

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

Tinjauan pustaka diartikan sebagai penegasan terhadap batas-batas logis penelitian dan menjadi petunjuk bagi peneliti dalam memperhitungkan apa yang relevan dan apa yang tidak relevan untuk dikaji dalam penelitiannya atau yang mendasari penelitian tersebut dilakukan. Pada tinjauan pustaka ini akan dijelaskan pengertian dan berbagai uraian lainnya yang menyangkut lingkungan kerja, komunikasi dan kinerja karyawan.

##### **2.1.1 Lingkungan Kerja**

Menurut Noah dan Steve (2012: 37) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan. Hal ini senada dengan pernyataan Nitisemito dalam Nuraini (2013: 97) bahwa lingkungan kerja adalah segala aspek yang menyangkut fisik dan psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan memengaruhi karyawan. Menurut Sedarmayanti dalam Dr. Moh Saiful Bahri (2018: 40) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja baik secara perorangan maupun kelompok.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan baik secara fisik dan

psikis yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi dalam pelaksanaan tugas dan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan yang baik akan memberikan rasa aman dan nyaman saat bekerja, sehingga memungkinkan seorang karyawan dapat bekerja secara optimal.

#### **2.1.1.1 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti dalam Dr. Moh Saiful Bahri (2018: 40) menyebutkan bahwa lingkungan kerja pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi lingkungan kerja fisik dan non-fisik.

##### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Semua keadaan yang berada di sekitar tempat kerja dan dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terdiri dalam dua kategori, yaitu:

###### **a. Lingkungan Kerja Langsung**

Berhubungan langsung dengan karyawan seperti ukuran ruang kerja, meja, kursi, komputer dan sebagainya.

###### **b. Lingkungan Kerja Tidak Langsung**

Lingkungan sekitar yang dapat memengaruhi kondisi karyawan seperti sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, bau tidak sedap, warna dan sebagainya.

##### **2. Lingkungan Kerja Non-Fisik**

Lingkungan kerja non-fisik tidak dapat dirasakan secara langsung oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan keadaannya. Semua keadaan tersebut

dapat dirasakan melalui hubungan kerja baik hubungan atasan dengan bawahan maupun antar sesama rekan kerja. Hubungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya.

#### **2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja**

Dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi. Beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2014: 46) adalah sebagai berikut:

##### **1. Penerangan**

Organisasi tidak akan berjalan dengan lancar apabila tidak di dukung oleh penerangan yang memadai. Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh karena itu, perlu diperhitungkan cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang maksimal beresiko membuat mata cepat lelah sehingga pekerjaan akan terhambat dan hasil yang diberikan kurang maksimal.

##### **2. Suhu Udara**

Keadaan panas atau dinginnya udara di suatu tempat yang dipengaruhi oleh banyak atau sedikitnya panas matahari yang diterima bumi. Ruang kerja yang ideal sebaiknya mempunyai sirkulasi udara yang baik. Dengan ini, diperlukan ventilasi udara yang cukup terutama pada ruangan yang dianggap terlalu panas. Suhu udara yang sejuk akan memberikan rasa nyaman sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi.

### 3. Suara Bising

Salah satu polusi yang dapat mengganggu aktivitas sehari-hari yaitu suara bising. Suara bising merupakan bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Hal ini karena apabila suara bising berlangsung secara terus menerus dalam jangka waktu panjang dapat mengganggu ketenangan bekerja dan menimbulkan kesalahpahaman dalam berkomunikasi.

### 4. Penggunaan Warna

Penataan warna di tempat kerja perlu direncanakan dengan baik karena pada kenyataannya warna mempunyai pengaruh yang besar terhadap suasana, hati, perasaan, emosi dan perilaku seseorang. Sifat dan pengaruh pada warna dapat menimbulkan rasa senang, sedih, tenang dan dapat membangkitkan imajinasi atau daya kreativitas seseorang. Oleh karena itu, penggunaan warna yang baik dapat menimbulkan semangat kerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

### 5. Ruang Gerak

Dalam suatu organisasi hendaknya karyawan mendapatkan tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan. Ruang gerak yang ideal adalah ruang yang leluasa karena terlalu sempit ruang gerak akan menghambat proses bekerja. Karyawan tidak dapat bekerja dengan tenang apabila tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Maka dari itu, ruang kerja harus ditata sedemikian rupa sehingga dapat memberikan rasa nyaman bagi karyawan.

### 6. Keamanan Kerja

Keamanan kerja yang dimaksud adalah terjaminnya keselamatan kerja dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja dengan rasa aman yang tinggi akan

menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan mendorong semangat karyawan dalam bekerja.

#### 7. Hubungan Karyawan

Terdapat dua hubungan karyawan yaitu sebagai individu dan kelompok. Hubungan sebagai individu yaitu hubungan seorang karyawan dengan atasan, bawahan maupun antar sesama rekan kerja. Sedangkan hubungan kelompok yaitu hubungan antara lebih dari dua orang karyawan. Suatu perusahaan harus dapat menciptakan suasana kekeluargaan, harmonis, dan komunikasi yang baik karena antara satu karyawan dengan karyawan lain saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk dengan baik dapat memengaruhi psikologis karyawan sehingga dapat mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Siagian (2015: 61) faktor yang dapat memengaruhi lingkungan kerja berdasarkan lingkungan kerja non-fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis, diantaranya:

##### 1. Hubungan Rekan Setingkat

Hubungan dengan rekan kerja terjalin secara harmonis tanpa saling menjatuhkan satu sama lain. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi karyawan tetap bekerja dalam suatu organisasi yaitu karena adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

##### 2. Hubungan Atasan dengan Karyawan

Hubungan antara atasan dan bawahan atau karyawan harus dijaga dengan baik dan saling menghargai satu sama lain, sehingga akan menimbulkan rasa saling menghormati diantara individu masing-masing.

### 3. Kerjasama antar Karyawan

Kerjasama antara karyawan dalam suatu organisasi harus dilakukan dengan baik. Hal ini dikarenakan kerjasama akan berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan sehingga hasil pekerjaannya pun akan maksimal.

#### **2.1.1.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2016: 117) lingkungan kerja terdiri dari beberapa indikator, yaitu:

##### 1. Suasana Kerja

Suasana kerja merupakan suatu kondisi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pekerjaannya. Suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan akan mendorong seorang karyawan untuk berprestasi dan bekerja secara optimal.

##### 2. Tersedianya Fasilitas Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran dalam proses bekerja lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap dapat memaksimalkan kinerja karyawan.

##### 3. Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja terjalin secara harmonis dalam mencapai tujuan organisasi. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan harus diterapkan di dalam suatu organisasi karena merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang.

Beberapa indikator di atas sudah termasuk lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

### 2.1.2 Komunikasi

Komunikasi (*communication*) berasal dari bahasa latin yaitu *communis* yang berarti sama. Maknanya adalah membangun kebersamaan antara dua orang atau lebih. Secara sederhana komunikasi dapat terjadi apabila ada kesamaan makna mengenai apa yang dikomunikasikan baik dari pengirim pesan maupun penerima pesan.

Menurut Hamali (2016: 224) komunikasi adalah proses penyampaian ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada bawahan atau karyawannya untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Sejalan dengan pernyataan sebelumnya komunikasi merupakan pemindahan suatu informasi, ide dan pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Mangkunegara, 2017). Pendapat lain mengungkapkan bahwa komunikasi yaitu proses penyampaian informasi dari satu pihak baik itu individu, kelompok maupun organisasi sebagai *sender* kepada pihak lain sebagai *receiver* untuk memahami dan memberikan respon balik kepada *sender* (Wibowo, 2015).

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan suatu proses penyampaian ide dan informasi dari satu pihak ke pihak lain, baik dari individu, kelompok maupun organisasi dengan tujuan untuk memahami yang dimaksud agar pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik. Dalam berorganisasi, komunikasi merupakan faktor penting karena dapat memberikan keterangan tentang pekerjaan secara terperinci. Hal ini dapat membuat karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan rasa tanggung jawab dan secara

tidak langsung dapat membangkitkan semangat kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

### **2.1.2.1 Dimensi Komunikasi**

Poppy Ruliana (2016: 101) dalam prosesnya komunikasi terdiri dari dua dimensi yaitu dimensi komunikasi internal dan dimensi komunikasi eksternal.

#### **1. Komunikasi Internal**

Suatu proses komunikasi dalam organisasi yang bertujuan untuk memfokuskan pembicaraan pada pihak internal. Tujuannya untuk memelihara hubungan yang harmonis antara sesama karyawan.

##### **a. Komunikasi Vertikal**

Komunikasi yang berlangsung dari atas ke bawah (*downward communication*), dari bawah ke atas (*upward communication*) atau timbal balik antara atasan dan bawahan (*two way traffic communication*).

##### **b. Komunikasi Horizontal**

Komunikasi yang berlangsung antara sesama karyawan setingkat atau mempunyai kedudukan yang sama.

##### **c. Komunikasi Diagonal**

Komunikasi diagonal lintas saluran (*cross communication*) merupakan komunikasi dalam suatu organisasi yang satu sama lain berbeda dalam kedudukan dan unitnya.

#### **2. Komunikasi Eksternal**

Komunikasi yang dilakukan oleh organisasi untuk menyampaikan informasi kepada khalayak yang menjadi sasaran. Tujuannya untuk menciptakan dan

memelihara niat baik (*good will*) dan saling pengertian antara organisasi dengan pihak di luar organisasi.

a. Komunikasi dari Organisasi ke Khalayak

Pada umumnya bersifat informatif sehingga mereka mempunyai keterlibatan yang bertujuan untuk menciptakan komunikasi yang sifatnya dua arah.

b. Komunikasi dari Khalayak ke Organisasi

Merupakan umpan balik atau tanggapan dari kegiatan komunikasi yang dilakukan oleh organisasi.

### **2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Komunikasi**

Hubungan antar sesama karyawan akan terjalin dengan baik dengan adanya komunikasi. Dalam hubungan ini seluruh anggota organisasi harus dapat menjalin kerjasama yang lebih serasi antara karyawan dengan karyawan yang lain. Untuk itu, perlu diperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi dalam komunikasi. Menurut Mangkunegara dalam Hamali (2016: 230) faktor-faktor yang memengaruhi komunikasi yaitu:

1. Keterampilan

Keterampilan dalam berbicara dapat memengaruhi kelancaran dalam komunikasi antara karyawan yang satu dengan yang lain. Setiap karyawan harus menguasai cara penyampaian komunikasi baik secara lisan maupun tertulis.

2. Sikap

Sikap akan sangat berpengaruh dalam melakukan tindakan untuk menunjang kelancaran dalam berkomunikasi. Dengan cara menunjukkan sikap yang ramah akan membuat lawan bicara merasa senang.

### 3. Pengetahuan

Pengetahuan di dalam komunikasi sangat penting karena dengan memiliki pengetahuan yang luas akan membuat pengirim pesan tidak akan kehabisan kata dan penerima pesan pun akan semakin tertarik untuk menyimak pesan tersebut.

### 4. Media

Proses komunikasi memerlukan media sebagai sarana dalam membantu penyampaian ide, informasi atau pesan kepada para karyawan. Dengan adanya media ini akan membuat proses komunikasi menjadi lebih efektif.

Sedangkan faktor-faktor yang memengaruhi komunikasi menurut Handoko (2012: 275) adalah sebagai berikut:

#### 1. Perkembangan

Perkembangan usia komunikan sangat memengaruhi proses berpikir serta perkembangan bahasa yang dipahaminya. Cara berkomunikasi dengan balita, remaja, atau orang dewasa berbeda-beda. Oleh karena itu komunikator harus menyesuaikan cara penyampaian yang digunakannya.

#### 2. Persepsi

Persepsi merupakan pandangan pribadi seseorang mengenai sesuatu yang dibentuk dari harapan dan pengalamannya. Perbedaan persepsi bisa menyebabkan terhambatnya komunikasi.

#### 3. Nilai

Nilai merupakan standar yang akan memengaruhi perilaku seseorang terhadap sesuatu. Komunikator perlu mengetahui nilai komunikan, supaya dapat membuat keputusan dan interaksi yang tepat.

#### 4. Latar Belakang Sosial Budaya

Faktor budaya sangat berpengaruh terhadap bahasa dan gaya komunikasi yang digunakan. Budaya akan membatasi cara bertindak dan berkomunikasi. Misalnya perbedaan budaya akan memengaruhi logat bicara dan gaya bahasa seseorang.

#### 5. Emosi

Emosi merupakan perasaan subjektif seseorang. Komunikator perlu mengkaji emosi dirinya sendiri dan juga komunikan. Hal ini bertujuan agar komunikan dapat menerima informasi dengan baik dan tidak salah tafsir serta mau mendengarkan pesan yang akan disampaikan.

### **2.1.2.3 Indikator Komunikasi**

Menurut Sutardji (2016: 10) terdapat beberapa indikator komunikasi diantaranya yaitu:

#### 1. Pemahaman

Kemampuan dalam memahami pesan yang dimaksud oleh komunikator dengan cermat, tujuannya untuk memperoleh pengertian bersama. Untuk mencapainya diperlukan sikap saling mengerti antara komunikator dan komunikan.

#### 2. Kesenangan

Apabila dalam proses komunikasi berlangsung dengan suasana menyenangkan, maka kedua belah pihak akan merasa nyaman sehingga memudahkan dalam proses penyampaian informasinya. Suasana yang menyenangkan ini dapat memberikan kesan yang menarik sehingga interaksi antar keduanya akan lebih fleksibel.

### 3. Pengaruh pada Sikap

Salah satu tujuan komunikasi adalah memengaruhi sikap seseorang yang terjadi dengan timbulnya rasa saling menghormati satu sama lain. Apabila terjadi perubahan sikap pada saat berkomunikasi dengan orang lain, maka komunikasi yang terjadi sudah efektif.

### 4. Hubungan yang Semakin Baik

Dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak langsung dapat meningkatkan hubungan interpersonal. Seringkali jika seseorang mempunyai persepsi sama mereka akan merasa cocok satu sama lain, maka dengan sendirinya hubungan yang terjalin akan semakin baik.

### 5. Tindakan

Mendorong orang lain untuk melakukan tindakan sesuai dengan tujuan yang kita harapkan tentu tidak mudah. Komunikasi dikatakan efektif jika terdapat suatu tindakan setelah terjadinya komunikasi antara kedua belah pihak. Tindakan yang dimaksud ini harus sesuai dengan keinginan komunikator yang sebelumnya telah disepakati oleh komunikan.

#### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

Menurut Amstrong dalam Edison (2016: 190) kinerja merupakan suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan cara mengembangkan kinerja individu dan kelompok. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan sebelumnya (Daryanto & Bintaro, 2017: 67). Hal ini sejalan dengan pendapat Milkovich dan Boudreau dalam

Priansa (2018: 270) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan sebelumnya dalam suatu periode tertentu.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta dapat diukur berdasarkan waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

### **2.1.3.1 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja dapat memberikan manfaat baik bagi organisasi maupun bagi karyawan. Tanpa adanya penilaian kinerja pihak manajemen akan kesulitan dalam pengambilan keputusan. Terdapat sepuluh tujuan penilaian kinerja menurut Kasmir (2019: 196) diantaranya yaitu:

1. **Memperbaiki Kualitas Pekerjaan**

Dengan adanya penilaian terhadap kinerja akan memudahkan seorang pimpinan dalam mengetahui kelemahan karyawan dan cara untuk memperbaikinya.

2. **Keputusan Penempatan**

Penilaian kinerja dapat menentukan di mana seorang karyawan akan ditempatkan. Karyawan yang memiliki kinerja baik perlu dipertahankan agar tidak menurun, begitupun sebaliknya apabila kinerja karyawan menurun maka perlu ditinjau kembali apakah posisi kerjanya sudah tepat atau belum.

3. **Perencanaan dan Pengembangan Karir**

Karyawan yang mengalami peningkatan dalam kinerja akan dilakukan promosi jabatan sesuai dengan aturan perusahaan, begitupun sebaliknya bagi karyawan yang kinerjanya menurun maka akan dilakukan demosi.

#### 4. Pelatihan dan Pengembangan

Karyawan yang keahliannya masih kurang maka perlu diberikan pelatihan untuk mengembangkan pengetahuan serta keahliannya yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja mereka.

#### 5. Penyesuaian Kompensasi

Hasil yang diperoleh dari penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi. Apabila karyawan dapat meningkatkan kinerjanya maka pihak organisasi akan memberikan penyesuaian berupa peningkatan gaji pokok, bonus dan insentif.

#### 6. Inventori

Dengan adanya penilaian kinerja maka akan ada beberapa data yang tersimpan. Data-data ini memuat informasi mengenai skill, bakat serta potensi yang dimiliki karyawan.

#### 7. Kesempatan Kerja Adil

Penilaian kinerja yang akurat dan objektif dalam kaitannya dengan target dan standar kinerja yang telah disepakati menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan penilaian antara satu dengan yang lain. Hal ini akan menimbulkan rasa adil bagi seluruh karyawan sehingga karyawan akan merasa diberi kesempatan yang sama untuk berprestasi.

#### 8. Komunikasi Efektif antara Atasan dan Bawahan

Dengan adanya penilaian kinerja ini, hasil yang diperoleh tentunya akan dikomunikasikan oleh atasan kepada bawahannya. Komunikasi yang baik akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## 9. Budaya Kerja

Penilaian kinerja akan menciptakan budaya di mana perusahaan maupun karyawan akan menghargai kualitas dari pekerjaan itu sendiri. Artinya, karyawan bekerja dengan penuh tanggung jawab.

## 10. Menerapkan Sanksi

Penilaian kinerja merupakan sarana untuk memberikan sanksi apabila kinerja karyawan menurun. Besarnya sanksi yang akan diterima tergantung dari tingkat menurunnya kinerja karyawan.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan**

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja individu atau organisasi baik secara parsial maupun secara keseluruhan. Faktor tersebut dapat berasal dari internal ataupun eksternal organisasi. Menurut Mangkunegara (2017: 19) faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*).

#### 1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan seorang karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge and skill)*. Artinya, karyawan yang mempunyai IQ rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai kemudian didukung pelatihan yang sesuai dengan jabatan dan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya, maka akan mudah untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan pengetahuan dan kemampuannya. Hal ini sesuai juga

dengan semboyan manajemen sumber daya manusia yaitu “*The Right Man on The Right Job at The Right Time*”.

## 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dan mengarahkan diri seorang karyawan dalam mencapai tujuan kinerja yang diinginkan.

### 2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Suatu organisasi didirikan tentunya dengan maksud dan tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak akan tercapai apabila karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan ini akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memahami indikator dari kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya.

Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins dalam Sopiah & Sangadji (2018) yaitu:

#### 1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta keterampilan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan.

#### 2. Kuantitas

Kuantitas merupakan ukuran jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan siklus aktivitas yang telah diselesaikan karyawan.

### 3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas kerja karyawan yang diselesaikan sesuai waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan tugas, sehingga tidak akan mengganggu pekerjaan atau aktivitas lainnya.

### 4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi dan bahan baku yang dimaksimalkan. Tujuannya untuk menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

### 5. Kemandirian

Karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa meminta bantuan dari orang lain. Kemandirian merupakan suatu tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen dan tanggung jawab terhadap organisasi.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai pendukung penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti/ Tahun/ Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Nanda Rodiyana, Elyas Purba Prasitya dan Ibrahim Bali Pamungkas (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja dan	Terdapat variabel lingkungan kerja, komunikasi dan kinerja karyawan		Hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan	Scientific Journal of Reflection p-ISSN 2615-3009 e-ISSN 2621-3389 Vol. 5 No. 3 Hal. 525-534 Juli

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Amanah Insani Bekasi			positif terhadap kinerja karyawan	2022
2.	M. Angeles Lopez-Cabarcos, Paula Vazquez-Rodriguez, & Lara M. Quinoa-Pineiro (2022) An Approach to Employees' Job Performance Through Work Environmental Variables and Leadership Behaviours	Terdapat variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel komunikasi	Lingkungan kerja dan perilaku kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Journal of Business Research Vol. 140 Hal. 361-369 Tahun 2022
3.	Larasati Dwi Masyitah dan Pontjo Bambang Mahargiono (2021) Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Motivasi sebagai Inverting PT. Pos Indonesia Jemursari	Terdapat variabel lingkungan kerja, komunikasi dan kinerja karyawan		Variabel komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dan terdapat adanya mediasi secara langsung variabel motivasi terhadap komunikasi dan lingkungan kerja	Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen e-ISSN: 2461-0593 Vol.10 No.11 Hal. 1-17 November 2021

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
4.	Windasari Tuhuteru, Amir Muhiddin & Nurbiah Tahir (2021) Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antar Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Humas Kantor Bupati Maluku Tengah	Terdapat variabel komunikasi dan kinerja	Tidak terdapat variabel lingkungan kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap peningkatan kinerja	Jurnal Unismuh Vol. 2 No. 4 Agustus 2021
5.	Bayu Rama Laksono dan Achynthia Ayu Wilasittha (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. SAMACO	Terdapat variabel lingkungan kerja, komunikasi dan kinerja karyawan		Variabel lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi memiliki pengaruh secara parsial dan simultan terhadap variabel kinerja karyawan	Behavioral Accounting Journal (BAJ) e-ISSN: 2615-7004 Vol.4 Hal. 249-258 No.1 Juni 2021
6.	Erni Aprida Hasibuan & Afrizal (2019) Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap	Terdapat variabel lingkungan kerja dan kinerja	Tidak terdapat variabel komunikasi	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan	Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang, Vol. 5, No.1 Hal. 22-41 Juli 2019

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Kinerja Aparatur Sipil Negara			implikasinya terhadap kinerja	
7.	N. Lilis Suryani (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama di Jakarta	Terdapat variabel lingkungan kerja, komunikasi dan kinerja karyawan		Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan	Jenius: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 2 No. 3 Mei 2019
8.	Ria Widhia Sari (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja di Bumi PT. Inhutani IV Kab. Pasaman	Terdapat variabel lingkungan kerja dan komunikasi		Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	Menara Ekonomi Vol. 5 No. 3 Oktober 2019 ISSN : 2407-8565; E-ISSN : 2579-5295 Tahun 2019
9.	Yosef Ferry Pratama, Dian Wismar'ain (2018) Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomaju Texindo	Terdapat variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel komunikasi	Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Business Management Analysis Journal (BMAJ) Vol. 1 No. 1 Oktober 2018
10.	Inayat Harun Indriati (2018)	Terdapat variabel	Tidak terdapa	Lingkungan kerja dan	Jurnal Manajemen

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
10.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Yogya Chicken Daerah Istimewa Yogyakarta)	lingkungan kerja dan kinerja karyawan	variabel komunikasi	kompensasi berdampak positif terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai	Vol. 8 No. 2 Hal. 111-122. Tahun 2018

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Sebagai lembaga yang bergerak dalam bidang pelayanan, rumah sakit bertugas untuk menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna. Dalam menjalankan fungsinya, rumah sakit perlu memiliki kinerja karyawan yang baik dan berkualitas guna memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien secara optimal. Kinerja sangat memengaruhi kualitas dari suatu organisasi itu sendiri dan secara tidak langsung dapat menentukan tingkat keberhasilan organisasi.

Milkovich dan Boudreau dalam Priansa (2018: 270) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan sebelumnya dalam suatu periode tertentu. Dalam suatu organisasi kinerja karyawan dapat mengukur seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan juga merupakan gambaran

mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mencapai tujuan. Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins dalam Sopiah & Sangadji (2018) yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

Dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi diperlukan sebuah dorongan yang dapat membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja, salah satunya yaitu dipengaruhi oleh kondisi atau lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja adalah segala aspek yang menyangkut fisik dan psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan memengaruhi karyawan (Wursanto, 2009). Lingkungan yang baik akan memberikan rasa aman dan nyaman saat bekerja, sehingga memungkinkan seorang karyawan dapat bekerja secara optimal. Nitisemito (2016: 117) menyatakan bahwa dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik terdapat beberapa indikator yang harus diperhatikan, diantaranya:

1. Suasana Kerja
2. Tersedianya Fasilitas Kerja
3. Hubungan dengan Rekan Kerja

Selain itu, komunikasi juga merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dalam berorganisasi tentunya akan terjadi interaksi antara sumber

daya manusia yang satu dengan yang lainnya, baik itu antara atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Komunikasi merupakan pemindahan suatu informasi, ide dan pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Mangkunegara, 2017). Suatu pekerjaan akan berjalan efektif apabila komunikasinya terjalin dengan baik, sehingga pesan yang disampaikan dapat dimengerti dan disebarluaskan. Adapun lima indikator komunikasi menurut Sutardji (2016: 10-11) diantaranya yaitu:

1. Pemahaman
2. Kesenangan
3. Pengaruh pada Sikap
4. Hubungan yang Semakin Baik
5. Tindakan

Pernyataan di atas diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Rodiyana, N., Purba Prastiya, E & Pamungkas, I. B. (2022) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Amanah Insani Bekasi. Di mana hasil penelitiannya menunjukkan secara parsial dan simultan lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Dwi, Larasati. M. & Bambang Pontjo. M. (2021) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan komunikasi

memiliki pengaruh secara parsial dan simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Laksono, B. R & Wilasitha, A. A., 2021).

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Baik buruknya kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan komunikasinya. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman dan nyaman saat bekerja, sehingga memungkinkan seorang karyawan dapat bekerja secara optimal. Begitu juga dengan komunikasi, jika komunikasi antara atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja terjalin dengan baik, maka akan mempermudah dalam proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sehingga pekerjaan akan berjalan secara efektif dan secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, perlu dilakukan suatu penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

#### **2.4 Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut: **“Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada paramedis bidang keperawatan di RSUD Singaparna Medika Citrautama”**.