

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Komunikasi

2.1.1.1. Pengertian Komunikasi

Menurut (Katidjan *et al.*, 2017) lazimnya komunikasi dianggap sebagai kegiatan yang berkenaan dengan sumber masalah hubungan atau bisa disebut juga sebagai instrumen merubah pendapat sebagai interaksi antar manusia secara individu maupun kelompok. Menurut (Baba, 2017) komunikasi ialah kemahiran menyalurkan informasi yang didapatkan secara konigtif, afektif dan konatif. Saat menyalurkan yang penuh manfaat informasi pada orang lain guna memengaruhi perilaku orang lain ketika memecahkan masalah guna meraih tujuan organisasi. Menurut (Indah Mariani & Sariyathi, 2017) komunikasi ialah proses penyaluran pesan yang dilaksanakan melewati pihak yang satu kepada pihak lain. Menurut (Azwar, 2016) komunikasi ialah penyaluran informasi dari seorang pengirim kepada penerima, baik secara lisan, tertulis maupun memakai alat komunikasi.

Berdasarkan pengertian komunikasi dari para ahli diatas maka di tarik kesimpulan bahwa komunikasi ialah proses penukaran informasi oleh dua orang atau lebih secara langsung ataupun tidak langsung guna meraih tujuan organisasi.

2.1.1.2.Hambatan utama Komunikasi

Beberapa hambatan utama komunikasi dalam suatu organisasi menurut (Azwar, 2016), sebagai berikut :

1. Mengevaluasi sumber, pemaknaan serta pemberian makna pada suatu pesan yang terpengaruh oleh pengirim pesan tersebut.
2. Penyaringan, berkenaan dengan penyelewengan informasi, yakni informasi yang negatif. Hal ini terjadi pada komunikasi bawah keatas dimana informasi yang kurang menyenangkan atasan di tiadakan.
3. Tekanan waktu, atasan kerapkali tidak memiliki waktu guna menyalurkan komunikasi bawahannya.
4. Mendengarkan secara selektif, cukup mendengarkan yang diperlukan dan mengacuhkan informasi yang tidak di perlukan.
5. Masalah bahasa, tidak jarang orang memutar otak bahwa berkomunikasi dengan bahasa dan pengertian yang mirip, padahal kata yang di lontarkan menyandang makna lain bagi orang lain.
6. Bahasa kelompok, lazimnya kelompok profesional memperluas penyebutan teknis yang hanya di pahami oleh kelompoknya saja.
7. Perbedaan kerangka acuan, orang dalam organisasi dari bagian lain mengartikan informasi yang sama dengan langkah yang berbeda,
8. Beban komunikasi berlebihan, informasi memang sangat diperlukan, namun pesatnya teknologi menyebabkan melimpah ruahnya informasi seorang atasan sehingga mengakibatkan mereka kesulitan merespon informasi yang diterima.

2.1.1.3. Jenis-jenis Komunikasi

Menurut (Marta & Wijayati, 2018) Komunikasi terdiri dari beberapa jenis yaitu :

1. Komunikasi vertikal dari atas kebawah, komunikasi dilaksanakan dengan karakteristik penting informasi tersalurkan dari posisi tertinggi kepada yang terendah. Lazimnya jenis informasi yang disalurkan berkaitan dengan tugas kerja yang wajib dipenuhi bagian organisasi. Bentuk umum dari komunikasi atas kebawah yakni :
 - a. Instruksi tugas, pesan disalurkan ke bawahan berkenaan yang dicitakan melewati pelaksanaannya.
 - b. Rasional, pesan menjabarkan berkenaan misi kegiatan dan bagaimana eratnya kegiatan itu dengan lainnya pada organisasi.
 - c. Idiologi, pesan ini mencari sokongan bersemangat dari komponen organisasi guna menemukan kelayaitasan.
 - d. Informasi, mempublikasikan bawahan dengan praktik organisasi, profit, kelaziman serta informasi yang tidak berkaitan arahan dan rasionalitis.
 - e. Balikan, pesan yang tertera informasi berkenaan keakurasian individu mengemban pekerjaannya.
2. Komunikasi vertikal dari bawah ke atas, bawahan memerikan balasan atas kebijakan yang ditetapkan organisasi. Memerikan fungsi dari bawahan ke atasan guna memerikan masukan saat proses penentuan keputusan organisasi,

memerikan pertimbangan pada bawahan guna menyiapkan pekerjaan secara optimal.

3. Komunikasi horizontal, lebih pada penyaluran informasi pada orang yang berada di level yang setara. Komunikasi ini berfungsi melancarkan kegiatan organisasi saat berkoordinasi perencanaan serta pelaksanaan tugas yang wajib terselesaikan.

2.1.1.4. Indikator Komunikasi

Menurut (Marta & Wijayati, 2018) indikator komunikasi mencakup beberapa jenis yaitu :

1. Komunikasi Kebawah

Kurangnya komunikasi dari atasan kepada anggotanya sehingga terjadi kurangnya peningkatan kinerja karyawan.

2. Komunikasi Keatas

Karyawan yang tidak berani menyatakan pendapatnya sehingga tidak mendapat solusi terbaik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

3. Komunikasi Horizontal

Kurangnya komunikasi antar rekan kerja menimbulkan terhambatnya perkembangan kinerja karena tidak terdapat *feedback* dalam melaksanakan setiap pekerjaan.

2.1.2. Insentif

2.1.2.1. Pengertian Insentif

Menurut (Sendow *et al.*, 2019) Insentif ialah hal yang menyokong serta cenderung memotivasi sebuah kegiatan, ataupun bentuk balas jasa guna merekondisi produksi. Insentif ialah fasilitas yang disalurkan sebagai penyokong terencana kepada pekerja guna menimbulkan motivasi baru serta mengembangkan produktivitas kerja dalam organisasi (Oktaria, 2020).

Menurut (Ropa *et al.*, 2020) Insentif yakni bonus imbalan yang di distribusikan ke karyawan tertentu yang mana prestasinya diatas standart. Insentif ini juga sarana yang dipakai guna menyokong keadilan dalam pendistribusian kompensasi. Insentif yakni prasarana yang memotivasi karyawan bekerja sesuai kecakapan yang optimal, yang dimaknakan sebagai perolehan ekstra diluar pembayaran yang ditetapkan. Makna sistem insentif lazimnya dipakai guna mendeskripsikan agenda pelunasan upah berkenaan dengan berbagai standar performa karyawan (Ratnasari & Mahmud, 2020).

Relevan pengertian ahli terkait insentif, ditarik kesimpulan insentif ialah penghargaan yang di distribusikan pada karyawan atas prestasi yang telah dilakukan dengan tujuan meningkatkan semangat dan prestasi karyawan tersebut.

2.1.2.2. Jenis-jenis Insentif

Menurut (Kusuma, 2016) Insentif terbagi menjadi tiga jenis yaitu :

1. Insentif Non Material ialah stimulus yang didistribusikan pada karyawan berwujud penghargaan/pengakuan relevan prestasi kerja, berupa piala, piagam, serta medali.
2. Insentif Sosial ialah stimulus yang didistribusikan pada karyawan relevan prestasi kerja berupa sarana dan peluang guna memperluas kemahiran, berupa rekomendasi, mengemban pendidikan, atau naik haji.
3. Insentif Material ialah stimulus yang didistribusikan pada karyawan relevan prestasi kerja. Insentif ini bisa memajukan kesejahteraan karyawan serta keluarganya.

2.1.2.3. Tujuan Pemberian Insentif

Menurut tujuan pendistribusian insentif guna mencukupi keperluan yakni :

1. Bagi Perusahaan
 - a. Melestarikan pekerja ahli guna melambungkan loyalitas pada perusahaan.
 - b. Melestarikan serta memajukan etika kerja pegawai yang ditunjukkan berdampak menyusutnya rotasi pekerja serta absensi.
 - c. Memajukan produktivitas perusahaan berupa output produksi meningkat tiap item waktu serta pemasaran yang berlipat ganda.
2. Bagi Pegawai
 - a. Mengembangkan hidup dengan perolehan pendapatan diluar gaji pokok.

- b. Menstimulus pegawai sehingga menyokong produktivitas mereka menjadi lebih kompeten.

2.1.2.3.Faktor-faktor Insentif

Menurut (Kastalani, 2015) beberapa faktor yang memengaruhi insentif yakni :

- a. Jabatan, seorang menempati posisi tinggi dalam perusahaan pastinya mengemban tanggung jawab lebih besar bahkan berpengaruh teruntuk kegiatan perusahaan itu, maka dari itu perusahaan saat memerikan insentif harus memandang besaran tanggung jawab serta tugas yang dilimpahkan apabila kedudukan karyawan lebih tinggi menyebabkan perusahaan saat memerikan insentif juga harus lebih besar dibanding karyawan lainnya.
- b. Prestasi Karyawan, karyawan memiliki prestasi kerja menonjol pasti dihadiahkan insentif yang lebih besar dibanding karyawan yang prestasinya tidak menonjol. Mengakibatkan karyawan dengan prestasi kurang akan lebih bersemangat saat melaksanakan pekerjaannya agar perusahaan memerikan insentif yang sesuai.

2.1.2.4.Indikator Insentif

Indikator yang memengaruhi tingkat insentif karyawan yakni (Ratnasari & Mahmud, 2020) :

- 1. Kinerja, mengaitkan besaran insentif sesuai hasil yang ditunjukkan karyawan yang berkepentingan. Maknanya besaran insentif berkaitan pada hasil yang diraih saat masa kerja.

2. Lama Kerja, besaran insentif diteguhkan berdasar lamanya karyawan mengemban tugas. Umumnya dilangsungkan jika adanya kesukaran saat penentuan pemerian insentif berdasarkan kinerja
3. Senioritas, sistem ini berdasar pada lama kerja karyawan di suatu perusahaan. Acuannya ialah karyawan senior, memperlihatkan lahirnya kelayalitan tinggi dari karyawan pada perusahaan. Semakin lama kerja karyawan maka semakin tinggi kelayalitasannya pada perusahaan.
4. Kebutuhan, didasarkan oleh besaran keperluan hidup dari karyawan. Ini berarti insentif yang didistribusikan ialah kewajaran jika dipakai guna pemenuhan beberapa kebutuhan pokok tercukupi.
5. Keadilan dan Kelayakan
 - a. Keadilan, keadilan yang dimaksud harus berkenaan pada adanya keterkaitan antara masukan dan keluaran, makin meningkat kelayalitan makin meningkat pula perolehan insentif, sehingga penilaiannya ialah loyalitasnya terhadap suatu jabatan.
 - b. Kelayakan, maknanya memadankan besaran insentif dengan perusahaan lain yang sejenis.
6. Evaluasi Jabatan ialah memadankan nilai jabatan tertentu dengan nilai jabatan lain pada suatu organisasi. Artinya penetapan nilai relatif suatu posisi guna penetapan *ranking* dalam penentuan insentif.

2.1.3 Fasilitas Kerja

2.1.3.1. Pengertian Fasilitas Kerja

Menurut (Prawira, 2020) Fasilitas kerja ialah upaya dipergunakan serta ditempati karyawan baik berkenaan langsung dengan pekerjaan ataupun guna melancarkan pekerjaan. Menurut (E. Putra, 2018) Fasilitas kerja ialah sesuatu yang terkandung dalam perusahaan yang diduduki serta di nikmati karyawan baik berkenaan langsung dengan pekerjaan ataupun guna melancarkan pekerjaan. Menurut (Kurnia *et al.*, 2019) Fasilitas kerja yakni sebagai instrumen yang didistribusikan perusahaan guna menyokong lancarnya perusahaan dalam meraih tujuan yang ditanamkan oleh pemegang kuasa. Menurut (Harpis, 2020) Fasilitas kerja sebagai bentuk *service* perusahaan pada karyawan guna memotivasi kinerja karyawan agar bisa menunjang produktivitas karyawan.

Relevan pengertian menurut para ahli diatas, disimpulkan fasilitas kerja ialah salah prasarana yang didistribusikan perusahaan untuk karyawan guna menunjang kinerja karyawan sehingga bisa memperlancar meraih tujuan.

2.1.3.2. Jenis-jenis Fasilitas Kerja

Menurut (Salgiarti & Suryani, 2017) jenis-jenis fasilitas kerja mencakup :

1. Mesin dan peralatan kantor

Keseluruhan alat yang dipakai guna menunjang proses produksi yang tetera di organisasi/instansi.

2. Prasarana

Fasilitas penunjang guna melancarkan kegiatan perusahaan mencakup pagar, jalan, jembatan, dan lainnya.

3. Perlengkapan Kantor

Fasilitas penunjang kegiatan yang ada diperkantoran mencakup perabot, peralatan elektronik dan lainnya.

4. Peralatan Inventaris

Peralatan dipergunakan dalam perusahaan mencakup inventaris kendaraan, inventaris kantor, inventaris gudang dan lainnya.

5. Tanah

Harta yang terbentang dipergunakan ditempatkannya bangunan, ataupun lahan tidak berisi untuk kegiatan perusahaan.

6. Bangunan

Fasilitas penunjang kegiatan terpusat perusahaan mencakup kantor dan gudang.

7. Alat Transportasi

Semua hal guna menunjang berjalannya kegiatan perusahaan seperti kendaraan.

2.1.3.3. Bentuk-bentuk Fasilitas Kerja

Menurut (Tasikmalaya, 2017) bentuk dari fasilitas kerja mencakup :

1. Penyediaan Kafeteria

Guna mempermudah pekerja yang berkeinginan makan dan tidak cukup waktu pulang. Diharapkan adanya penyediaan kafetaria dapat memulihkan gizi yang disajikan.

2. Perumahan

Tidak mudahnya memperoleh tempat berteduh layak mengakibatkan pekerja tertimpa masalah dalam hal pemilihan tempat tinggal. Guna mengatasinya, perusahaan menyuplai fasilitas rumah, meskipun tidak untuk seluruh karyawan mencakup rumah dinas, asrama, ataupun hanya mendistribusikan tunjangan berupa perumahan.

3. Fasilitas Pembelian

Disini perusahaan memfasilitasi toko perusahaan dimana karyawan bisa melakukan pembelian barang dengan harga murah teruntuk barang yang diproduksi perusahaan.

4. Fasilitas Kesehatan

Fasilitas ini terbanyak difasilitasi oleh perusahaan. Fasilitas ini berkenaan dengan penciptaan program pemeliharaan kesehatan serta adanya peraturan pemerintah mengenai keselamatan serta kesehatan karyawan saat proses bekerja.

5. Penasehat Keuangan

Pengadaannya agar pekerja tidak mendapati kesukaran saat proses pengaturan keuangan.

6. Fasilitas Pendidikan

Fasilitas ini menunjang karyawan yang ingin memaksimalkan wawasan mereka. Biasanya berupa perpustakaan yang mana dimanfaatkan oleh karyawan yang ingin mendapatkan pengetahuan lebih dengan cara membaca.

2.1.3.4.Indikator Fasilitas Kerja

Menurut (Broto, 2020) beberapa indikator fasilitas kerja mencakup :

- a. Sesuai keperluan
- b. Cakap mengoptimalkan kinerja
- c. Ramah dalam penggunaan
- d. Memperlaju proses kerja
- e. Penataan dengan benar

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1.Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Khair, 2018) Kinerja karyawan ialah pencapaian seorang karyawan saat mengemban tugasnya relevan dengan wewenang yang diberatkan padanya. Menurut (S. Putra, 2016) Kinerja karyawan yakni pencapaian seorang dalam organisasi relevan dengan tanggung jawab guna meraih misi organisasi yang tidak terjerumus norma serta relevan dengan moral etika. Menurut (Issalillah, 2019) Kinerja karyawan yakni output pekerjaan yang berhubungan erat dengan visi strategis organisasi serta memerikan andil pada ekonomi.

Menurut (Muis *et al.*, 2018) Kinerja karyawan ialah pencapaian kerja oleh pegawai berupa tingkah laku nyata yang ditunjukkan relevan dengan peranannya pada organisasi.

Berdasarkan definisi para ahli diatas, disimpulkan kinerja disamakan dengan pencapaian karyawan, suatu terget perusahaan tidak tercapai dengan maksimal jika karyawan tidak memiliki kualitas dan semangat kerja yang tinggi.

2.1.4.2.Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja (Syahrudin, 2016) sebagai berikut :

a. Faktor Kemampuan

Kemampuan mencakup kemampuan potensi *reality*. Maknanya pimpinan dan karyawan memiliki *IQ* diatas rata-rata (*IQ* 110-120) terutama *IQ superior*, *very superior*, *gifted*, dan *genius* dengan pendidikan memadai teruntuk jabatannya serta terampil saat melaksanakan pekerjaan rutin.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi dimaknai sebagai perilaku pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dalam perusahaan. Mereka yang berperilaku positif akan menampilkan motivasi tinggi dan jika bersifat negatif terhadap situasi kerja akan menunjukkan motivasi rendah.

2.1.4.3. Unsur-Unsur Kinerja Karyawan

Unsur-unsur penilaian kinerja karyawan meliputi (Rosvita & Setyowati, 2017):

- a. Wawasan pekerja terhadap tugas yang ditanggung
- b. Buah pikiran pekerja terhadap penyelesaian tugas
- c. Kesungguhan persepsi pekerja terhadap mutu pekerjaan
- d. Kualitas kerja yang terselesaikan
- e. Total pekerjaan yang terselesaikan sesuai jadwal
- f. Kemampuan pengambilan keputusan

2.1.4.4. Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa indikator kinerja mencakup (Ainanur, 2018):

- a. Kualitas Kerja
Kecakapan menghasilkan relevan dengan standar yang ditetapkan perusahaan.
- b. Kuantitas Kerja
Kecakapan menghasilkan relevan dengan total standar yang ditetapkan perusahaan.
- c. Keandalan Kerja
Mencakup kegiatan mengikuti imbauan, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan dalam mengemban pekerjaan.
- d. Sikap
Penjabaran penilaian pada subjek, objek atau peristiwa.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh (As'ad, 2018) dengan judul Pengaruh Perencanaan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh (Baba, 2017) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semen Bosowa Maros. Hasil komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh (Indah Mariani & Sariyathi, 2017) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon. Hasil komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh (Widhawati & Damayanthi, 2018) dengan judul Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan hasil insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh (Haeruddin, 2017) dengan judul Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan *Organisational Citizenship Behaviour* pada Hotel Grand Clarion di Makassar. Hasil insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian oleh (Candana, 2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Incasi Raya Muaro

Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. Hasil insentif secara parsial dan simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh (Rompis, 2017) dengan judul Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Cabang Manado. Hasil insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh (Suban, 2020) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tropica Cocoprime Lelema. Hasil fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh (Sitio, 2019) dengan judul Analisa Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT Centrayasa Megatamacipta. Hasil fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh (Harpis, 2020) dengan judul Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. Hasilnya fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil deskriptif diatas maka tabelnya adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Uji	Hasil Penelitian
1	(As'ad, 2018)	Pengaruh Perencanaan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis statistik deskriptif dan regresi linier berganda	Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	(Baba, 2017)	Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semen Bosowa Maros	Analisis regresi linera berganda	Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3	(Indah Mariani & Sariyathi, 2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon	Analisis regresi linear berganda	Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	(Widhawati & Damayanthi, 2018)	Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda	Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
5	(Haeruddin, 2017)	Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan <i>Organisational Citizenship Behaviour</i> pada Hotel Grand Clarion di Makassar	Analisis regresi linear berganda	Insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan
6	(Candana,	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan	Analisis regresi	Insentif secara parsial dan

	2018)	Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan	linear berganda	simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
7	(Rompis, 2017)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Cabang Manado	Analisis regresi linear berganda	Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
8	(Suban, 2020)	Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tropica Cocoprime Lelema	Analisis regresi linear berganda	Fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
9	(Sitio, 2019)	Analisa Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT Centrayasa Megatamacipta	Uji T, Uji F, Analisis regresi linear berganda, Koefisien Determinan	Fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
10	(Harpis, 2020)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai	Penelitian Asosiatif Kausal dengan pendekatan deskriptif kuantitatif	Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran diperuntukkan menjumpai permasalahan, membuat landasan teori serta menguji hipotesis. Kaitannya kerangka pemikiran dilandaskan pada pernyataan yang dinyatakan benar dalam cara deduksi lazimnya *non empirical* guna sampai pada kesimpulan kaitan antara variabel penelitian.

2.3.1. Hubungan Antar Variabel

2.3.1.1. Hubungan Antar Variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

(As'ad, 2018) mengemukakan bahwa komunikasi yakni pendistribusian pemahaman pada orang lain berbentuk lambang simbol, atau bahasa-bahasa tertentu sehingga penerima informasi paham maksud dari informasi tersebut. Komunikasi ini sangatlah penting, dimana organisasi yakni perkumpulan mencakup orang serta bagian yang terkandung aktivitas kerja sama relevan aturan guna meraih tujuan bersama. Oleh karena itu, komunikasi dijadikan tolak ukur saat menunjang kinerja karyawan.

2.3.1.2. Hubungan Antar Variabel Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Candana, 2018) maksud utama insentif ialah untuk menunjang kinerja individu maupun kelompok. Insentif penting guna menaikkan moral kerja karyawan, memotivasi karyawan, serta menaikkan kepuasan kerja. Besaran insentif memengaruhi kinerja karyawan. Setiap karyawan saat mengemban tugas bisa merasakan kepuasan atau ketidakpuasan, relevan dari faktor yang memengaruhinya.

2.3.1.3. Hubungan Antar Variabel Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Harpis, 2020) Fasilitas kerja sangat penting dalam pelaksanaan operasional. Manfaat fasilitas kerja tersebut mengakibatkan hasil kerja pegawai yang lebih baik, lebih tepat, dan lebih rapi. Dengan demikian fasilitas kerja akan berdampak pada kinerja pegawai. Pegawai bekerja dengan fasilitas yang memadai tentu akan lebih mudah mengerjakan tugasnya. Sebaliknya, jika fasilitas kerja tidak memadai maka akan berdampak pada ketidaknyamanan psikologis dan moral pegawai dalam melaksanakan tugas. Hal tersebut akan berdampak langsung pada kinerja. Fasilitas kerja berbentuk pelayanan perusahaan pada karyawan guna menyokong kinerja karyawan, sehingga menaikkan kinerja karyawan.

2.4. Hipotesis

Hipotesis yang relevan dengan teori diatas yakni :

- H1: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Global Aluminium Asia.
- H2: Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Global Aluminium Asia.
- H3: Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Global Aluminium Asia.
- H4: Komunikasi, Insentif dan Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Global Aluminium Asia