bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak langsung meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran, seingkali terjadi komunikasi dilakukan bukan untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud implisit di sebaliknya, yakni untuk membina hubungan baik. Tindakan kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan.

Menurut penelitian yang dilakukan Anjas Asmara (2018) dengan judul pengaruh komunikasi interpersonal terhadap prestasi kerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai varibel intervening menyatakan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Selain itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh Intan Nur Asiyah (2020), dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas

Kerja Karyawan, menyatakan bahwa menunjukkan hubungan korelasi antara variabel independen yaitu Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) yang menunjukkan bahwa hubungan antara komunikasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan searah (karena hasilnya positif).

Hubungan kerja juga sangat penting di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Atik Dwi Pratiwi et al (2016) Hubungan kerja dapat dikatakan merupakan sebuah pepaduan, baik itu individu atau kelompok sumber daya manusia didalam suatu organisasi atau perusahaan, dimana hubungan antara manusia didalam perusahaan yaitu antara sesama rekan kerja, bawahan, maupun dengan pihak organisasi atau pimpinan, dan dapat dibedakan menjadi dua pengertian, baik dan tidak baik. Perbedaan ini dapat dilakukan atas dasar tingkat pemuasan kebutuhan pokok yang diperoleh dari hubungan itu, misalnya: hubungan persahabatan, hubungan kerja yang terjalin dengan baik, maka hal ini dapat mendukung atau meningkatkan rasa memiliki, rasa aman, perasaan dihargai dan lain sebagainya.

Hubungan kerja yang baik dapat dipengaruhi juga oleh komunikasi yang terjalin dengan baik di suatu organisasi atau perusahaan, dimana di dalam menjalin hubungan kerja yang baik diperlukan suatu komunikasi yang terbuka, baik antar karyawan maupun antara karyawan dengan atasan, sehingga dapat mempermudah dalam penyelesaian suatu tugas atau pekerjaan dan pengambilan keputusan, sehingga tujuan perusahaan bisa dicapai dengan optimal oleh beberapa pihak yang bekerja sama didalamnya.

Komunikasi mempengaruhi hubungan kerja, yang nantinya juga akan berpengaruh terhadap lingkungan kerja. Sesuai dengan pendapat Atik Dwi Pratiwi et al dalam jurnal (2016), Hubungan Kerja dalam perusahaan merupakan kesanggupan yang keluar dari hati nurani, dan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan karyawan sendiri maupun lingkungan perusahaan seperti kepemimpinan dan komunikasi.

Adapun indikator hubungan kerja menurut Yusuf Rahman Al Hakim et al (2018), yang berupa komunikasi antara sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan yang di ukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Pengembangan rencana-rencana yang memaksimumkan berbagai kesempatan individual;
2. Adanya upaya menjalin relasi yang baik antar karyawan maupun antara karyawan dengan pimpinan;
3. Minimnya konflik yang terjadi ditempat kerja;
4. Pendelegasian tugas tidak mengalami kendala karena penyampaian intruksi yang jelas, lengkap dan merata;
5. Terciptanya persaingan yang sehat dan mendukung tercapainya tujuan organisasi;
6. Terciptanya suasana yang kondusif di tempat kerja.

Menurut saho dan saho dalam ratih dan aksel (2021), karyawan menjalin hubungan dengan rekan kerja, supervisor, dan manajer mereka dibawah batas yang sama dengan mempertahankan komunikasi yang menjadi dasar atas hubungan kerja.

Sesuai dengan yang di paparkan diatas, apabila komunikasi yang terjalin didalam suatu organisasi atau perusahaan baik, maka akan berpengaruh juga terhadap hubungan kerja yang kemudian dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif sehingga dapat memberikan rasa aman dan nyaman kepada setiap karyawan sehingga setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan optimal.

Menurut Gibson et al dalam Rahman et al. (2018) Kondusivitas lingkungan kerja dapat terwujud dari hubungan yang baik di antara anggota organisasi, sehingga hubungan tersebut akan mendukung proses kerja mereka. Dengan hubungan yang terjalin dengan baik, akan saling menguntungkan antara pihak organisasi dan karyawan.

Adapun menurut Sentoso dalam Nasir (2020:84), mengutip pernyataan Myon Woo Lee dalam teori W, bahwa pihak manajemen dalam suatu perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai suatu tujuan.

Kemudian hubungan antara hubungan kerja dan lingkungan kerja di dukung dengan hasil penelitian oleh Ratih Indriyani dan Aksel Imanuel Iman (2021), dengan judul Pengaruh *Work Environment* Terhadap *Job Satisfaction* Dengan *Work Relationship* Sebagai Variabel Mediasi/intervening didapatkan hasil adanya hubungan antara hubungan kerja dengan lingkungan kerja.

Dari uraian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa proses komunikasi yang terjalin baik didalam suatu organisasi atau perusahaan dengan menghasilkan hubungan kerja yang baik diantara setiap karyawan maupun antar karywan dengan atasan akan berpengaruh langsung terhadap lingkungan kerja yang baik dan kondusif dan dapat memberikan rasa aman dan nyaman kepada setiap karyawannya, sehingga dapat memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dengan itu tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal.

Oleh sebab hal tersebut, diperlukan suatu penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh komunikasi melalui hubungan kerja terhadap lingkungan kerja.

2.1 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian secara umum yaitu: **“Terdapat pengaruh komunikasi melalui hubungan kerja terhadap lingkungan kerja pada karyawan operasional CV. Satria sakti sejahtera Tasikmalaya”**.