

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Komunikasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Komunikasi Kerja

Komunikasi kerja adalah suatu mekanisme vital yang mengorkestrasikan pertukaran informasi antara individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Lebih dari sekadar transmisi pesan, proses ini akan mencerminkan keterhubungan intelektual dan strategis yang memungkinkan setiap elemen organisasi berinteraksi secara sinergis. Melalui pemahaman yang mendalam komunikasi kerja menjadi fondasi utama dalam memastikan koordinasi efisien (Tamara *et al.*, 2021: 411).

Komunikasi kerja merujuk pada proses pengiriman dan penerimaan pesan yang berlangsung di dalam suatu organisasi. Proses ini mencakup berbagai bentuk interaksi, baik formal maupun informal, yang bertujuan untuk menyampaikan informasi dan memastikan kolaborasi antara anggota tim. Dengan demikian, alur komunikasi yang jelas dan efisien dapat meningkatkan kinerja serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis (Purba *et al.*, 2022: 276).

Komunikasi kerja merujuk pada serangkaian aktivitas yang melibatkan proses penyampaian dan penerimaan informasi di antara anggota sebuah organisasi. Kegiatan ini mencakup penggunaan berbagai saluran komunikasi yang tersedia untuk memastikan interaksi yang efektif antar karyawan. Interaksi yang efektif dalam komunikasi kerja berperan penting dalam memecahkan masalah, berbagi pengetahuan, dan mencapai tujuan bersama (Syahrudin *et al.*, 2020: 172).

Dengan merujuk pada definisi yang ada, sehingga menyimpulkan bahwa komunikasi kerja adalah proses di mana informasi disampaikan dalam lingkungan profesional. Proses ini penting untuk membangun interaksi yang efektif di antara anggota tim. Dengan mengimplementasikan komunikasi yang efektif, perusahaan dapat meningkatkan partisipasi karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pengambilan keputusan yang lebih informasional dan tepat dalam organisasi.

2.1.1.2 Faktor Komunikasi Kerja

Faktor yang berperan dalam komunikasi kerja seperti ulasan dari Subardini *et al.* (2022: 18), dapat dirinci dengan cakupan berikut:

1. Pihak pengirim

Pihak pengirim merupakan individu atau kelompok yang memiliki tanggung jawab untuk menyampaikan pesan, informasi, atau instruksi kepada penerima. Dalam konteks komunikasi kerja, peran pengirim memegang peranan krusial karena efektivitas komunikasi sangat bergantung pada kemampuan pengirim untuk menyusun sebuah pesan dengan jelas dan tepat. Keberhasilan dalam penyampaian pesan sangat dipengaruhi oleh pemilihan kata yang tepat, nada yang sesuai, dan metode komunikasi yang efektif. Dengan menggunakan suatu bahasa dan juga pada gaya komunikasi yang tepat, pengirim dapat memastikan bahwasanya pesan yang disampaikan mudah dipahami oleh penerima, sehingga mendorong timbulnya tanggapan yang sesuai atau tindakan yang diharapkan.

2. Pihak penerima

Pihak penerima adalah individu atau kelompok yang menjadi target dari pesan yang dikirimkan oleh pihak pengirim. Mereka memiliki peran penting dalam

proses komunikasi, yaitu menerima, memahami, dan memberikan tanggapan terhadap pesan yang diterima. Pemahaman penerima terhadap isi pesan sangat krusial agar tidak terjadi kesalahpahaman atau ketidaksesuaian dalam proses komunikasi yang berlangsung. Untuk mencapai suatu komunikasi yang efektif, penerima dituntut memiliki kemampuan mendengarkan secara aktif, memahami konteks pesan yang disampaikan, dan memberikan umpan balik yang tepat. Hal ini membantu memperlancar alur komunikasi dan meningkatkan efektivitas kerja tim.

2.1.1.3 Indikator Komunikasi Kerja

Indikator komunikasi kerja sesuai dengan yang diperjelaskan oleh Robin *et al.* (2024: 2472), dapat diuraikan berikut:

1. Komunikasi antarpribadi

Komunikasi antarpribadi merupakan jalinan interaksi langsung yang terjalin antara dua individu atau lebih dalam suatu organisasi. Jenis komunikasi ini dapat memungkinkan pertukaran pesan yang lebih personal, memberikan umpan balik secara langsung, serta mempermudah pemahaman pesan dengan lebih jelas. Komunikasi antarpribadi sangat efektif dalam menyampaikan informasi yang memerlukan sebuah penjelasan mendalam, sehingga dapat meningkatkan saling pengertian dan memperkuat hubungan antarindividu. Dengan komunikasi antarpribadi, kepercayaan dan kerja sama antar rekan kerja dapat meningkat secara signifikan, berkontribusi positif pada lingkungan kerja dan mendukung kerjasama tim yang solid. Gaya komunikasi ini, oleh karena itu, memiliki peran dalam mendukung kolaborasi kerja yang mendukung.

2. Komunikasi kelompok

Komunikasi kelompok adalah bentuk interaksi yang terjadi di antara beberapa individu dalam suatu kelompok kerja atau tim. Proses komunikasi ini umumnya terjadi dalam situasi seperti rapat atau sesi brainstorming, dimana setiap anggota tim dapat menyampaikan ide, informasi, dan pandangan mereka. Komunikasi kelompok bertujuan untuk mencapai sejumlah hal, termasuk tercapainya kesepakatan bersama, pertukaran suatu informasi yang relevan, penyelesaian masalah, dan pengambilan keputusan yang dapat melibatkan seluruh anggota kelompok. Dengan adanya komunikasi kelompok, kerja sama di antara anggota tim dapat diperkuat, kreativitas tim meningkat, dan masalah yang kompleks dapat diatasi dengan lebih efektif melalui berbagai sudut pandang yang berbeda.

3. Komunikasi massa

Komunikasi massa merujuk pada proses penyebaran informasi kepada audiens yang luas, baik di dalam sebuah organisasi maupun kepada publik secara umum. Bentuk komunikasi ini biasanya dilakukan melalui berbagai saluran media, yang dapat diakses oleh banyak orang. Tujuan utama dari komunikasi massa adalah untuk menyampaikan informasi penting, seperti kebijakan perusahaan, pembaruan, atau berita kepada seluruh karyawan atau pemangku kepentingan. Dengan memastikan bahwa pesan-pesan penting menjangkau audiens yang besar, komunikasi massa membantu menciptakan pemahaman yang lebih baik dan meningkatkan keterlibatan di dalam organisasi, sehingga menyelaraskan semua orang dengan tujuan organisasi dan dapat juga memperkuat rasa tujuan bersama.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah sebagaimana suatu dorongan yang berasal dari dalam diri individu serta pengaruh dari luar yang dapat berperan penting dalam mempengaruhi bagaimana seseorang berprestasi dalam konteks suatu lingkungan kerja. Dorongan internal mencakup aspek-aspek seperti kepuasan pribadi untuk mencapai tujuan, sedangkan faktor eksternal meliputi penghargaan, pengakuan dari atasan, dan kondisi kerja yang mendukung (Zulyadi *et al.*, 2023: 363).

Motivasi merujuk pada suatu proses yang memainkan peran penting dalam mendorong ketekunan dan usaha yang ditunjukkan oleh karyawan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu lingkungan kerja. Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, mereka cenderung lebih fokus, produktif, dan berkontribusi secara maksimal untuk mencapai target yang ditetapkan oleh organisasi (Alfianita *et al.*, 2022: 99).

Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang berhubungan dengan harapan seseorang karyawan terhadap hasil yang akan diperoleh dari usaha yang dilakukannya. Dengan hal ini, motivasi kerja sebagaimana dapat mencerminkan sikap positif individu dalam menghadapi tugas dan tantangan, di mana harapan akan hasil yang sukses menjadi sebuah pendorong utama bagi mereka untuk tetap berkomitmen dan bekerja keras (Silalahi *et al.*, 2021: 407).

Dengan merujuk pada definisi yang ada, sehingga menyimpulkan bahwa motivasi adalah elemen kunci yang berperan penting dalam memengaruhi kinerja individu di lingkungan kerja. Tanpa adanya motivasi memadai, seorang karyawan

tidak dapat memberikan yang terbaik dari dirinya, meskipun memiliki kemampuan yang diperlukan. Motivasi berfungsi sebagai pendorong yang mendorong individu untuk berusaha lebih keras secara maksimal terhadap tujuan organisasi.

2.1.2.2 Faktor Motivasi

Faktor yang berperan mempengaruhi motivasi, sebagaimana diungkapkan oleh Ardiansyah *et al.* (2021: 2454), dapat diuraikan berikut:

1. Faktor internal

Faktor internal merujuk pada elemen yang muncul dari dalam diri individu dan berperan penting dalam mempengaruhi motivasi serta pada semangat seseorang dalam menjalankan pekerjaan. Faktor-faktor ini mencakup aspek-aspek seperti keyakinan diri, nilai-nilai pribadi, dan tujuan hidup yang dapat membentuk sikap serta perilaku individu terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban. Ketika seseorang memiliki motivasi internal yang kuat, seperti keinginan untuk mencapai tujuan pribadi atau rasa tanggung jawab yang tinggi, hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan dedikasi mereka dalam pekerjaan. Sebaliknya, jika faktor internal ini negatif atau tidak berkembang, semangat kerja individu dapat menurun, sehingga dapat memengaruhi sebuah kinerja dan hasil yang dicapai.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal merujuk pada elemen yang berasal dari lingkungan di luar diri individu dan memiliki potensi untuk mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ini dapat meliputi suatu kondisi tempat kerja, budaya organisasi, kebijakan perusahaan, serta interaksi sosial dengan rekan kerja dan atasan.

Setiap unsur ini memiliki suatu pengaruh mendalam terhadap gairah kerja dan performa individu dalam menjalankan tanggung jawabnya. Lingkungan yang profesional yang harmonis dan suportif berperan sebagai katalis utama dalam membangkitkan motivasi serta mengoptimalkan produktivitas. Oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif terhadap faktor eksternal ini menjadi landasan esensial dalam merancang ekosistem kerja

2.1.2.3 Indikator Motivasi

Indikator yang berkaitan dengan motivasi, menurut penjelasan Setiawan & Tartiani (2024: 748), dapat dirinci sebagai berikut:

1. Keberadaan

Keberadaan merujuk pada esensi pentingnya bagi individu untuk merasa diakui dan memiliki tempat dalam konteks sosial atau organisasi. Dalam hal ini, keberadaan dapat mencakup pengakuan terhadap kontribusi yang diberikan seseorang, baik dalam lingkungan kerja maupun dalam interaksi sosial sehari-hari. Ketika individu merasakan bahwa mereka diakui dan dihargai, motivasi mereka untuk berkontribusi dan terlibat dalam kegiatan yang lebih luas akan meningkat secara signifikan. Dengan hal ini, pengakuan terhadap keberadaan seseorang tidak hanya berdampak pada peningkatan semangat kerja, tetapi juga pada kemampuan mereka untuk dapat berkolaborasi dan berpartisipasi dalam pencapaian tujuan bersama

2. Kekerabatan

Kekerabatan merujuk pada ikatan interpersonal yang terjalin di antara anggota dalam suatu kelompok atau organisasi. Hubungan yang saling mendukung dan

positif dapat menghasilkan lingkungan kerja yang harmonis, di mana setiap individu merasa dihargai dan juga dapat dipahami oleh rekan-rekannya. Ketika kekerabatan ini terjalin dengan baik, rasa kepercayaan dan solidaritas antar anggota akan meningkat. Kondisi ini dapat mendorong individu untuk berusaha lebih keras serta terlibat secara aktif dalam berbagai kegiatan. Ketika seseorang merasa memiliki kedekatan dengan orang lain, motivasi untuk mencapai tujuan bersama pun akan meningkat, mendorong mereka untuk memberikan kontribusi yang optimal dalam mencapai keberhasilan kelompok.

3. Pertumbuhan

Pertumbuhan merujuk pada proses pengembangan baik secara pribadi maupun profesional yang dialami oleh individu. Konsep ini mencakup berbagai peluang untuk belajar, berkembang, dan memperoleh pengalaman baru yang dapat untuk memperkaya suatu keterampilan serta pengetahuan seseorang. Ketika individu merasa bahwa mereka memiliki akses terhadap peluang untuk meningkatkan diri dan berkontribusi dalam konteks yang lebih luas, semangat mereka untuk meraih prestasi yang lebih tinggi cenderung meningkat. Proses pertumbuhan yang positif tidak hanya berfungsi untuk memperkuat kemampuan individu, tetapi juga memberikan rasa pencapaian yang mendalam, yang dapat berfungsi sebagai pendorong motivasi yang signifikan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan sekitar para pekerja saat mereka akan melaksanakan kewajiban dan juga tanggung jawab pekerjaan mereka. Tempat kerja

yang baik dapat menumbuhkan kepuasan kerja, kreativitas, dan kerja sama tim melalui lingkungan yang mendukung elemen-elemen ini. Oleh karena itu, bisnis harus memastikan bahwa keadaan di tempat kerja membantu orang dalam mencapai tujuan mereka dengan baik (Ramdhan, 2022: 35).

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor terpenting yang membantu para pekerja untuk melakukan tugas dan juga kewajibannya adalah lingkungan mereka. Kesejahteraan pekerja secara umum dapat dipengaruhi oleh kondisi kerja mereka. Oleh karena itu, bisnis harus dapat membangun dan memelihara lingkungan kerja yang layak sehingga anggota staf dapat untuk berpartisipasi paling efektif dalam menyelesaikan tugas (Ginogaa *et al.*, 2022: 44).

Lingkungan kerja merujuk pada ruang atau suasana di mana para karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka setiap hari. Lingkungan ini tidak hanya mencakup fisik, seperti alat kerja, tetapi juga aspek psikologis dan sosial yang mempengaruhi kenyamanan para karyawan. Dengan hal ini, lingkungan kerja menciptakan konteks di mana interaksi antara rekan kerja terjadi, serta bagaimana karyawan dapat untuk beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan (Nur'aeni *et al.*, 2022: 76).

Dengan merujuk pada definisi yang ada, sehingga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah semua hal yang ada di sekitar karyawan saat mereka menjalankan tugasnya. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja tidak hanya terdiri dari elemen-elemen fisik seperti bangunan, peralatan, dan tata letak ruangan, tetapi juga mencakup faktor-faktor non-fisik seperti budaya organisasi, interaksi sosial antar rekan kerja, serta suasana emosional di tempat kerja.

2.1.3.2 Faktor Lingkungan Kerja

Berbagai faktor yang berkontribusi pada lingkungan kerja, seperti yang dijelaskan oleh Najib *et al.* (2022: 444), dapat dirinci sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan yang memadai memiliki suatu peranan penting dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif. Kualitas pencahayaan yang baik tidak hanya memberikan kenyamanan visual, tetapi juga dapat mengurangi kelelahan pada mata, meningkatkan kemampuan fokus, dan juga memberikan dorongan energi bagi para pekerja. Sebaliknya, pencahayaan yang kurang baik dapat menimbulkan ketidaknyamanan serta mengganggu konsentrasi, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif terhadap kinerja individu di tempat kerja. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwasanya lingkungan kerja dilengkapi dengan pencahayaan yang cukup dan tepat, demi mendukung suatu produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

2. Warna

Warna memainkan peranan penting dalam menciptakan suasana di ruang kerja serta memengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Elemen desain interior, seperti dinding dan aksesoris, sangat bergantung pada pemilihan warna yang tepat. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan pilihan warna dengan hati-hati ketika mendesain ruang kerja. Warna yang tepat tidak hanya dapat menciptakan atmosfer yang menyenangkan, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan suasana hati dan efisiensi karyawan. Dengan menciptakan suatu lingkungan yang harmonis dengan melalui penggunaan warna yang strategis,

Perusahaan sebagaimana dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja stafnya.

3. Udara

Kualitas udara yang baik memiliki peranan yang sangat penting dalam menjaga kesehatan dan kenyamanan karyawan di tempat kerja. Udara yang segar dan bersih dapat mencegah berbagai masalah kesehatan seperti kelelahan, sakit kepala, dan gangguan pernapasan. Dengan adanya sistem ventilasi yang efektif dan sirkulasi udara yang memadai, kualitas udara dapat meningkat secara signifikan. Hal ini pada gilirannya akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan menyenangkan bagi karyawan, memungkinkan mereka untuk bekerja dengan lebih produktif dan nyaman. Peningkatan kualitas udara tidak hanya bermanfaat bagi kesehatan fisik, tetapi berkontribusi pada kesejahteraan mental karyawan, menjadikan tempat kerja lebih kondusif untuk berkarya.

4. Bunyi

Kebisingan yang ada di lingkungan kerja memainkan peranan penting dalam mempengaruhi konsentrasi dan produktivitas karyawan. Tingkat suara yang berlebihan dapat menimbulkan suatu gangguan, yang berdampak negatif pada kemampuan individu untuk fokus pada tugas yang sedang dihadapi. Sebaliknya, suasana yang tenang dan harmonis dapat mendukung produktivitas yang lebih tinggi serta menciptakan lingkungan yang lebih kondusif untuk bekerja. Oleh karena itu, pengelolaan bunyi menjadi sangat krusial. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah penggunaan material peredam suara yang efektif, sehingga

dapat menghasilkan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung performa optimal.

5. Musik

Musik memiliki potensi yang besar untuk mempengaruhi suasana hati dan tingkat produktivitas karyawan di tempat kerja. Beberapa genre musik tertentu dapat membantu meningkatkan fokus dan dorongan kerja, sehingga karyawan merasa lebih termotivasi dan berkinerja lebih baik. Namun, di sisi lain, musik yang terlalu keras atau tidak sesuai dengan konteks kerja dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, sangat penting untuk memilih jenis musik yang tepat sesuai dengan suasana dan kebutuhan lingkungan kerja. Dengan pemilihan musik yang bijak, suasana hati karyawan dapat meningkat, dan pada akhirnya dapat mendorong efektivitas kerja yang lebih tinggi.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator yang terkait dengan lingkungan kerja, berdasarkan penjelasan Safitri (2022: 17), dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bangunan tempat kerja

Bangunan kerja yang baik merupakan salah satu elemen yang penting dalam menciptakan suasana yang mendukung kinerja karyawan. Desain dan struktur bangunan harus memenuhi berbagai standar keselamatan serta kesehatan kerja untuk memastikan keselamatan para pekerja. Selain itu, lingkungan kerja juga harus dirancang agar nyaman, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Beberapa aspek yang perlu diperhatikan mencakup pencahayaan

yang cukup, ventilasi yang baik, dan pengaturan ruang yang efisien. Semua elemen ini berkontribusi pada suatu peningkatan produktivitas kerja, membantu karyawan merasa lebih nyaman dan terfasilitasi dalam menjalankan tugas.

2. Peralatan kerja yang memadai

Ketersediaan peralatan kerja yang memadai dan berkualitas tinggi memiliki peranan yang sangat krusial dalam mendukung suatu produktivitas karyawan. Peralatan yang sesuai tidak hanya dapat meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga berperan penting dalam menjaga keselamatan dan kesehatan para pekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa semua alat dan mesin yang digunakan dalam berbagai proses kerja berada dalam kondisi optimal dan memenuhi standar operasional yang ditetapkan. Dengan demikian, perhatian terhadap kualitas dan juga ketersediaan peralatan kerja tidak hanya mendukung kinerja karyawan tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan sehat.

3. Fasilitas

Fasilitas di tempat kerja mencakup berbagai elemen yang dirancang untuk meningkatkan kenyamanan dan suatu kesejahteraan karyawan. Hal ini termasuk ruang istirahat yang memungkinkan para karyawan untuk bersantai, toilet yang bersih dan terawat, area makan yang nyaman, serta dengan ruang meeting yang memadai untuk mendukung kolaborasi. Keberadaan fasilitas yang lengkap dan berkualitas berkontribusi pada meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan fasilitas yang memadai, para karyawan akan lebih mampu berkonsentrasi dan menjalankan tugas dengan efisien, menciptakan lingkungan yang positif.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tingkat di mana karyawan dapat menunjukkan efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan dan kewajiban yang telah diberikan kepada mereka. Gagasan ini sebagaimana akan mencakup banyak aspek, termasuk mencapai target yang telah ditetapkan, fleksibilitas dalam menanggapi perubahan, dan juga suatu bantuan dalam mewujudkan tujuan umum perusahaan (Sugiarti, 2021: 114).

Kinerja karyawan merujuk pada hasil yang dicapai oleh para individu dalam lingkungan kerja, yang dapat dievaluasi dan diukur berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Pada hal ini, kinerja karyawan sebagai kombinasi antara produktivitas dan perilaku positif yang mendukung keberhasilan organisasi. Aspek ini penting karena kinerja yang baik dapat diukur bagaimana individu berkontribusi dalam tim serta lingkungan kerja secara keseluruhan (Faiza & Suhardi, 2022: 28).

Kinerja karyawan adalah suatu serangkaian perilaku yang berfokus pada pencapaian tujuan organisasi. Kinerja ini tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari bagaimana karyawan menjalankan tanggung jawab dengan efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki keterampilan yang baik cenderung menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap suatu pekerjaan mereka, sehingga dapat berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan organisasi (Firwish & Suhardi, 2020: 268).

Dengan merujuk pada definisi yang ada, sehingga menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah sebagai hasil yang diperoleh dari interaksi yang terjadi antara individu dan lingkungan di sekitarnya saat bekerja. Dalam hal ini, kinerja

seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuannya sendiri, tetapi juga oleh bagaimana lingkungan kerja, termasuk dukungan dari rekan kerja dan manajemen, dapat mendorong atau menghambat produktivitasnya.

2.1.4.2 Faktor Kinerja Karyawan

Beragam faktor yang berperan dalam menciptakan suatu kinerja karyawan, sebagaimana diuraikan Salsabiila & Hidayati (2023: 140), dapat dijelaskan berikut:

1. Faktor kemampuan

Kemampuan mencakup berbagai suatu elemen penting, seperti pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif. Aspek ini memegang peranan yang krusial, sebab tanpa kemampuan yang memadai, karyawan akan kesulitan untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik. Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dan mencapai tujuan perusahaan akan dapat bergantung pada suatu kemampuan teknis dan informasi yang relevan. Mengingat pentingnya kemampuan ini, banyak suatu bisnis akan dapat untuk mengalokasikan waktu dan uang untuk menyelenggarakan inisiatif pelatihan dan pengembangan.

2. Faktor motivasi

Motivasi berfungsi sebagai kekuatan pendorong yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan tekun dan meraih hasil memuaskan. Sumber motivasi ini dapat berasal dari kebutuhan internal, seperti keinginan untuk mencapai tujuan pribadi dan mendapatkan kepuasan dari pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, faktor eksternal seperti penghargaan dan insentif dari perusahaan juga berperan

penting dalam meningkatkan motivasi karyawan. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi, memiliki tingkat komitmen yang kuat terhadap tugas dan perusahaan, serta merasakan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan suasana kerja yang memfasilitasi motivasi karyawan.

3. Faktor situasi

Lingkungan kerja atau situasi di tempat kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa faktor yang termasuk dalam aspek ini adalah kondisi fisik di tempat kerja, budaya organisasi, hubungan antar kolega, dan sistem manajemen yang diterapkan. Ketika lingkungan kerja berada dalam kondisi yang mendukung, disertai dengan dukungan dari atasan serta rekan-rekan, maka kinerja karyawan cenderung meningkat. Di sisi lain, situasi yang kurang membantu, termasuk pertikaian suatu sumber daya antarpribadi, dapat menghambat kinerja. Oleh karena itu, penting untuk memiliki tempat kerja yang baik agar anggota staf dapat bekerja sebagaimana mestinya.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Penjelasan yang disampaikan Surbakti & Pohan (2024: 183), indikator yang berhubungan dengan kinerja karyawan dapat dirinci sebagai berikut:

1. Kuantitas

Kuantitas dalam konteks pekerjaan mengacu pada jumlah hasil yang dihasilkan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Aspek kuantitas ini mencakup seberapa banyak tugas yang dapat diselesaikan oleh karyawan dan biasanya diukur dengan angka atau statistik yang konkret. Kinerja yang baik dalam hal

kuantitas menunjukkan bahwa seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang diharapkan, bahkan dapat melampaui target yang telah ditetapkan. Dengan demikian, semakin tinggi kuantitas *output* yang telah dihasilkan, semakin baik penilaian terhadap kinerja karyawan tersebut. Dalam dunia kerja, pengukuran kuantitas menjadi salah satu indikator penting untuk menilai efektivitas dan produktivitas individu dalam suatu tim atau organisasi.

2. Kualitas

Kualitas merujuk pada standar atau tingkat mutu dari hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Aspek ini sangat krusial dalam konteks profesional, karena meskipun seorang karyawan mampu menghasilkan output dalam jumlah yang besar, hasil tersebut tidak akan memberikan nilai tambah jika kualitasnya tidak memadai. Hasil kerja yang berkualitas rendah sebagaimana dapat berakibat pada ketidakpuasan para pelanggan dan tidak memenuhi harapan perusahaan. Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai suatu kualitas meliputi akurasi dalam pelaksanaan tugas, ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, serta tingkat kepuasan pelanggan terhadap produk yang diberikan.

3. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan untuk bekerja sama adalah ukuran seberapa efektif para karyawan dapat berkolaborasi dengan rekan-rekan mereka dalam konteks tim. Aspek ini mencakup berbagai elemen, seperti kemampuan berkomunikasi yang jelas dan efektif, keterampilan interpersonal yang baik, serta kesediaan untuk saling membantu demi mencapai tujuan bersama. Dalam lingkungan kerja yang terus berkembang dan berubah, kemampuan berkolaborasi menjadi semakin vital,

mengingat banyak tugas yang memerlukan kontribusi dan kerjasama dari banyak individu dengan latar belakang yang berbeda. Kinerja yang baik dalam aspek kerja sama tidak hanya menunjukkan kemampuan kolaboratif yang tinggi, tetapi juga menciptakan dampak positif terhadap atmosfer kerja tim.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya memiliki peranan penting sebagai sumber rujukan dan dukungan dalam melaksanakan penelitian baru. Oleh karena itu, studi-studi sebelumnya yang dapat berkaitan dengan penelitian ini akan dijelaskan dalam penjelasan berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Terbit	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Tamara <i>et al.</i> , 2021) Sinta 2	<i>The Influence of Work Discipline, Communication, and Work Conflict on Employees Performance at PT Pratama Makmur Jaya Medan</i>	Analisis regresi linier berganda	Komunikasi kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawan
2	(Purba <i>et al.</i> , 2022) Sinta 2	<i>The Influence of Leadership Style, Communication, and Work Discipline on Employee Performance of PT Sinar Gunung Sawit Raya</i>	Analisis regresi linier berganda	Komunikasi kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawan
3	(Syahrudin <i>et al.</i> , 2020) Sinta 2	<i>The Influence of Communication, Training, and Organizational Culture on Employee Performance</i>	Analisis regresi linier berganda	Komunikasi kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawan
4	(Zulyadi <i>et al.</i> , 2023) Sinta 2	<i>The Influence of Teacher Competence and Work Motivation on the Performance of State High School Teachers</i>	Analisis regresi linier berganda	Motivasi berdampak signifikan pada kinerja karyawan

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Nama dan Tahun Terbit	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
5	(Alfianita <i>et al.</i> , 2022) Sinta 2	<i>The Influence of Professional Education and Work Motivation on The Performance of State Elementary School Teachers</i>	Analisis regresi linier berganda	Motivasi berdampak signifikan pada kinerja karyawan
6	(Silalahi <i>et al.</i> , 2021) Sinta 2	<i>Analysis of Teacher Performance Assessed from the Aspects of Organizational Culture, Motivation, and Competence</i>	Analisis regresi linier berganda	Motivasi berdampak signifikan pada kinerja karyawan
7	(Ramdhan, 2022) Sinta 2	<i>How The Role of Electronic Human Resource System (E System), Environment, Job Satisfaction on Employee Performance? An Empirical Study on Private Bank Employee</i>	Analisis regresi linier berganda	Lingkungan kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawan
8	(Ginogaa <i>et al.</i> , 2022) Sinta 2	<i>The Effect of Competence, Emotional Intelligence and Work Environment on Employee Performance</i>	Analisis regresi linier berganda	Lingkungan kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawan
9	(Nur'aeni <i>et al.</i> , 2022) Sinta 2	<i>Do Motivation, Compensation, and Work Environment Improve Employee Performance: A Literature Review</i>	Analisis regresi linier berganda	Lingkungan kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawan
10	(Sugiarti, 2021) Sinta 2	<i>The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta</i>	Analisis regresi linier berganda	Lingkungan kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawan

Sumber: Data Penelitian (2024)

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi kerja dapat didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan yang melibatkan pertukaran informasi antara individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Proses ini sangat penting karena komunikasi yang efektif dan jelas memungkinkan karyawan untuk lebih memahami apa yang diharapkan dari mereka serta tugas-tugas yang perlu mereka jalankan. Hal ini tidak hanya membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik tetapi juga berperan dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, sangat penting bagi pihak manajemen untuk mengembangkan dan memelihara saluran komunikasi yang terbuka dan jelas. Dengan demikian, mereka dapat mendorong terciptanya suasana kerja yang lebih produktif dan kolaboratif, di mana setiap anggota tim merasa nyaman untuk berbagi informasi penting. Riset yang dilakukan oleh Tamara *et al.* (2021) mengungkapkan bahwasanya hubungan sebuah komunikasi yang kuat di dalam suatu organisasi dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap tingkat kinerja yang telah dilakukan karyawan.

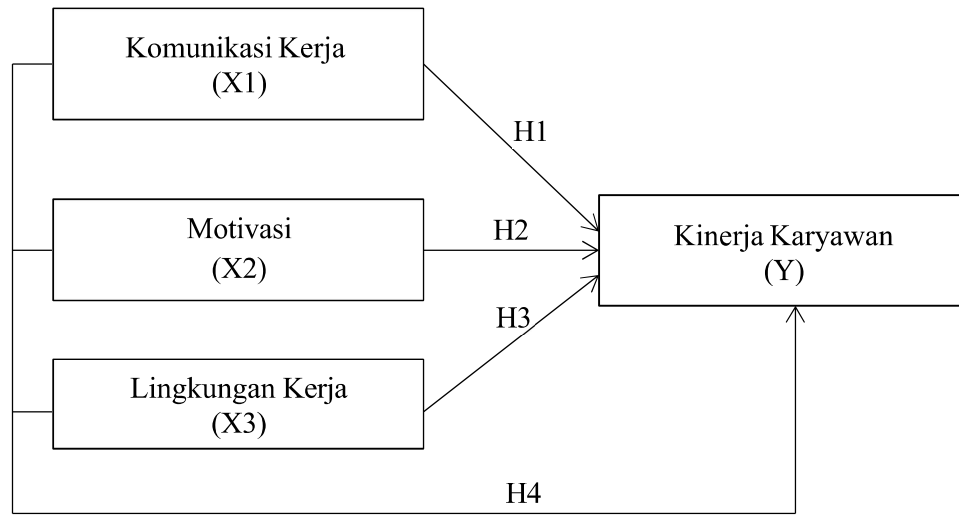
2.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dapat dipahami sebagai suatu dorongan internal yang mendorong individu untuk mengambil tindakan yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam lingkungan kerja. Ketika karyawan merasakan motivasi yang tinggi, mereka cenderung menunjukkan tingkat komitmen yang lebih besar terhadap sebuah tanggung jawab dan tugas yang diemban. Karyawan yang merasa termotivasi biasanya menunjukkan perilaku yang lebih proaktif, lebih kreatif dalam

menyelesaikan masalah, dan memiliki suatu produktivitas yang lebih tinggi, yang pada akhirnya menghasilkan *output* kerja yang lebih baik. Motivasi yang kuat tidak hanya membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik, tetapi juga dapat berfungsi sebagaimana pendorong yang meningkatkan hasil kerja secara keseluruhan. Riset yang telah dilakukan oleh Zulyadi *et al.* (2023) mengungkapkan bahwa pemberian motivasi yang baik pada suatu perusahaan sebagaimana dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap tingkat kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan.

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan suatu aspek penting yang mencakup berbagai kondisi dan atmosfer yang dihadapi oleh karyawan ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Ketika suatu lingkungan kerja dirancang dengan baik dan menciptakan suasana yang positif, hal ini dapat memberikan dampak signifikan terhadap motivasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik. Karyawan yang merasa dihargai dan mendapatkan kenyamanan dalam lingkungan kerja mereka cenderung menunjukkan semangat yang tinggi dalam bekerja serta menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dengan adanya penghargaan yang diterima dan rasa aman yang mereka rasakan, karyawan dapat berfokus pada pekerjaan mereka dengan lebih baik, yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Riset yang telah dapat dilakukan oleh Ginogaa *et al.* (2022) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif pada perusahaan dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap tingkat kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Data Penelitian (2024)

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah anggapan sementara yang diajukan sebagaimana dasar penelitian. Oleh karena itu, hipotesis yang akan diteliti lebih lanjut dalam karya ini dapat dijelaskan dalam justifikasi berikut:

- H1 : Komunikasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Casco Sea Batam.
- H2 : Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Casco Sea Batam.
- H3 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Casco Sea Batam.
- H4 : Komunikasi kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Casco Sea Batam.