

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Lingkungan kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Secara umum, lingkungan kerja ialah kehidupan fisik, psikologi, dan social dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Menurut (Mulyani et al., 2022) Lingkungan kerja merupakan komunitas yang didalamnya terdapat perkumpulan suatu keragaman dalam situasi dan kondisi yang terus berubah dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (siagian et al., 2018) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan.

Menurut (Sukmayanti, 2018) Lingkungan kerja bisa memengaruhi emosi karyawan. Apabila karyawan menyukai lingkungan kerja tempat ia bekerja, maka karyawan itu akan betah di tempat kerjanya guna menjalankan aktivitas sehingga waktu kerja yang dipergunakan akan semakin efektif dan karyawan akan memiliki optimis kerja yang tinggi. Menurut (Julianry et al., 2017). Bila lingkungan kerja mendukung dan memiliki komunikasi yang baik maka bisa dipastikan kinerja yang dihasilkan akan maksimal (Lubis, 2021).

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja sangat signifikan berpengaruh pada kinerja

kerja karyawan untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Lestary, 2017) Berikut adalah faktor yang dapat mempengaruhi keadaan lingkungan kerja dan kemampuan dalam bekerja.

1. Kebisingan, konsentrasi ketika menjalankan pekerjaan bisa terganggu apabila terdapat kebisingan di sekitar tempat bekerja. Apabila konsentrasi pegawai terganggu maka bisa menyebabkan adanya kesalahan ketika menjalankan pekerjaannya ;
2. Udara, pertukaran udara yang baik bisa membuat fisik pegawai tetap segar, dikarenakan perusahaan yang mempunyai ventilasi yang cukup dapat membuat kesehatan semua pegawai akan terjamin. Selain itu, konstruksi gedung yang tinggi juga bisa mempunyai pertukaran udara yang banyak dibandingkan gedung yang rendah ;
3. Penerangan, tidak hanya penerangan listrik saja yang terbatas, tetapi penerangan dari sinar matahari juga terbatas. Ketika menjalankan pekerjaannya, pegawai membutuhkan penerangan yang cukup apabila pekerjaan yang mereka jalankan membutuhkan ketelitian yang akurat ;
4. Kebersihan, apabila lingkungan kerja bersih, tentunya akan memberi perasaan nyaman kepada pegawai ketika ia menjalankan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan tidak hanya mengartikan kebersihan ruangan kerja, tetapi juga kamar kecil yang tidak bau dan bersih ;
5. Hubungan kerja dengan sesama pegawai, adanya hubungan kerja antar pegawai satu dengan yang lainnya akan memunculkan semangat kerja

bagi pegawai.

2.1.1.3 Indikator Lingkungan Kerja

(Abner Naa, 2017.) menjelaskan bahwasanya kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai indikator lingkungan kerja, yakni :

1. Suhu udara, suhu memiliki peranan terpenting dalam lingkungan tempat kerja, terlebih bagaimana tubuh manusia mencoba guna menjaga tubuh yang ideal ;
2. Pencahayaan, minimnya pencahayaan yang terdapat di lingkungan kerja dapat mengakibatkan buruknya kualitas dan efisiensi dalam bekerja ;
3. Fasilitas kerja yang lengkap, maksudnya berbagai peralatan yang dipergunakan guna menjalankan pekerjaan sangat lengkap agar dapat menunjang kelancaran para pegawai dalam bekerja ;
4. Hubungan diantara rekan kerja, rekan kerja yang berkomunikasi atau berhubungan dengan baik serta tidak adanya saling mengganggu satu dengan yang lainnya adalah suatu faktor yang dapat memengaruhi para pegawai untuk tetap bertahan pada sebuah perusahaan ;
5. Suasana tempat bekerja, suasana di sekitar tempat pegawai menjalankan pekerjaan dapat memengaruhi aktivitas pekerjaan tersebut. Suasana bekerja yang dimaksud meliputi hubungan diantara orang – orang yang bekerja, fasilitas tempat bekerja, pencahayaan, ketenangan, kebersihan tempat bekerja.

2.1.2 Komunikasi dalam Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi dalam Lingkungan Kerja

Menurut (Shinta and Siagian, 2020) komunikasi merupakan cara menyampaikan pesan yang dilakukan secara langsung lewat media. Eksistensi dari komunikasi bisa mempermudah seseorang dalam berinteraksi untuk membangun organisasi dalam suatu hubungan yang diinginkan.

Menurut (Dewi, 2021) Komunikasi ialah suatu bagian yang terpenting dalam suatu organisasi. Komunikasi ini merupakan proses menyampaikan ide-ide, informasi, diantara anggota organisasi secara timbal balik dalam rangka memenuhi tujuan yang ditentukan.

Menurut (Utarindasari and Widianingsih, 2022) komunikasi ialah sebuah proses menyampaikan informasi dan ide-ide berupa petunjuk dan perintah kerja dari pimpinan kepada bawahan atau pegawainya guna menjalankan tugas kerja dengan sebaik mungkin. Dalam Gayang, (Agustriani et al., 2022) Komunikasi adalah proses menyampaikan informasi dari pengirim kepada penerima pesan secara efektif.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa komunikasi, baik dalam lingkungan kerja maupun dalam sebuah lingkungan organisasi yang berjalan secara efektif dapat memudahkan setiap orang melaksanakan tugas

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi dalam Lingkungan Kerja.

Menurut (Fransiska and Tupti, 2020) komunikasi dipengaruhi oleh

berbagai faktor yakni meliputi :

1. Faktor dari pihak Receiver, meliputi :
 - a. media saluran komunikasi ;
 - b. pengetahuan receiver ;
 - c. sikap receiver ;
 - d. keterampilan receiver.
2. Faktor Dari Pihak Sender atau yang dikenal dengan sebutan komunikator:
 - a. media saluran yang dipergunakan oleh sender ;
 - b. sikap sender ;
 - c. pengetahuan sender ;
 - d. keterampilan sender.

2.1.2.3 Indikator Komunikasi

Menurut (Miftha Thoha, 2014) menyatakan bahwa indikator komunikasi adalah :

1. Keterbukaan Untuk menunjukkan kualitas dari komunikasi.
2. Dengan empati dimaksudkan untuk merasakan sebagai mana yang dirasakan oleh orang lain suatu perasaan bersama.
3. Kesamaan komunikasi bisa efektif apabila orang - orang yang berkomunikasi itu dalam suasana kesamaan.
4. Dengan dukungan ini akan tercapai komunikasi antar pribadi yang efektif.

5. kepositifan Komunikasi akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang diperoleh seorang karyawan selama masa kerja yang ditentukan dalam suatu perusahaan. Menurut (Putu and Jana, 2019) Kinerja sebagai hasil upaya individu yang mempunyai perbuatan dan kemampuan dalam kondisi tertentu. Menurut (Lawu, 2019) Kinerja yaitu sebuah performa atau perilaku nyata yang ditunjukkan oleh karyawan sesuai dengan deskripsi kerja mereka masing-masing.

Menurut (Ode et al., 2019) Kinerja yaitu prestasi yang diperlihatkan oleh pegawai. Hal ini merupakan hasil yang diperoleh dalam menjalankan pekerjaan yang dilimpahkan kepada orang tersebut sesuai dengan kecakapan, pengalaman, serta keahliannya. Menurut (Muis et al., 2018) Penilaian kinerja ialah proses dimana sebuah perusahaan melakukan penilaian atau evaluasi terhadap kinerja pegawai. Kinerja yaitu hasil pekerjaan seorang pegawai dengan beragam kemungkinan seperti kriteria atau standar yang sudah ditetapkan.

Menurut (Hanafi and Yohana, 2017) Kinerja Merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan input, output, outcome, benefit, maupun impact.

2.1.3.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Cahyani and Kamase, 2021) menjelaskan bahwasanya berbagai faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan, antara lain :

1. Dukungan organisasi

Guna meraih hasil pekerjaan yang baik diperlukan adanya kesempatan dan dukungan dari perusahaan. Ini dilakukan guna mengantisipasi keterbatasan dari perusahaan ataupun pegawai itu sendiri.

2. Kemampuan untuk bekerja

Supaya meraih hasil kerja yang baik diperlukan semangat dan usaha agar bekerja keras dikarenakan semangat merupakan sebuah kekuatan pada seseorang yang dapat memberi ketekunan dan memacu usaha kerja.

3. Atribut individu

Beragam atribut yang terdapat dalam diri seseorang akan bisa membedakan orang satu dengan yang lain.

2.1.3.3 Indikator Indikator Kinerja Karyawan

Selain itu kinerja karyawan memiliki berbagai indikator (Ma,ruf and Chair, 2020) yaitu meliputi :

1. Kemampuan

Kemampuan para pegawai agar bisa menjalin kerjasama dengan rekan sekerjanya dalam menjalankan pekerjaan atau tugas yang telah ditetapkan supaya hasil yang dicapai bisa optimal.

2. Inisiatif

Karyawan mempunyai inisiatif dan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya.

3. Tanggungjawab

Tanggungjawab pada pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban

pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

4. Kualitas

Kualitas ialah seberapa baiknya karyawan mengerjakan apa yang harusnya dikerjakan.

5. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lamanya seorang individu bekerja dalam satu hari. Kuantitas kerja ini bisa diamati dari kecepatan kerja tiap pegawai.

2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian yang dilaksanakan didasarkan pada pertimbangan atau patokan dari sumarsan penelitian terdahulu. Hasil penelitian terdahulu terkait permasalahan yang ditetapkan akan dijelaskan berikut :

1. (Hanafi and Yohana, 2017) berjudul “Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance.” Memerlihatkan bahwasanya lingkungan kerja ada pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan.
2. (Dewi, 2021) berjudul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi.” hasil penelitiannya menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. (Lubis, 2021) berjudul “Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Denny’s Persada Cooperation”

hasil penelitiannya menyatakan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. (Mulyani et al., 2022) berjudul “Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Denny’s Persada Cooperation” hasil penelitiannya menyatakan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. (Shinta and Siagian, 2020) berjudul “Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo” hasil penelitiannya menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.
6. (Agustriani et al., 2022) berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” hasil penelitiannya menyatakan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. (Sukmayanti, 2018) berjudul “Pengaruh Peran Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Puskesmas Kecamatan Klari Kabupaten Karawang” hasil penelitiannya menyatakan bahwa peran kepemimpinan dan komunikasi ada pengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan. Sementara lingkungan kerja tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	(Hanafi and Yohana, 2017)	“Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance.”	Hasil penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	(Dewi, 2021)	“Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi.”	hasil penelitiannya menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	(Lubis, 2021)	“Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Denny’s Persada Cooperation”	Hasil penelitiannya menyatakan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	(Mulyani et al., 2022)	“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Iwan Wedding Organizer 10.”	Hasil penelitiannya menyebutkan bahwasanya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

5.	(Shinta and Siagian, 2020)	“Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo”	hasil ini menyatakan bahwa banyak komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	(Agustriani et al., 2022)	“Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	hasil penelitiannya menyatakan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja ada pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.
7.	(Sukmayanti,2018)	“Pengaruh Peran Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Puskesmas Kecamatan Klari Kabupaten Karawang”	hasil penelitiannya menyatakan bahwa peran kepemimpinan dan komunikasi ada pengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan. Sementara lingkungan kerja tidak ada pengaruh pada kinerja karyawan.

Sumber: Peneliti, 2022

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen. Agar produktivitas yang dijalankan perusahaan dapat memicu peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian (Hanafi and Yohana,

2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

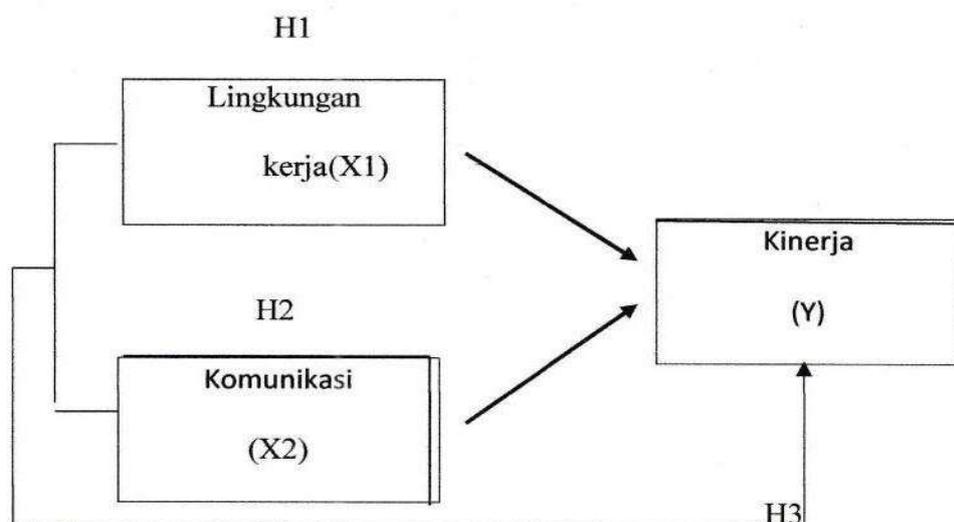
2.3.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan ketika karyawan membangun komunikasi yang baik antar atasan dan bawahan maka, ide-ide atau gagasan yang bertujuan membangun perusahaan akan berjalan lancar sehingga dapat menguntungkan bagi perusahaan dan kinerja para karyawan pun dapat dengan mudah untuk diketahui dalam peningkatan jenjang karir kedepan. Hasil penelitian (Dewi, 2021) menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Sesuai dengan latar belakang serta landasan teori yang dijelaskan tersebut, maka kerangka pemikiran pada penelitian ini yaitu pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber:Peneliti, 2022

2.5 Hipotesis

Dari kerangka pemikiran yang sudah dibuat, maka hipotesis yang dirumuskan yaitu :

H1: Lingkungan kerja ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Simatelex Manufactory Batam.

H2: Komunikasi ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Simatelex Manufactory Batam.

H3: Lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Simatelex Manufactory Batam.