

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Sunyoto, 2015:38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja menurut (Gunawan, 2017:57) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Pada dasarnya pengertian lingkungan berkaitan dengan elemen-elemen yang ada disekitar perusahaan yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan.

2.1.1.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (Handayani, 2016:42), yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*)

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2. Lingkungan kerja non fisik (*non - phisical warking environment*)

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.1.3 Faktor - Faktor Lingkungan Kerja

Menurut (Wijaya,2017 :42) , menjelaskan bahwa secara garis besar, Lingkungan Kerja di pengaruhi oleh faktor fisik dan non fisik dimana faktor fisik berupa :

1. Kebersihan, lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang, sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang.
2. Pertukaran udara, pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan kesegaran,sehingga dapat semangat kerja seseorang.
3. Penerangan, penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadi suatu pekerjaan dapat di selesaikan dengan lebih baik dan lebih teliti.

4. Temperatur, menurut hasil penelitian untuk tingkat temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.
5. Kebisingan, kebisingan dalam sebuah ruangan harus dikurangi sebisamungkin, hal ini dikarenakan kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta mengacaukan konsentrasi dalam berkerja

Menurut (Pima, 2014:3) faktor lain dalam lingkungan kerja non fisik yang tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Berikut ini penjelasan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja non fisik :

1. Hubungan Atasan dengan Bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus di jaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman.

Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

2. Hubungan antar Karyawan

Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan. situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja. Hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda. Menjalinkan hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

2.1.1.4 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun beberapa indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dalam penelitian (Septianti, 2016:35), yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

a. Kebisingan

Kebisingan dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

b. Penerangan

Penerangan cukup penting sebagai pencegah kecelakaan dan keselamatan kerja.

c. Udara

Ventilasi yang baik memungkinkan masuknya udara segar ketempat pekerjaan.

d. Keamanan

Keamanan diperlukan guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap aman.

e. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih menjadikan rasa senang berada dalam perusahaan untuk waktu lama.

2. Lingkungan kerja non fisik

a. Struktur tugas

Struktur tugas menunjuk pada bagaimana pembagian tugas dan wewenang itu dilaksanakan.

b. Tanggung jawab kerja

Komitmen dan kewajiban pegawai untuk melaksanakan semua pekerjaan melalui kompetensi diri.

c. Perhatian dan dukungan pimpinan

Perhatian dan dukungan dari pimpinan diperlukan guna memelihara keberadaan pegawai.

d. Kerjasama antar kelompok

Usaha terkoordinasi antar individu dan kelompok dalam pencapaian tujuan.

e. Kelancaran komunikasi

Penyampaian komunikasi yang baik sangat penting guna kelancaran komunikasi.

2.1.2 Komunikasi

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi berasal dari bahasa Inggris *communication*, yang berasal dari kata Latin *communication* dan bersumber dari kata *cummunis* artinya “sama” yang dimaksud dalam pengertian ini adalah sama makna. Apa bila ada dua orang yang sedang bercakap-cakap, maka komunikasi terjadi jika ada kesamaan makna mengenai apa yang dipercakapan (Burhanudin, 2015:2). Dan menurut (Bangun, 2012:360) komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain.

Menurut (Wibowo, 2011:241) menyatakan komunikasi adalah pertukaran informasi antara *sender* dan *receiver*, dan menarik kesimpulan sebagai persepsi tentang makna sesuatu antara individual yang terlibat. Menurut (Usman, 2016:470) menyatakan komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain , baik secara langsung maupun tidak langsung, secara tertulis lisan maupun bahasa nonverbal.

2.1.2.2 Fungsi Komunikasi

Komunikasi dalam organisasi mempunyai empat fungsi, yaitu *control*, *motivation*, *emotional expression*, dan *information* (Wibowo, 2011:242).

1. *Control*

Komunikasi bertindak mengontrol perilaku anggota dalam beberapa cara. Organisasi mempunyai hierarki kewenangan dari pedoman formal yang harus diikuti pekerja. Ketika pekerja diperlukan berkomunikasi berkaitan dengan pekerjaan tentang keluhan pada atasan langsungnya, mengikuti deskripsi tugas, atau tunduk dengan kebijakan organisasi, komunikasi bekerja sebagai fungsi kontrol.

2. *Motivation*

Komunikasi memperkuat motivasi dengan klarifikasi pada pekerja apa yang harus mereka kerjakan, seberapa baik mereka melakukan, dan bagaimana memperbaiki apabila di bawah standar. Pembentukan tujuan spesifik, umpan balik progres terhadap tujuan, dan *reward* atas perilaku yang di harapkan, semua menstimulasi motivasi dan memerlukan komunikasi.

3. *Emotional expression*

Komunikasi dalam kelompok adalah mekanisme fundamental dengan mana anggota menunjukkan kepuasan dan frustrasi mereka. Karena itu komunikasi memberikan ekspresi perasaan emosional dan pemenuhan kebutuhan sosial.

4. *Information*

Komunikasi juga memfasilitasi pengambilan keputusan. Komunikasi menyediakan kebutuhan informasi individual dan kelompok untuk membuat keputusan dengan mengirimkan data untuk mengidentifikasi dan evaluasi pilihan alternatif.

Keempat fungsi komunikasi tersebut sama pentingnya, tidak ada yang satu melebihi lainnya. Untuk berkinerja secara efektif, kelompok perlu menjaga kontrol atas anggota, merangsang anggota untuk melakukan, memberi kesempatan ekspresi emosi, dan membuat pilihan keputusan. Hampir setiap interaksi komunikasi yang terjadi dalam kelompok atau organisasi melakukan satu atau lebih fungsi tersebut.

2.1.2.3 Proses Komunikasi

Menurut (Burhanudin, 2015:40) Proses Komunikasi terjadi melalui beberapa tahap sebagai berikut:

1. Tahap 1 : Pengirim (Komunikator/*Sender*) memiliki ide

Proses komunikasi berawal ketika seseorang memiliki suatu ide. Bentuk ide tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor yang kompleks pada diri si pengirim, seperti suasana hati, kerangka referensi, latar belakang budaya, kondisi fisik dan sebagainya, termasuk asumsi-asumsi yang di dasarkan atas pengalaman pengirim.

2. Tahap 2 : Pengirim mengubah ide menjadi pesan (*encoding*)

Pada tahap ini pengirim mengodekan idenya ke dalam pesan, yaitu mengubah ide ke dalam kalimat atau isyarat yang akan menyampaikan makna. Masalah yang dihadapi dalam mengkomunikasikan pesan secara lisan adalah bahwa kata-kata sering kali memiliki arti yang berbeda bagi individu yang berbeda.

3. Tahap 3 : Pengirim menyampaikan pesan melalui saluran (*channel*)

Media yang digunakan untuk menyampaikan pesan tersebut dengan saluran. Pesan dapat disampaikan melalui memo, laporan, telepon, pertemuan kelompok, situs web, komputer, surat dan sebagainya.

4. Tahap 4 : Penerima (*receiver*) menguraikan pesan

Penerima menerjemahkan pesan dari simbol menjadi bermakna disebut dengan decoding. Komunikasi terjadi jika penerima dapat memahami makna yang dimaksudkan oleh pengirim, yaitu ketika berhasil menguraikan pesan.

5. Tahap 5 : Umpan Balik (*feedback*)

Tahap yang paling penting dalam proses komunikasi adalah pemberian umpan balik. Pengirim dapat mendorong umpan balik dengan memberikan beberapa pertanyaan kepada penerima. Umpan balik merupakan unsur yang sangat penting dalam komunikasi, sebab umpan balik tersebut akan menentukan berlanjut atau berhentinya komunikasi.

2.1.2.4 Indikator Komunikasi

Menurut (Sumaki et al., 2015:543) terdapat lima indikator komunikasi yaitu:

1. Pemahaman

Pemahaman ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.

2. Kesenangan

Yakni apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk menumpuk hubungan insansi.

3. Pengaruh pada sikap

Komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap, apabila seorang 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. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran, seringkali terjadi komunikasi

dilakukan bukan menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud implisit di sebaliknya, yakni untuk membina hubungan baik.

5. Tindakan

Kedua belak pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang berkomunikasi.

2.1.2.5 Komunikasi Dalam Organisasi

Menurut (Bangun, 2012:367) menyatakan komunikasi sangat penting dilakukan dalam organisasi, karena menyangkut penyampaian pesan antar individu dan kelompok tentang pekerjaan dalam organisasi. Komunikasi dalam organisasi dapat dibedakan menjadi empat yaitu:

1. Komunikasi Ke Bawah

Komunikasi ke bawah (*downward communication*) adalah penyampaian informasi yang mengalir dari atasan kepada bawahan sesuai dengan garis komando dalam suatu organisasi.

2. Komunikasi Ke Atas

Komunikasi ke atas (*upward communication*) adalah informasi yang berasal dari bawahan ke atasan. Komunikasi ke atas digunakan dalam pengajuan usul dan saran, keluhan, pengaduan, dan penetapan sasaran dengan penerapan *management by objective (MBO)*.

3. Komunikasi Horizontal

Komunikasi Horizontal (*horizontal communication*) adalah komunikasi antar individu atau kelompok pada tingkat yang sama dalam suatu organisasi. Dalam suatu organisasi, komunikasi horizontal sering dilakukan untuk membantu manajer dalam pengambilan keputusan.

4. Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal (*diagonal communication*) adalah komunikasi yang dilakukan antar individu atau kelompok yang berbeda pada bagian yang berbeda dan pada tingkat yang berbeda pula.

2.1.2.6 Faktor-Faktor Penghambat Komunikasi

Menurut (Burhanudin, 2015:12) faktor-faktor yang menghambat komunikasi dapat dikelompokkan menjadi empat yaitu:

1. Masalah dalam mengembangkan pesan

Masalah yang sering muncul dalam mengembangkan pesan meliputi adanya keragu-raguan mengenai isi pesan, kurang terbiasa dengan situasi yang ada atau masing-masing dengan audiens, terjadinya pertentangan emosional, serta kesulitan dalam mengekspresikan ide atau gagasan.

2. Masalah dalam menyampaikan pesan

Masalah yang sering muncul dalam menyampaikan pesan antara lain faktor fisik. Masalah yang berkaitan dengan faktor fisik meliputi adanya sambungan kabel

atau suara *sound system* yang kurang baik, lampu yang kurang terang, audiens terhalang oleh suatu bangunan, salinan suara yang tidak terbaca dan sebagainya.

3. Masalah dalam menerima pesan.

Penerima pesan juga sering menghadapi suatu masalah. Masalah yang muncul dalam menerima pesan antara lain adanya persaingan antara penglihatan dengan suara, tempat duduk yang kurang nyaman, lampu yang kurang terang, dan kondisi lain yang mengganggu konsentrasi penerima.

4. Masalah dalam menafsirkan pesan.

Masalah utama yang sering terjadi dalam menafsirkan pesan adalah perbedaan latar belakang, perbedaan penafsiran pesan, dan perbedaan reaksi emosional. Perbedaan latar belakang mencakup perbedaan usia, tingkat pendidikan, status sosial, jenis kelamin, kesehatan, latar belakang budaya, popularitas, agama dan sebagainya dapat mengganggu proses komunikasi.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Rivai, 2011:548) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Sedangkan Menurut (Sedarmayanti, 2011:259) kinerja (*performance*) adalah:

1. Perbuatan, pelaksanaan kerja, prestasi kerja yang berdaya guna.
2. Pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas diberikan kepadanya.
3. Keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.
4. Hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja (*performance*) merupakan prestasi nyata yang diimplementasikan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Jadi dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian hasil kerja seseorang dalam sebuah perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan sesuai tanggungjawab yang diberikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

2.1.3.2 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Wibowo, 2011:102) terdapat tujuh indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utam dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekadar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitas motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pangkuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang dan diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7. Peluang

Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau di masa lalu relatif standar prestasinya, menurut (Sedarmayanti, 2011:264) tujuan penilaian kerja adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu hasil.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan secara optimal.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang baik antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang kepegawaian.

2.1.3.4 Manfaat Penilaian Karyawan

Menurut (Wibowo, 2011:193) menunjukkan manfaat penilaian kinerja, antara lain adalah:

1. Penilaian kinerja yang dilakuka dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun
2. Proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil, dan
3. Merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif.

2.1.3.5 Hambatan-Hambatan Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Penilaian yang dilakukan secara adil dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang kurang berprestasi biasanya mendapatkan teguran atau himbauan, dengan begitu diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian pihak atasan harus dapat memberikan penilaian terhadap karyawannya dengan lebih berhati-hati. Menurut (Sedarmayanti, 2011:126) beberapa faktor yang mungkin menjadi hambatan dalam penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Perubahan standar

Perubahan yang tidak konsisten dan berubah-ubah akan mempengaruhi penilaian kinerja karyawan.

2. Perbedaan sifat manajer

Manajer mempunyai sifat dan karakter yang berbeda-beda. Penilaian kinerja karyawan bisa menjadi berbeda karena sifat manajer.

3. Perbedaan

Manajer dapat menjadi bias karena etnis, jenis kelamin atau golongan tertentu. Untuk menghindari hal tersebut manajer harus berpegang pada pedoman atau standar tertulis dan hasil penilaian prestasi pun harus dilakukan secara tertulis agar dapat dipertanggung jawabkan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian dilakukan oleh Potu (2013) dengan judul Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara Di Manado, Jurnal EMBA, Volume 1 no 4, Universitas Sam Ratulagi Manado, No ISSN 2303-1174, Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara Di Manado, Populasi dalam penelitian ini seluruh staf karyawan pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado yang berjumlah 48 karyawan. Dengan sampel penelitian menggunakan sampel total seluruh populasi karyawan pada kantor tersebut., Teknik analisis yang digunakan analisis regresi berganda, Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Hartono & Rotinsulu (2015) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Inti Citra Rasa Manado, Jurnal EMBA, Volume 3 no 2, Universitas Sam Ratulagi Manado, No ISSN 2303-1174, Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Inti Citra Rasa Manado, Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Prima Inti Citra Rasa Manado yang berjumlah 97 karyawan dan sampel yang di ambil sebanyak 49 responden, Teknik analisis yang digunakan analisis regresi berganda, Hasil penelitian yang telah

dilakukan didapati bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Watuang & Saerang (2016) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tomohon) , Jurnal EMBA, Volume 4 no 2, Universitas Sam Ratulagi Manado, No ISSN 2303-1174, Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompesansi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tomohon, Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tomohon sebanyak 34 orang diluar peneliti, Teknik analisis yang digunakan analisa jalur dengan bantuan Software Program SPSS versi 22., Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi secara bersama berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

Penelitian dilakukan oleh Liando, Tewal & Walangitan (2016) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Telkom TBK Manado , Jurnal EMBA, Volume 4 no 5, Universitas Sam Ratulagi Manado, No ISSN 2303-1174, Tujuan penelitian untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Tbk Manado, Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang yaitu karyawan tetap. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan sampling jenuh, Teknik analisis

yang digunakan analisis regresi linier berganda, Hasil penelitian menunjukkan kompensasi, komunikasi, dan disiplin Kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Tbk Manado.

Penelitian dilakukan oleh Tjiabrata (2017) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sabar Ganda Manado, Jurnal EMBA, Volume 5 no 2, Universitas Sam Ratulagi, No ISSN 2303-1174, Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian administrasi pada PT. Sabar Ganda Manado yaitu sebanyak 42 karyawan dan teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling, Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda, Hasil penelitian menunjukkan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Mandagie (2016) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Manado, Jurnal EMBA, Volume 6 no 1, Universitas Sam Ratulagi, No ISSN 2303-1174, Tujuan penelitian untuk untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja, Komunikasi dan Stres kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan Provinsi Sulut, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Politeknik Kesehatan Manado berjumlah 100 orang, Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linier

berganda, Hasil penelitian menunjukkan pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian dilakukan oleh Cahyanto (2016) dengan judul Pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Cakra Transport Utama Jimbaran, Bali , Jurnal E-Jurnal Manajemen Unud, Volume 5 no 5, Universitas Udayana, Bali, No ISSN 2302-8912, Tujuan penelitian untuk untuk menguji pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Cakra Transport Utama Jimbaran, Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Cakra Transport Utama yang berjumlah 47 orang, Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda, Hasil penelitian menunjukkan pengaruh komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Lubis (2016) dengan judul Pengaruh komunikasi dan manajemen hubungan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Panin Dubai Syariah Cabang Medan , Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen, Volume 3 no 1, Universitas Muslim Nusantara, No ISSN 2407-2648, Tujuan penelitian untuk mengukur pengaruh komunikasi dan manajemen hubungan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Dubai Cabang Panin Medan, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor PT. Bank Panin Dubai Syariah Cabang Medan yang berjumlah 30 orang, Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda, Hasil penelitian menunjukkan pengaruh komunikasi dan

manajemen hubungan karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Achieng Otieno, Waiganjo, Njeru (2015) dengan judul Pengaruh Komunikasi Karyawan terhadap Kinerja Organisasi di Sektor Hortikultura Kenya , Jurnal Internasional Administrasi Bisnis, Volume 6 no 2, *University of Agriculture & Technology*, Nairobi, Kenya, No ISSN 1923-4015, Tujuan penelitian untuk mengeksplorasi pengaruh komunikasi karyawan terhadap kinerja organisasi di sektor hortikultura Kenya., Populasi dalam penelitian ini adalah semua peternakan bunga di Kenya yang merupakan 14 peternakan bunga yang terdaftar di direktori KFC (2013) dan berbasis di Naivasha, Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda, Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa komunikasi karyawan secara statistik signifikan dengan koefisien korelasi Pearson sebesar 0,466 pada tingkat signifikansi 0,000.

Penelitian dilakukan oleh Samson, Waiganjo & Koima (2015) dengan judul Pengaruh Lingkungan Tempat Kerja terhadap Kinerja Bank Umum Karyawan di Kota Nakuru, *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, Volume 13 no 12, *Department of Economic and Business Studies Kabarak University*, Nakuru-Kenya, No ISSN 2349-0349, Tujuan penelitian untuk untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bank di Kota Nakuru Lebih khusus lagi, penelitian ini berusaha menentukan sejauh mana faktor tempat kerja fisik, faktor psikososial dan faktor keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi kinerja pegawai Bank di Kota Nakuru, Populasi dalam penelitian ini adalah 736 staf non-manajerial dimana sampel dari 173

responden diambil dari sampel acak, Teknik analisis yang digunakan Statistik deskriptif dan model regresi berganda, Hasilnya menunjukkan bahwa Aspek fisik ternyata tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan psikososial dan faktor keseimbangan kehidupan kerja cukup signifikan terhadap kinerja karyawan

Secara ringkas sebelumnya dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti	Objek Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Potu, 2013)	Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara Di Manado	X1 = Kepemimpinan, X2 = Motivasi, X3 = Lingkungan Kerja, Y = Kinerja Karyawan	Uji Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian menunjukkan Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	(Hartono & Rotinsulu, 2015)	PT Prima Inti Citra Rasa Manado	X1 = Gaya Kepemimpinan, X2 = Komunikasi, X3 = Pembagian Kerja, Y = Kinerja Karyawan	uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas, analisis regresi berganda dan uji hipotesis.	Hasil Penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.
3	(Watung & Saerang, 2016)	Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tomohon	X1 = Lingkungan Kerja, X2 = Motivasi, X3 = Pelatihan, X4 = Kompensasi, Y = Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompesansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

4	(Liando, Tewel, & Walangitan, 2016)	PT Telkom TBK Manado	X1 = Kompensasi ,X2 = Komunikasi ,X3 = Displin Kerja, Y = Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian menunjukkan Kompensasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
5	(Tjiabrata, 2017)	PT Sabar Ganda Manado	X1 = Beban Kerja ,X2 = Lingkungan Kerja, Y = Kinerja Karyawan	Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen , Uji Asumsi Klasik ,Uji Hipotesis	Hasil Penelitian Menunjukkan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
6	(Susanti Mandagie, 2016)	Politeknik Kesehatan Manado	X1 = Lingkungan Kerja ,X2 = Komunikasi ,X3 = Stres kerja, Y = Kinerja Pegawai	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
7	(Cahyanto, 2016)	PT. Cakra Tranport Utama Jimbaran	X1= Komunikasi Organisasi , X2= Lingkungan Kerja , Y= Kepuasana Kerja	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

8	(Lubis, 2016)	PT. Bank Panin Dubai Syariah Cabang Medan	X1= Komunikasi, X2= Manajemen Hubungan Karyawan, Y= Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan manajemen hubungan karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
9	(Achieng Otieno, Waiganjo, & Njeru, 2015)	Sektor hortikultura di Kenya	X1= Komunikasi Karyawan, Y= Kinerja Organisasi	Analisis regresi linier berganda	Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa komunikasi karyawan secara statistik signifikan dengan koefisien korelasi Pearson sebesar 0,466 pada tingkat signifikansi 0,000.
10	(Samson, Waiganjo, & Koima, 2015)	Pegawai Bank dikota Nakuru.	X1= Lingkungan Kerja, Y= Kinerja Karyawan	Deskriptif statistik dan model regresi berganda	Hasilnya menunjukkan bahwa Aspek fisik ternyata tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan psikososial dan Faktor keseimbangan kehidupan kerja cukup signifikan terhadap kinerja karyawan

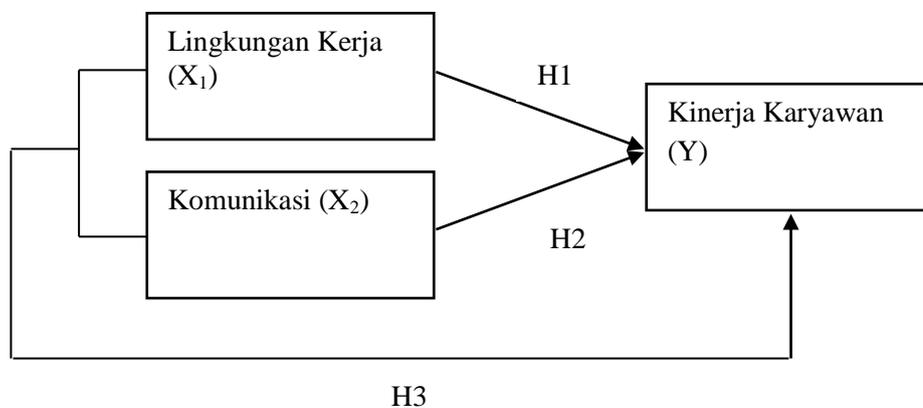
Sumber: Peneliti, 2017

2.3 Kerangka Pemikiran

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. (Sofyan, 2013:19)

(Susanto, 2013:239) mengatakan bahwa komunikasi yang baik adalah sangat penting bagi efektivitas kelompok atau organisasi apa pun dalam pencapaian tujuan. Satu dari kekuatan terbesar yang merintangki kinerja kelompok yang berhasil adalah kurangnya komunikasi yang efektif.

Dari uraian diatas, maka dapat dibuat suatu kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran
Sumber : Peneliti,2017

2.4 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2014:64), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah

dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric.

Berdasarkan kerangka pemikiran serta tinjauan pustaka yang jelaskan diatas maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

H₁ : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Fanindo Cipta Propertindo Di Kota Batam.

H₂ : Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Fanindo Cipta Propertindo Di Kota Batam.

H₃ : Lingkungan Kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Fanindo Cipta Propertindo Di Kota Batam.