

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Teoritis

2.1.1. Komunikasi

2.1.1.1. Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan dalam bentuk lambing yang berarti sebagai suatu bayangan dan perasaan berupa ide, informasi, andalan, keinginan, himbauan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui penghubung dengan tujuan mengubah keputusan, pemikiran atau tingkah laku (Afandi, 2016: 34).

Definisi komunikasi secara umum adalah suatu pembentukan, penyampaian, penerimaan dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan atau diantara dua atau lebih dengan tujuan tertentu (Ngalimun, 2015: 40).

Komunikasi adalah suatu pertukaran ide, pendapat, informasi, dan instruksi yang mempunyai tujuan tertentu, yang dilakukan baik secara individu maupun impersonal dengan menggunakan tanda-tanda atau sinyal (Burhanudin, 2015: 3).

2.1.1.2. Fungsi Komunikasi

Fungsi dari komunikasi sangat berkaitan dengan satu sama lainnya meskipun terdapat suatu fungsi yang dominan. Terbagi atas 4 bagian menurut (Fajar, Marhaeni, 2009: 10-11), yaitu:

1. Komunikasi Sosial
2. Komunikasi Ekspresif
3. Komunikasi Ritual
4. Komunikasi Instrumental

2.1.1.3. Indikator Komunikasi

Adapun beberapa indikator komunikasi yang efektif menurut (Suranto, 2010: 105) adalah:

a. Pemahaman

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

b. Kesenangan

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

c. Pengaruh pada 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 seseorang

berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan.

d. Hubungan yang makin baik

Proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran, selalu terjadi komunikasi dilakukan bukan untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud implisit di sebaliknya, yakni untuk membina hubungan baik.

e. Tindakan

Kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan.

2.1.2. Motivasi

2.1.2.1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin, yakni *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan (Triyanto, Rizan, & Santoso, 2016: 6). Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong individu untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, maka motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong pelaku seseorang menurut Sutrisno (H. Zulkifli et al., 2016: 7).

Motivasi dapat didefinisikan sebagai proses intelektual mendasar dan menjadi salah satu unsur yang dapat menamsilkan tingkah laku individu. Adanya tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi agar perilaku manusia sesuai dengan tujuannya. Perilaku manusia ditimbulkkn atau dimulai dengan adanya

motivasi. Motivasi dapat didefinisikan dengan proses yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Sahur M. Ramli, 2017: 2).

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Martinus, 2016: 3). Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan suatu tujuan yang telah ditentukan.

2.1.2.2. Jenis-jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif, kedua motivasi ini di jelaskan dalam buku (Hasibuan, 2013: 150) sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.2.3. Tujuan Motivasi

Adapun tujuan motivasi menurut (Danang, 2013: 17-18) adalah sebagai berikut:

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

2.1.2.4. Teori Motivasi

Beberapa teori motivasi yang dikenal dan dapat diterapkan dalam organisasi akan diuraikan sebagai berikut :

1. Teori Dua Faktor Herzberg

Seorang profesor ilmu jiwa pada Universitas di Cleveland, Ohio, mengemukakan Teori Motivasi Dua Faktor atau *Herzberg's Two Factors Motivation Theory*. *Herzberg* tiba pada suatu keyakinan bahwa dua kelompok faktor yang mempengaruhi perilaku adalah (Yudianto, 2015: 10) :

a. *Dissatisfiers Factor*

Merupakan faktor yang membuat orang merasa tidak puas atau disebut juga faktor-faktor kesehatan dari serangkaian kondisi ekstrinsik, antara lain kondisi kerja, dasar pembayaran (gaji), kebijakan organisasi, hubungan antar personal, dan kualitas pengawasan.

b. *Satisfiers Factor*

Merupakan faktor pemuas yang dimaksud berhubungan dengan isi kerja dan definisi bagaimana seseorang menikmati atau merasakan pekerjaannya. Faktor yang dimaksud antara lain prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan kesempatan untuk berkembang.

Menurut teori ini faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi adalah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan. Kemudian faktor *dissatisfiers* yang menonjol adalah kebijaksanaan perusahaan, supervisi, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan kerja sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status, dan keamanan.

Organisasi akan berhasil melaksanakan program-programnya bila orang-orang yang bekerja dalam organisasi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam melaksanakan tugas tersebut, para karyawan perlu diberikan arahan dan dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi potensi yang menguntungkan bagi organisasi.

2. Teori *Abraham H.Maslow*

Hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan (Triyanto et al., 2016: 25). Maslow berpendapat kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

Hipotesis *Maslow* mengatakan bahwa lima jenjang kebutuhan yang bersemayam dalam diri manusia terdiri dari :

1. Fisiologis, antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain.
 2. Keamanan, antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
 3. Sosial, antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima-baik, persahabatan.
 4. Penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor penghormatan diri luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
 5. Aktualisasi Diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.
3. Teori *Douglas McGregor* (Teori X dan Teori Y)

Douglas Mc Gregor adalah seorang psikolog sosial amerika yang memimpin suatu proyek riset dalam hal motivasi dan tingkah laku umum dari para anggota organisasi (Hasibuan, 2013: 160). *Mc Gregor* terkenal dengan teori X dan teori Y-nya, dalam bukunya *The Human Side of Enterprise* (Segi Manusiawi Perusahaan). Pada dasarnya yang satu negatif, yang ditandai sebagai Teori X dan yang lain positif yang ditandai dengan Teori Y.

Menurut *Mc. Gregor* dalam berhubungan dengan karyawannya manajer memiliki asumsi-asumsi yang digolongkan dalam teori X sebagai berikut (Yudianto, 2015: 10) :

1. Karyawan secara inheren tidak menyukai kerja dan, bila dimungkinkan, akan mencoba menghindarinya.
2. Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai sasaran.
3. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal bila mungkin.
4. Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain yang terkait dengan kerja dan akan menunjukkan ambisi yang rendah.

Kontras dengan pandangan negatif mengenai kodrat manusia ini, *Mc Gregor* mencatat empat asumsi positif yang disebutnya sebagai teori Y :

1. Karyawan dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang sama dengan istirahat atau bermain.
2. Orang-orang akan melakukan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka memiliki komitmen pada sasaran.

3. Rata-rata orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan, tanggung jawab.
4. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif menyebar luas ke semua orang dan tidak hanya milik mereka yang berada dalam posisi manajemen.

2.1.1.4. Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi kerja dalam penelitian (Indryani & Budiarti, 2016: 8) adalah:

1. Kebutuhan fisik.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan.
3. Kebutuhan sosial.
4. Kebutuhan akan penghargaan.
5. Kebutuhan perwujudan diri.

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Mendefinisikan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan baik bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan semua tugas yang telah diembankan kepadanya” (Runtunuwu, Lopian, & Dotulong, 2015: 83).

Pendapat lain mengenai lingkungan kerja adalah “kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan

demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik” (Suharyanto, 2014: 190).

Lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja” (Setiawan, 2013: 59). Lingkungan kerja merupakan “keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan/betah bekerja dan lain sebagainya” (Winarno, 2012: 3).

2.1.3.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Suharyanto, 2014: 190).

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan kerja non fisik

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

2.1.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Suharyanto, 2014: 190-191) adalah :

1. Suhu udara. Tubuh manusia selalu berusaha mempertahankan suhu normal dengan menyesuaikan diri secara konveksi, radiasi dan penguapan jika terjadi perubahan suhu di luar tubuh. Tichauer telah menyelidiki pengaruh suhu terhadap produktivitas pekerja penenunan kapas.
2. Kelembaban. Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung di udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Jika suhu udara sangat panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas tubuh secara besar-besaran, yang akan berakibat pada kecepatan metabolisme.
3. Sirkulasi udara. Udara bersih, yang mengandung cukup oksigen diperlukan untuk metabolisme secara normal. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, terutama mempercepat timbulnya kelelahan. Sirkulasi udara diperlukan untuk mengembalikan kadar oksigen ke kondisi semula. Udara sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
4. Pencahayaan. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Cahaya yang kurang jelas, berakibat penyelesaian pekerjaan lambat, banyak mengalami kesalahan dan kurang efisien dalam bekerja.
5. Suara bising. Masalah suara perlu untuk diatasi jika tingkat intensitasnya melampaui batas ambang kebisingan. Mengingat pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan

pekerjaan dapat dilakukan dengan efektif sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Getaran mekanis. Getaran mekanis merupakan getaran yang ditimbulkan oleh alat-alat mekanis yang sebagian sampai ke tubuh dan menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.
7. Bau-bauan. Bau-bauan (gas berbau) di tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi orang pada saat bekerja, terutama pekerjaan yang memerlukan konsentrasi.
8. Warna. Warna tempat kerja berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat obyek, juga mempengaruhi secara psikologis pekerja.

2.1.3.4. Indikator Lingkungan Kerja

Berdasarkan indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini menggunakan indikator lingkungan kerja dari (Sunyoto, 2012: 44-47), yaitu sebagai berikut :

- a. Hubungan karyawan
- b. Peraturan kerja
- c. Penerangan
- d. Tingkat kebisingan lingkungan kerja
- e. Keamanan kerja
- f. Sirkulasi udara

2.1.4. Kinerja

2.1.4.1. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja adalah “hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kinerja yang ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama”. Apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika menurut (Riani Laksmi, 2011: 97-98).

Sesuatu yang ditampilkan oleh individu atau suatu proses dimana berkaitan dengan tugas kerja yang sudah ditetapkan (Amir, 2015 : 5). Kinerja (*performance*) merupakan suatu bayangan mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu aktivitas atau kebijakan dalam melaksanakan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Azwar, 2016: 7). Suatu cara untuk mendapatkn hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan mengetahui dan mengelola kinerja sesuai dengan pencapaian yang sudah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan (Dharma, 2013: 25).

Dari beberapa penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang secara keseluruhan dalam satu periode

baik secara kuantitas maupun kualitas sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi.

2.1.4.2. Jenis-jenis Penilaian Kerja

Jenis-jenis penilaian kinerja menurut (Rivai, 2011: 562) sebagai berikut:

1. Penilaian hanya oleh atasan.
 - a) Cepat dan langsung
 - b) Dapat mengarah ke distorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi.
2. Penilaian oleh kelompok lini: atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai:
 - a) Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan sendiri.
 - b) Individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.
3. Penilaian oleh kelompok staf: atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya, atasan langsung yang membuat keputusan akhir.
 - a) Penilaian gabungan yang masuk akal dan wajar.
4. Penilaian melalui keputusan komite: sama seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir, hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas.

- a) Memperluas pertimbangan yang ekstrim
 - b) Memperlemah integritas manajer yang bertanggung jawab
 - c) Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan: sama seperti pada kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau yang independen.
 - d) Membawa suatu pikiran yang tetap kedalam satu penilaian lintas sektor yang besar.
5. Penilaian oleh bawahan dan sejawat.
- a) Mungkin terlaui subjektif
 - b) Mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

Penilaian kinerja adalah “proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengvaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.” (Wilson, 2012: 231-233).

2.1.4.3. Manfaat Kinerja

Manfaat penilaian kinerja (Rivai, 2011: 563) adalah :

1. Manfaat bagi karyawan yang dinilai
 - a) Meningkatkan motivasi
 - b) Meningkatkan kepuasan kerja
 - c) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan

- d) Adanya kesempatan berkomunikasi
 - e) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi
2. Manfaat bagi penilai
- a) Meningkatkan kepuasan kerja
 - b) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan.
 - c) Meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer ataupun karyawan.
 - d) Sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan.
 - e) Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan.
3. Manfaat bagi perusahaan
- a) Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan.
 - b) Meningkatkan kualitas komunikasi.
 - c) Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan.
 - d) Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing masing karyawan.

Sedangkan manfaat dari penilaian kinerja menurut (Hani Handoko, 2010: 135-137) sebagai berikut:

1. Perbaikan Prestasi Kerja.

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan prestasi kerja.

2. Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi.

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lain.

3. Keputusan-keputusan Penempatan

4. Kebutuhan-kebutuhan Latihan dan Pengembangan.

5. Perencanaan dan Pengembangan Karir.

6. Penyimpangan-penyimpangan Proses *Staffing*.

7. Ketidakakuratan Informasional.

8. Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan.

9. Kesempatan Kerja yang adil.

10. Tantangan-tantangan Eksternal.

Berdasarkan beberapa uraian di atas maka kinerja individual dapat diukur, dimana pada tingkat individu ini berhubungan dengan pekerjaan, mengacu kepada tanggungjawab utama. Bidang kegiatan utama atau tugas kunci yang merupakan bagian dari pekerjaan seseorang. Fokusnya kepada hasil yang diharapkan dapat dicapai seseorang dan bagaimana kontribusi mereka terhadap pencapaian target per orang, tim, departemen dan instansi serta penegakan nilai dasar instansi.

2.1.4.4. Tujuan Kinerja

Secara teoritis, tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development* menurut (Alwi, 2010: 191).

Suatu yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan:

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
2. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*

3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi

Sedangkan yang bersifat development penilai harus menyelesaikan:

1. Prestasi real yang dicapai individu
2. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
3. Prestasi-prestasi yang dikembangkan

Tujuan penilaian kinerja menurut (Sedarmayanti & Hidayat, 2011: 262)

adalah:

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dari beberapa penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan kinerja

adalah :

1. Meningkatkan kinerja karyawan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

2.1.4.5. Indikator Kinerja

Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu (Wilson, 2012: 233-234):

1. Jumlah pekerjaan, yaitu yang menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan, yaitu setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
3. Ketepatan waktu, yaitu setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
4. Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
5. Kemampuan kerja sama, yaitu jenis pekerjaan tertentu yang perlu diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan.

Adapun indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut menurut (Farizki, 2017: 80) :

1. Kualitas kerja.
2. Ketepatan waktu.
3. Inisiatif.
4. Kemampuan.
5. Komunikasi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Dari beberapa peneliti tentang variabel-variabel yang mempengaruhi komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

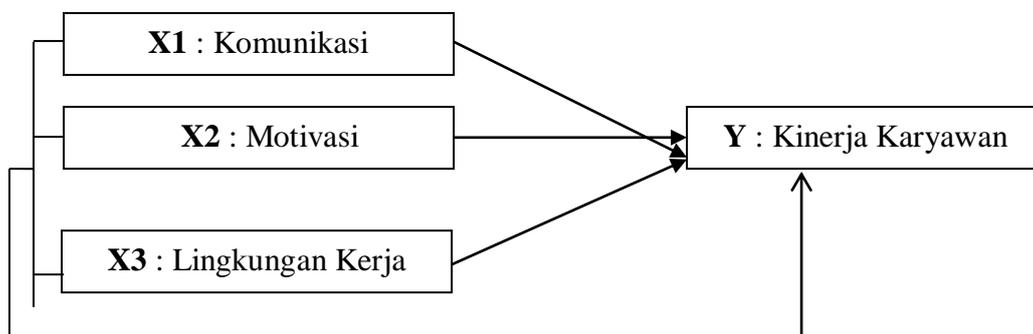
No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Hasil Penelitian
1.	Luh Mang Indah Mariani, dkk (2017)	Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar	X1 : Motivasi X2 : Komunikasi X3 : Disiplin Y : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. Dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar.
2.	Arsyad Afandi, dkk (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Polewali Mandar	X1: Motivasi Kerja X2: Lingkungan Kerja X3: Disiplin Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja

			Y: Kinerja Pegawai	pegawai. (3) Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
h 3.	Setyo Riyanto, dkk (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bursa Efek Indonesia	X1 : Motivasi Kerja X2 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh simultan terhadap motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Samuel Tulenan (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Aset dan Lelang Layanan Negeri Manado	X1 : Lingkungan Kerja X2 : Kompensasi Y : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara bersamaan. Selain itu, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Kompensasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

5.	Gitahi Njenga Samson (2015)	Pengaruh Lingkungan Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Umum di Kota Nakuru	X1: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek psikososial menunjukkan hubungan yang paling kuat dengan kinerja karyawan sedangkan aspek fisik dan aspek psikososial cukup moderat. Disarankan bahwa perhatian diberikan kepada pengaruh lain dari lingkungan kehidupan di tempat kerja yang terdiri dari aspek keseimbangan fisik dan kehidupan kerja
6.	Dr. Ignatius Jeffrey, dkk (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Berprestasi dan Jenjang Karir terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia	X1 : Disiplin Kerja X2 : Motivasi X3 : Jenjang Karir Y : Kinerja Karyawan	Hasil yang ditemukan menyimpulkan bahwa: disiplin kerja (X1), motivasi berprestasi (X2) dan jenjang karir (X3) secara parsial dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia.

2.3. Kerangka Berpikir

Penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan tiga variabel bebas yaitu komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja. Pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, secara skematis dapat digambarkan seperti pada gambar di bawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Keterangan:

X₁ : Komunikasi

X₂ : Motivasi

X₃ : Lingkungan Kerja

Y : Kinerja Karyawan

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara yang masih perlu di uji kebenarannya, hipotesis dapat diterima apabila fakta telah membenarkannya, apabila fakta tidak membenarkannya maka hipotesis ditolak. Penerimaan atau penolakan hipotesis sangat tergantung dari hasil-hasil penelitian terhadap fakta-fakta yang telah dikumpulkan.

Dari landasan teori diatas maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis sebagai berikut :

1. H1: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Graphika Batam Beton.

2. H2: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Graphika Batam Beton.
3. H3: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Graphika Batam Beton.
4. H4: Komunikasi, Motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Graphika Batam Beton.