# BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini memuat dari berbagai sumber dan literatur baik berupa buku, jurnal, hasil penelitian terdahulu dan publikasi umum yang berhubungan dengan masalah-masalah penelitian atau menggunakan beberapa teori yang relevan dengan variabel-variabel penelitian.

### 2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari satu aktivitas dengan aktivitas lainnya. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian penggerakan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfatan sumber daya yang dimiliki.

Prinsip organisasi akan berjalan dengan sesuai rencana dan mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, bila keterbatasan sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, keahlian maupun waktu yang dimiliki dapat dikembangkan oleh orang-orang yang ada didalam organisasi dengan mengatur dan membagi tugas-tugas yang telah diberikan, wewenang, dan tanggung jawabnya kepada diri sendiri serta orang lain sehingga membentuk kerjasama yang baik dan berkelanjutan, karena manajemen merupakan kegiatan dimana pencapaian suatu tujuan adalah melalui kerjasama yang baik antar sesama.

Menurut Firmansyah (2018:4) menyatakan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

Sedangkan menurut (Hasibuan 2019:10) menyatakan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur suatu proses pemanfaatan sumber daya dan sumber lainnya secara efektif dan efisien.

Definisi yang lain dikemukakan oleh Afandi (2018:1) menyatakan bahwa manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia atau kepegawaian (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading), dan pengawasan (controlling).

Dari penjelasan menurut para ahli diatas, maka dapat diuraikan manajemen merupakan suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dalam sebuah organisasi agar tujuan yang ditentukan dapat diwujudkan.

#### 2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Salah satu aspek penting yang akan menentukan keberhasilan ataupun kegagalan dalam organisasi adalah implementasi manajemen sumber daya manusia. Menurut Afandi (2018:1) manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan orgamisai dengan pelaksanaan fungsi, seperti berikut ini:

1. Perencanaan (Planning)

Perencanaan merupakan menetapkan terlebih dahulu apa yang akan dikerjakan sehingga tujuan tersebut dapat tercapai dengan baik.

1. Pengorganisasian (Organizing)

Mengelompokkan kegiatan orang serta menetapkan wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

1. Penyusunan personalia atau kepegawaian (Staff)

Fungsi manajemen yang berhubungan dengan perekrutan, penempatan, lahan, dan pengembangan anggota organisasi.

1. Pengarahan

Fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha bimbingan, saran, perintah atau intruksin kepada bawahan dalam melaksankan tugas sehingga tugas dapat dilaksanakan dengan baik dan benar.

1. Pengawasan (Controlling)

Mengadakan penilaian, pencocokan, pemeriksaan terhadap sesuatu yang telah dilakukan sesuai dengan rencana semula.

Sedangkan menurut George R. Terry (2018:2) bahwa fungsi manajemen sebagai berikut:

1. Perencanaan (planning)

Perencanaan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang tentangn hal-hal yang akan dikerjakan dimasa yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

1. Pengorganisasian (organizing)

Pengorganisasian adalah keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab, dan wewenang sedemikian rupa sehingga menciptakan suatu organisasi yang telah digerakan sebagai suatu kesaatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

1. Penyusunan personalia (staffing)

Penyusunan Personalia adalah proses rekruitmen, pemberian latihan, pengembangan kemampuan kerja, penempatan dan pemberian orientasi kepada karyawan sehingga memiliki kemampuan dan pengalaman kerja sesuai kebutuhan organisasi.

1. Penggerak (motivating)

Penggerak dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlass demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomi.

1. Pengawasan (countrolling)

Pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan dengan rencana yang telah ditentukan.

1. Penilaian (evaluation)

Penilaian adalah fungsi organic administrasi dan manajemen yang terakhir. Didefinisikan ialah proses pengukuran dan perbandingan hasilhasil pekerjaan yang nyatanya dicapai dengan hasil-hasil yang seharusnya dicapai.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen merupakan sebuah proses dimana semua aspek bekerjasama dengan baik dan diatur sedemikian rupa dengan pengawasan serta evaluasi yang tepat sehingga terciptanya sebuah tindakan yang dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan.

### 2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia adalah asset (kekayaan) utama, sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri.

#### 2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

MenurutArif Yusuf Hamali (2018:2) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Menurut Hasibuan (2019:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sinambela (2019:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Dari penjelasan menurut para ahli diatas, maka dapat diuraikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang memfokuskan diri dan memaksimalkan karyawan dalam pemeliharaan sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

#### 2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan yang hendak di klasifikasikan adalah manfaat apa yang akan kita peroleh dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Menurut Herman Sofyandi (2018:11) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu :

1. Tujuan Organisasi

Ditujukkan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

1. Tujuan Fungsional

Ditujukkan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

1. Tujuan Sosial

Ditujukkan untuk merespon kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negative terhadap organsiasi.

1. Tujuan Personal

Ditujukkan untuk membantu para pegawai dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

#### 2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam menjalankan setiap pekerjaan organisasi harus memperhatikan fungsi manajemen dan fungsi operasional seperti yang dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2018:17) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaa adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan dalam membantu terwujudnya tujuan.

1. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integritas, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

1. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

1. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan beekrja sesuai dengan rencana.

1. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orintasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

1. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

1. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karaywan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

1. Pengintegritasan

Pengintegritasan adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

1. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

1. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling terpenting dank unci terwujudnya tujuan yang maksimal.

1. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seorang dari suatu perusahaan.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik, maka perusahaan harus memanfaatkan dan mengoptimalkan fungsi – fungsi sumber daya manusia, sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

### 2.1.3 Komunikasi Internal

Komunikasi internal merupakan komunikasi yang dilakukan masyarakat atau public internal seperti karyawan kepada pemimpin perusahaan atau sebaliknya. Kegiatan komunikasi internal dilakukan berorientasi pada pembentukan citra (image building) dan pembentukan reputasi (reputation building) public internal sehinggah akan membentuk rasa memiliki (senses of belonging) dan rasa tanggung jawab (senses of responsibility) public internal terhadap perusahaan.

#### 2.1.3.1 Pengertian Komunikasi Internal

Komunikasi merupakan hal yang terpenting dalam manajemen karena proses manajemen baru terlaksana, jika komunikasi dilakukan. Pemberian perintah, laporan, informasi, berita, saran, dan menjalin hubungan-hubungan hanya dapat dilakukan dengan komunikasi saja, tanpa komunikasi proses manajemen tidak terlaksana.

Wisnu (2021: 26) menyatakan “Komunikasi internal adalah suatu proses penyampaian pesan yang terjadi diantara anggota organisasi, berlangsung dari pemimpin ke bawahan, pemimpin terhadap pemimpin, maupun ke bawahan”.

Menurut Effendy (2019:122) menyatakan bahwa “Komunikasi internal adalah suatu pertukaran gagasan diantara adminitrator dan karyawan didalam perusahaan atau organisasi dan pertukaran gagasan tersebut bisa secara horizontal maupun vertikal”.

Suwanto (2021: 213) menyatakan, “Komunikasi internal merupakan komunikasi yang terjadi dalam lingkungan kantor atau organisasi”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal merupakan penyampaian pesan-pesan yang berlangsung pada anggota suatu perusahaan atau organisasi secara horizontal maupun vertikal dan sangatlah penting dalam proses penciptaan suatu hubungan internal terutama dalam suatu kelompok organisasi atau perusahaan yang sudah memiliki tujuan yang harus dicapai.

#### 2.1.3.2 Unsur-unsur Komunikasi Internal

Menurut Karyaningsih (2018:27), unsur-unsur yang harus ada dalam proses komunikasi adalah:

1. Sumber/pengirim pesan/komunikator/source/encoder, yaitu seseorang atau sekelompok orang atau suatu organisasi/institusi yang memiliki motif, mengambil inisiatif, dan menyampaikan pesan.
2. Pesan/informasi/message dalam bentuk lambang atau tanda seperti kata-kata tertulis, secara lisan, gambar, angka, dan gestur, yang dapat berbentuk sinetron, iklan, berita, film, billboard, dll.
3. Saluran/media/channel, yaitu sesuatu yang dipakai sebagai Alat penyampaia. atau pengiriman pesan (misalnya telepon tetap, telepon seluler, radio, surat kabar, majalah, televisi, gelombang. Udara dalam konteks komunikasi antarpribadi secara tatap muka).
4. Penerima/komunikan/receiver/decoder, yaitu seseorang atau sekelompok orang atau organisasi/institusi yang menjadi sasaran penerima pesan

#### 2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Komunikasi Internal

Menurut Effendy (2019:122) dimensi dan indikator komunikasi internal terdiri dari komunikasi vertical dan komunikasi horizontal.

1. Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertical merupakan proses penyampaian informasi dari atasan kepada bawahan atau bawahan kepada atasan secara timbal balik, antara lain:

1. Komunikasi ke bawah.

1. Pengarahan

2. Instruksi

1. Komunikasi ke atas.

1. Laporan

2. Pendapat/Usulan

1. Komunikasi horizontal merupakan arah komunikasi dalam bentuk mendatar dimana komunikasi dilakukan oleh dua orang atau lebih yang memiliki level yang sama, jabatan yang sama, kedudukan atau posisi yang sama.
2. Interaksi antar bawahan.
3. Kerjasama
4. Penyampaian informasi antar bawahan
5. Saran pemecahan masalah.

### 2.1.4 Lingkungan Kerja

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dari permasalahan permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup dalam penelitian terhadap variabel Komunikasi Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

#### 2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Aoliso & Lao (2018:9) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari, baik lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan mememungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal atau sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman

Menurut Afandi (2018:66) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Menurut Fachrezy dan Khair (2020:111) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi dan budaya merupakan kebiasaan karyawan dalam melakukan aktivitas di ruang kerja.

Berdasarkan menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam pembentukan lingkungan yang berkualitas akan menunjukkan keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerja kurang baik dapat menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang menjadi faktor penurunan kinerja karyawan.

#### 2.1.4.2 Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti dalam Dr. Moh Saiful Bahri (2018: 42-44) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua macam yakni:

1. Lingkungan kerja fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembabab, sirkulasi udara, penchayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
3. Lingkungan Kerja Non Fisik

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

#### 2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66-67) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

1. Faktor Lingkungan Fisik. Afandi (2018:66) menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:
2. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
3. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
4. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sanga mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
5. Tingkat visual priacy dan acoustical privacy, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.
6. Faktor Lingkungan Psikis. Afandi (2018:67) menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:
7. Pekerjaan yang berlebihan, Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.
8. Sistem pengawasan yang buruk, Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efesien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
9. Frustasi, Frustasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustasi bagi pegawai.
10. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.
11. Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masala status dan perbedaan antara individu.

#### 2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Menurut (Fachrezi & Khair, 2020:111), adapun dimensi dan indikator lingkungan kerja, yaitu :

1. Indikator lingkungan kerja fisik antara lain:
2. Penerangan cahaya
3. Suhu Udara
4. Kebersihan
5. Penggunaan Warna
6. Keamanan
7. Jam Kerja
8. Indikator Lingkungan kerja non fisik antara lain
9. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
10. Hubungan kerja antar rekan kerja

### 2.1.5 Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja haruslah dilakukan untuk mengetahui sejauh mana karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang sudah diberikan kepadanya. Penilaian juga dilakukan untuk merancang langkah-langkah yang akan diambil, untuk mengetahui arah perusahaan serta pencapaian kinerja pegawai dan pencapaian terhadap target organisasi atau perusahaan selama melakukan produktivitas.

Menurut Dewi & Harjoyo (2019), penilaian kinerja ini merupakan proses pengukuran terhadap tingkat penyelesaian (degree of completion) tugas-tugas yang dilakukan oleh pegawai selama masa tertentu dengan menggunakan instrumen yang sesuai dengan karakteristik tugas tersebut. Selanjutnya agar dapat menghasilkan penilaian kinerja yang valid dan creadible, maka perlu adanya instrumen pengukuran kinerja sebagai alat yang dipakai untuk mengukur kinerja individu seorang pegawai.

#### 2.1.5.1 Pengertian Kinerja

Kasmir (2019:182) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Kemudian titsari (2020:74) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

Menurut Afandi (2018:83) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Berdasarkan menurut pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dalam periode waktu yang sudah ditentukan sebelumnya.

#### 2.1.5.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari manajemen sumber daya manusia organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan penilaian kinerja menurut Chusminah SM, R.Ati Haryati (2019:63) pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, dan insentif.
3. Pengembangan sumber daya manusia yang masih dapat dibedakan:
4. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
5. Promosi atau kenaikan jabatan.
6. Training.
7. Meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja.
8. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia, karir dan keputusan perencanaan sukses.
9. Sebagai alat untuk menguji tingkat kinerja serta membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

#### 2.1.5.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah memberikan timbal balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerja karyawan, dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Secara khusus tujuan penilaian kinerja adalah sebagai pertimbangan keputusan-keputusan organisasi terhadap karyawannya mengenai promosi, mutasi, kenaikan gaji, pedidikan, dan pelatihan ataupun kebijakan manajerial lainnya.

Manfaat penilaian kinerja karyawan itu sendiri menurut Mulyadi (2017), adalah:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Menurut Sedarmayanti (2018:9), menyatakan bahwa manfaat penilaian kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian kerja, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan atau prestasinya.
2. Memberikan kesempatan kerja yang adil. Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuanya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
4. Penyesuaian kompensasi. Melakukan penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.
5. Keputusan promosi dan demosi. Hasil penelitian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.
6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan. Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan.penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.
7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi. Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekruitmen dan seleksi

#### 2.1.5.4 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Enny 2019:25-27), faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau ketrampilan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Apabila kemampuan dan keahlian digunakan dengan tepat, maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan sesuai terget yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

1. Pengetahuan

Merupakan pengetahuan seseorang tentang pekerjaan, seorang karyawan yang memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaannya akan memberikan hasil yang baik dalam pekerjaannya.

1. Rancangan Kerja

Merupakan suatu rancangan pekerjaan yang memudahkan karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan tepat dan lancar.

1. Kepemimpinan

Merupakan sikap seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

1. Motivasi Kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Seorang karyawan yang memiliki dorongan yang kuat dari perusahaan dan dari dalam dirinya sendiri maka karyawan akan terdorong untuk melaksanakan tuigas yang diberikan dengan baik.

1. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan tempatnya bekerja.

1. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesame rekan kerja

#### 2.1.5.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:89) terdapat empat dimensi dan indikator kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa di ukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya.

Adapun indikator dari kualitas yaitu: kerapihan dalam bekerja, ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan, kebersihan dalam menyelesaikan pekerjaan dan bekerja sesuai dengan standar perusahaan.

1. Kuantitas

Kuantitas yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Adapun indikator dari kuantitas yaitu: produktivitas kerja yang efektif, dan kesesuaian jumlah target dalam kerja.

1. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer atau pimpinan untuk mengubah suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

1. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah Adapun indikator dari inisiatif yaitu kemandirian dan kemampuan dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan dimensi dan indikator di atas mengenai kinerja karyawan, maka peneliti akan menggunakan dimensi dan indikator yang di kemukakan oleh Afandi (2018:89) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin kerja, dan inisiatif.

### 2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan. Kajian yang digunakan yaitu mengenai komunikasi internal dan lingkungan kinerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya, yaitu sebagai berikut:

# Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Peneliti, Judul**  **Penelitian dan Sumber** | **Hasil Penelitian** | **Persamaan** | **Perbedaan** |
| 1 | Joko Prathomo, Sahwan, Wahyuni  Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SULTENG Cabang Tolitoli  Vol. 1 No. 02 (2022): Economics And Business Management Journal (EBMJ) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan | 1. Variabel independen yaitu komunikasi internal 2. Variabel dependen yaitu   kinerja karyawan | 1. Tidak terdapat variabel independen yaitu lingkungan kerja |
| 2 | Risma Dwiyanti Rasyid  Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar  Repository.uin-ala uddin.ac.id (2018) | Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar | 1. Variabel independen yaitu komunikasi internal 2. Variabel dependen yaitu   kinerja karyawan | 1. Terdapat variabel independen yaitu budaya organisasi |
| 3 | Try Kurniawati Antoni, Maya Salindeho, Robert Winerungan  Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai Bank SulutGo Cabang Tondano  E-jurnal.fekon-unima Vol 6, No 2 (2021) | Hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial Lingkungan Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja pegawai Bank SulutGo Cabang | 1.Variabel independen yaitu komunikasi internal dan lingkungan kerja  2.Variabel dependen yaitu kinerja karyawan | 1. Terdapat variabel independen yaitu dukungan organisasi |
| 4 | Cuk Sugiartono  Pengaruh gaya Kepemimpinan Islami, Komunikasi Internal, Budaya Organnisasi Islami dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Bank Muamalat  I’THISOM : Jurnal Ekonomi Syariah, 1(1), 52–67 (2022). | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | 1.Variabel independen yaitu komunikasi internal dan lingkungan kerja  2.Variabel dependen yaitu kinerja karyawan | 1. Terdapat variabel independen yaitu kepemimpinan islami, budaya organisasi islami dan disiplin kerja |
| 5 | Adi Supriadi  Pengaruh Karakteristik Individu dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Syariah KC Bengkulu  E-repository.iainbengkulu 2019 | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan | 1. Variabel independen yaitu komunikasi internal  2. Variabel dependen yaitu kinerja karyawan | 1. Terdapat variabel independen yaitu karakteristik individu |
| 6 | Bastian Dwi Cahyo, Sri Suryoko, Reni Shinta Dewi  Pengaruh Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Outsourching PT. Bank Tabungan Negara Cabang Semarang)  e-jurnal ilmu administrasi bisnis undip s1 (2018) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan | 1. Variabel independen yaitu komunikasi internal dan lingkungan kerja  2. Variabel dependen yaitu kinerja karyawan | 1. Terdapat variabel intervening yaitu kepuasan kerja |
| 7 | Tuwisna Tuwisna, Tarmizi Gadeng, Sulfitra Sulfitra, Rizki Murzani  Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengalaman Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Kota Banda Aceh  Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh Vol 11. No 1 2022 | Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | 1. Variabel independen yaitu komunikasi internal  2. Variabel dependen yaitu kinerja karyawan | 1. Tidak terdapat variabel independen yaitu lingkungan kerja |
| 8 | Juliana juliana, Darwin Lie, Efendi efendi, Stefi Inggrid Thressa  Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank OCBC NISP Tbk Pematangsiantar  Jurnal Manajemen STIE Sultan Agung Vol 2, No 1 (2018) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi Internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan | 1. Variabel independen yaitu komunikasi internal  2. Variabel dependen yaitu kinerja karyawan | 1. Tidak terdapat variabel independen yaitu lingkungan kerja  2. Terdapat variabel independen yaitu budaya organisasi |
| 9 | Rudy Fahrurazi, Saladin Ghalib, Hasanur Arifin  Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan Wilayah Banjarmasin  E-jurnal bisnis dan pembangunan Vol 1, No 1 (2018) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | 1. Variabel independen yaitu komunikasi internal  2.Variabel dependen yaitu kinerja karyawan | 1. Tidak terdapat variabel independen yaitu lingkungan kerja  2. Terdapat variabel independen yaitu budaya organisasi |
| 10 | Mirza Asmi Akbar  Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan pada Bank JATIM Cabang Malang  Repository Universitas Brawijaya (2018) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan | 1.Variabel independen yaitu komunikasi internal dan lingkungan kerja  2.Variabel dependen yaitu kinerja karyawan | 1. Tidak terdapat variabel independen yaitu lingkungan kerja  2. Terdapat variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transmasional |
| 11 | Nova Syafrina, Sudarmin  Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri  Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan Vol 3, No 2 (2018) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | 1.Variabel independen yaitu komunikasi internal dan lingkungan kerja  2.Variabel dependen yaitu kinerja karyawan | 1. Tidak terdapat variabel independen yaitu komunikasi internal |
| 12 | Hendri Sembiring  Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan  Jurnal Akuntansi dan Manajemen STIE-Surya Nusantara, Vol 13, No 1 (2020) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | 1.Variabel independen yaitu lingkungan kerja  2.Variabel dependen yaitu kinerja karyawan | 1. Tidak terdapat variabel independen yaitu komunikasi internal  2. Terdapat variabel independen yaitu motivasi |
| 13 | Opan Arifudin, Fenny Damayanti Rusmana  Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai Bank BRI Syariah Kabupaten Subang  Vol 6, No 1 (2020): Islamic Banking: Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Perbankan Syariah | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | 1.Variabel independen yaitu lingkungan kerja  2.Variabel dependen yaitu kinerja karyawan | 1. Tidak terdapat variabel independen yaitu komunikasi internal  2. Terdapat variabel independen yaitu karakteristik individu |
| 14 | Jason Sebastian, Kurniati W. Andini  Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia  Vol. 2 No. 2 (2020): Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | 1.Variabel independen yaitu lingkungan kerja  2.Variabel dependen yaitu kinerja karyawan | 1. Tidak terdapat variabel independen yaitu komunikasi internal  2. Terdapat variabel independen yaitu kompensasi |
| 15 | Nofal Supriaddin  Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe  Jurnal Mirai Management, Volume 5 No.2 2020 | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | 1. Variabel independen yaitu lingkungan kerja  2.Variabel dependen yaitu kinerja karyawan | 1. Tidak terdapat variabel independen yaitu komunikasi internal  2. Terdapat variabel independen yaitu karakteristik individu |
| 16 | Dini Anisa Triastuti  Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya  Vol 2. No 1, 2018, Jurnal Unigal, Management Review | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | 1. Variabel independen yaitu lingkungan kerja  2.Variabel dependen yaitu kinerja karyawan | 1. Tidak terdapat variabel independen yaitu komunikasi internal  2. Terdapat variabel independen yaitu kompetensi dan iklim organisasi |
| 17 | Fachreza, Said Musnadi, M.Shabri Abd Majid  Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh  Vol 2. No 1, 2018, Jurnal Magister Manajemen | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | 1. Variabel independen yaitu lingkungan kerja  2.Variabel dependen yaitu kinerja karyawan | 1. Tidak terdapat variabel independen yaitu komunikasi internal  2. Terdapat variabel independen yaitu motivasi kerja dan budaya organisasi |
| 18 | Ismail Hajiali, S. Suriyanti, Aditya Halim Perdana Kusuma  Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Makassar  Vol. 8 No. 1 (2021): Tata Kelola | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan | 1. Variabel independen yaitu lingkungan kerja  2.Variabel dependen yaitu kinerja karyawan | 1. Tidak terdapat variabel independen yaitu komunikasi internal  2. Terdapat variabel independen yaitu kompetensi |
| 19 | Noviansyah, Ahmad Soleh, Mimi Kurnia Nengsih  Pengaruh Konflik Peran dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Bengkulu KCP Mega Mall  Vol 10 No 1 (2022): Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Universitas Dehasen | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | 1. Variabel independen yaitu lingkungan kerja  2.Variabel dependen yaitu kinerja karyawan | 1. Tidak terdapat variabel independen yaitu komunikasi internal  2. Terdapat variabel independen yaitu konflik peran |
| 20 | Devid W.R Rondo, Rosalina A.M Koleangan, Hendra . Tawas  Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Prisma Dana Manado  Vol. 6 No. 4 (2018): Jurnal EMBA | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan | 1. Variabel independen yaitu lingkungan kerja  2.Variabel dependen yaitu kinerja karyawan | 1. Tidak terdapat variabel independen yaitu komunikasi internal  2. Terdapat variabel independen yaitu kepribadian dan penempatan kerja |
| 21 | Herry Fibriadi, Mahmud Yusuf.  The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance PT. State Savings Bank Syariah Branch Office Banjarmasin.  Jurnal AL-AMWAL: Vol 14, No 2 (2022). | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan | 1. Variabel independen yaitu lingkungan kerja  2.Variabel dependen yaitu kinerja karyawan | 1. Tidak terdapat variabel independen yaitu komunikasi internal  2. Terdapat variabel independen yaitu kompensasi. |
| 22 | Sesylia Natali Br Pangabean, Nana Dyki Dirbawanto, Onan Marakali Siregar.  The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Compensation on Employee Performance at Bank BTN Branch Office.  JOURNAL OF HUMANITIES, SOCIAL SCIENCES AND BUSINESS (JHSSB) Volume 2 Issue 1 (2022) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan | 1. Variabel independen yaitu lingkungan kerja  2.Variabel dependen yaitu kinerja karyawan | 1. Tidak terdapat variabel independen yaitu komunikasi internal  2. Terdapat variabel independen yaitu motivasi kerja dan kompensasi. |
| 23 | Herry Fibriadi, Mahmud Yusuf, Muhamad Rahmani Abduh.  The Effect of Compensation And Work Environment On Employee Performance At Bank BTN Syariah Banjarmasin Branch Office.  AL-AMWAL: JURNAL EKONOMI DAN PERBANKAN SYARI’AH (2022) Vol 14: 197-210. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan | 1. Variabel independen yaitu lingkungan kerja  2.Variabel dependen yaitu kinerja karyawan | 1. Tidak terdapat variabel independen yaitu komunikasi internal  2. Terdapat variabel independen yaitu kompensasi |
| 24 | Devy Pratiwi Rahmawati, Sumardjono Sumardjono, Dimas Ari Darmantyo.  The Influence of Motivation and Work Environment on the Performance of Service Unit Employees at Bank BNI Syariah Bogor Branch Office.  Vol 9 No 2 (2021): Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan | 1. Variabel independen yaitu lingkungan kerja  2.Variabel dependen yaitu kinerja karyawan | 1. Tidak terdapat variabel independen yaitu komunikasi internal  2. Terdapat variabel independen yaitu motivasi. |
| 25 | Adrian Rizky Pratama, Hastin Umi Anisah, Dahniar.  The Influence of Organizational Culture and Internal Communication on Employee Performance Studies on Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Banjarmasin and Banjarbaru areas, South Kalimantan.  Peer Reviewed – International Journal Vol-5, Issue-2, June 2021 (IJEBAR) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan | 1. Variabel independen yaitu komunikasi internal  2.Variabel dependen yaitu kinerja karyawan | 1. Tidak terdapat variabel independen yaitu lingkungan kerja  2. Terdapat variabel independen yaitu budaya organisasi |

Sumber: Jurnal-jurnal Penelitian, 2023

Berdasarkan Tabel 2.1 penelitian terdahulu, dapat dilihat bahwa telah banyak penelitian yang dilakukan untuk meneliti tentang komunikasi internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel komunikasi internal dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Dan selain itu, terdapat perbedaan pada penelitian terdahulu dan penelitian saat ini di mana waktu, tempat atau objek penelitian yang berbeda yang dilakukan oleh penelitian terdahulu dan penelitian saat ini.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menurut Sugiyono (2019:95), menyatakan bahwa model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan dua variabel bebas yaitu komunikasi internaldan lingkungan kerja. Selanjutnya ketiga variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 2.2.1 Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi internal terjadi karena adanya suatu struktur dalam organisasi atau perusahaan, dimana komunikasi ini biasa terjadi antara pimpinan dengan pegawai, sesama pegawai, dan sesama pimpinan. Komunikasi internal yang baik akan memberikan dampak positif pada kinerja dan hasil yang dikerjakan begitupun sebaliknya komunikasi internal yang rendah karena kurang dibangunnya hubungan baik antara atasan dan bawahan sehingga terjadi kesalahfahaman karena kurang berkomunikasi akan memberikan dampak yang buruk terhadap hasil kerja yang dihasilkan.

Menurut Andjani dalam (Agustini & Purnaningsih, 2018), menyatakan bahwa komunikasi internal dianggap sebagai salah satu solusi dalam memecahkan permasalahan internal yang ada dalam suatu perusahaan, dimana komunikasi internal memulai dengan memperbaiki hubungan karyawan dengan atasan atau pun sebaliknya, dan hubungan dengan sesama karyawan.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian terdahulu oleh Risma Dwiyanti Rasyid (2018), mengemukakan penelitian dengan judul Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian menurut Joko Prathomo, Sahwan dan Wahyuni (2022) melalui penelitian terdahulu dengan judul Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SULTENG Cabang Tolitoli. Hasil penelitian menjelaskan bahwa Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sedangkan hasil penelitian Tuwisna, Tarmizi Gadeng, Sulfitra Sulfitra, Rizki Murzani (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengalaman Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Kota Banda Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, maka dapat dikatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan. Komunikasi internal merupakan faktor penting yang dapat memecahkan masalah didalam suatu organisasi dan dapat mendukung meningkatnya kinerja kerja terhadap suatu pekerjaan.

### 2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nitisemito dalam Alex Sinaga (2018:184) , lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan menjadi bersemangat dan betah untuk bekerja serta dapat meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas- fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan (Sari, Megawati, & Heriyanto, 2020:33).

Didalam pembentukan lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan bahwa keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerja kurang baik dapat menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang menjadi faktor penurunan kinerja karyawan.

Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu oleh Nova Syafrina dan Sudarmin (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hendri Sembiring (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Menurut Nofal Supriaddin (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan lingkungan kerja yang terjadi pada karyawan akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

### 2.2.3 Pengaruh Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian komunikasi internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Try Kurniawati Antoni, Maya Salindeho dan Robert Winerungan (2021) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai Bank SulutGo Cabang Tondano. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai Bank SulutGo Cabang. Menurut Wisnu Djati Nugroho, Wasisto Ruswidiono (2021) dengan judul Pengaruh Komunikasi Internal. Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Menurut Bastian Dwi Cahyo, Sri Suryoko, Reni Shinta Dewi (2018) dengan judul Pengaruh Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Outsourching PT. Bank Tabungan Negara Cabang Semarang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, penulis menduga adanya keterkaitan antara komunikasi internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti mencoba untuk mengembangkan penelitian ini dengan melihat dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain. Kemudian secara sistematis dapat digambarkan sebuah pe elitian sebagai berikut:

1. Komunikasi vertikal
2. Komunikasi horizontal

Effendy (2019:122)

Try Kurniawati Antoni, dkk (2021)

Wisnu Djati Nugroho, dkk (2021)

Bastian Dwi Cahyo, dkk (2018)

Nova Syafrina, dkk (2018)

Hendri Sembiring ( 2020)

Nofal Supriaddin (2020)

Risma Dwiyanti Rasyid (2018)

Joko Prathomo, dkk (2022)

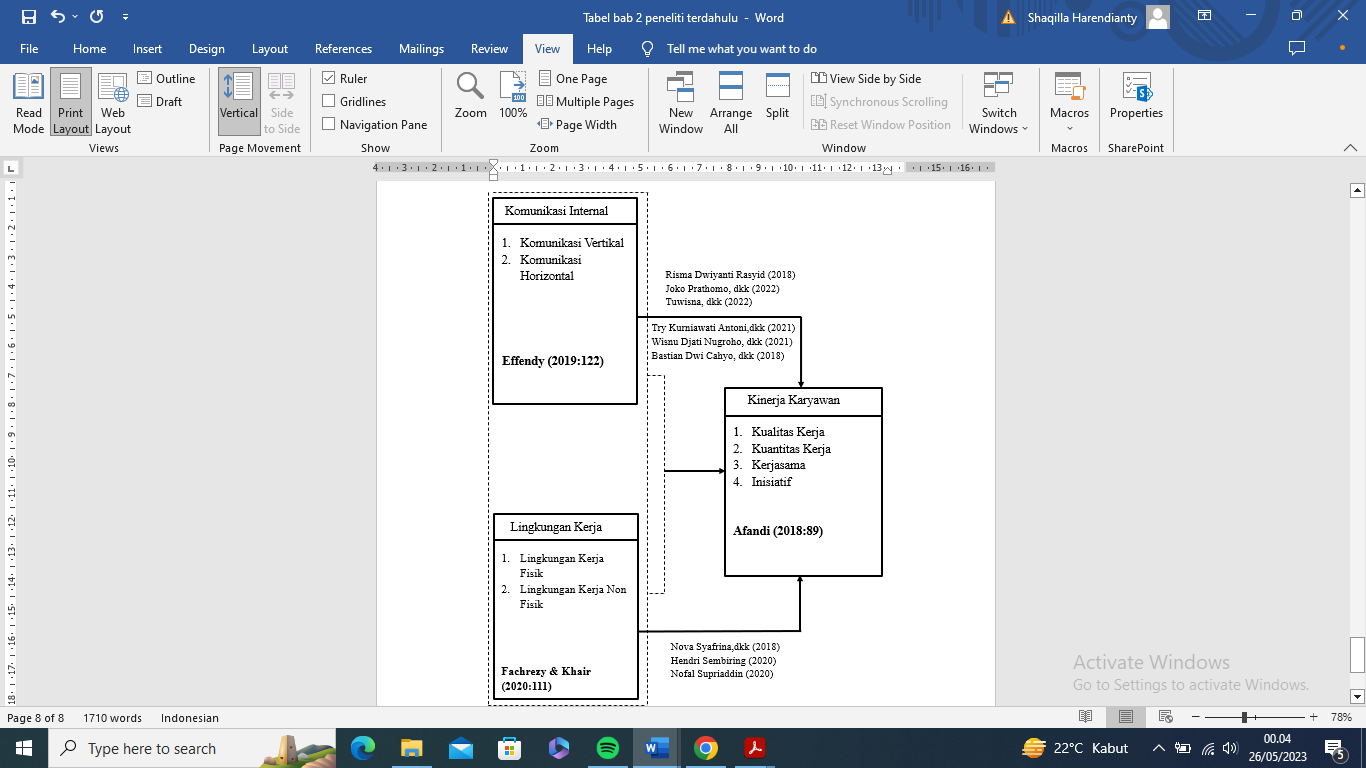
Tuwisna, dkk (2022)

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Kerjasama
4. Inisiatif

Afandi (2018:89)

1. Lingkungan kerja fisik
2. Lingkungan kerja non fisik

Fachrezy & Khair(2020:111)



**Gambar 2.1**

**Paradigma Penelitian**

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada kerangka pemikiran dan paradigma penelitian maka hipotess penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Secara Simultan

Terdapat pengaruh komunikasi internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Secara parsial
2. Terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.