

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan sekumpulan penjelasan dari berbagai ilmu pengetahuan yang digunakan sebagai panduan dan informasi dalam melakukan penelitian. Dalam sebuah upaya untuk melakukan penelitian maka dibutuhkan sebuah panduan teori-teori serta dukungan untuk setiap hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya yang akan berkaitan dengan sebuah penelitian yang sedang dilakukan. Teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini memuat dari berbagai sumber dan literatur baik berupa buku, jurnal, hasil penelitian terdahulu dan publikasi umum. Selain itu yang berhubungan dengan masalah-masalah penelitian atau menggunakan beberapa teori yang relevan dengan variabel-variabel penelitian.

Grand theory dalam penelitian ini adalah Manajemen, yang memuat Pengertian Manajemen dan Fungsi Manajemen. *Middle theory* dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia, yang memuat Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Manajemen Sumber dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Applied theory* atau teori yang diaplikasikan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, komunikasi dan kinerja karyawan. Dari penjelasan singkat mengenai *grand theory*, *middle theory* serta *applied theory* maka berikut ini adalah pemaparan dari ketiga teori tersebut.

2.1.1 Manajemen

Manajemen memiliki peran penting dalam mengatur dan mengoordinasikan berbagai sumber daya guna mencapai tujuan yang diinginkan, seperti apa yang dikatakan oleh Rinawati (2019:9) manajemen merupakan ilmu pengetahuan yang sistematis agar dapat memahami mengapa dan bagaimana manusia saling bekerja sama agar mampu menghasilkan sesuatu yang memiliki manfaat bagi orang lain dan masyarakat luas.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Secara etimologis, manajemen berasal dari kata bahasa Inggris, yaitu *management*, yang berasal dari kata *to manage*, yang berarti mengatur atau mengelola. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan, dan agar tujuan organisasi dapat terlaksana dengan baik. Maka setiap organisasi harus memiliki peraturan manajemen yang efektif dan efisien. Manajemen adalah keseluruhan proses yang berkaitan dengan keberadaan suatu jenis lembaga, berbagai kegiatan, jabatan dalam organisasi, dan pengalaman dalam lingkungan yang di dalamnya terdapat berbagai jenis masalah kehidupan 23 dalam organisasi dan lingkungannya untuk mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa definisi manajemen dari berbagai ahli, yaitu sebagai berikut:

Menurut Hamidah et al., (2023)

“Pengertian manajemen adalah sebagai berikut Manajemen adalah suatu upaya pemberian dan pengarahan melalui perencanaan, koordinasi, pengintegrasian, pembagian tugas secara profesional dan proporsional, pengorganisasian,

pengendalian, dan pemanfaatan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama”

Menurut (Jannah & Mufidah , 2023)

“Manajemen adalah Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya organisasi.”

Menurut (Griffin, 2021)

“Management is a set of activities (including planning and decision- making, organizing, leading, and controlling) directed at organizational resources (human, financial, physical, and information) with the aim of achieving organizational goals in an efficient and effective manner.”

Menurut (Richard, 2020) *“Management is the achievement of organizational goal effectively and efficiently through planning, organizing, leading and controlling organizational resources”*

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dalam suatu organisasi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Fungsi manajemen yang dikemukakan oleh George R. Terry dalam (Prastya et al., 2024) sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*) adalah memikirkan apa yang akan dikerjakan dengan sumber yang dimiliki. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan perusahaan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi tujuan itu.
2. Pengorganisasian (*organizing*) dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil.
3. Memimpin (*leading*) adalah fungsi manajemen yang melibatkan bekerja dengan orang lain.
4. Pengendalian (*controlling*), fungsi manajemen yang melibatkan pemantauan, perbandingan, dan koreksi kinerja kerja yang dilakukan agar kegiatan dapat sesuai dengan standar yang telah direncanakan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.1.3 Unsur-unsur Manajemen

Setiap organisasi memiliki unsur-unsur yang membentuk sistem manajerial yang baik, unsur-unsur inilah yang membentuk sistem manajerial yang baik, unsur-unsur inilah yang disebut dengan manajemen, jika salah satu di antara unsur tidak berfungsi atau tidak ada, maka akan berdampak dengan berkurangnya upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Unsur-unsur manajemen yang dikemukakan Elbandiansyah, (2021:10) di antaranya adalah:

1. Manusia (*Man*)

Dalam manajemen, faktor manusia (*man*) adalah yang paling menentukan, karena manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melaksanakan proses dalam mencapai tujuan, tanpa adanya manusia sebagai pelaku maka tidak ada proses dalam bekerja, karena manusia sebagai makhluk bekerja.

2. Bahan (*Materials*)

Bahan (*Materials*) atau alat terdiri dari bahan setengah jadi (*Raw Material*) dan bahan jadi, dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang baik, diperlukan manusia yang ahli dalam bidangnya dan ahli dalam menggunakan bahan atau alat sebagai sarana, untuk mencapai hasil yang dikehendaki.

3. Mesin (*Machines*)

Mesin (*Machines*) dalam kegiatan sebuah perusahaan, mesin sangat dibutuhkan dan diperlukan, karena penggunaan mesin dalam bekerja akan membawa kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi dalam bekerja.

4. Metode (*Methods*)

Dalam bekerja diperlukan cara/metode dalam kerja, cara bekerja yang baik akan memperlancar pekerjaan, tetapi meskipun metode baik, sedangkan orang yang mempekerjakan tidak memahami atau tidak pengalaman maka hasilnya tidak akan memuaskan, maka peran utama dalam manajemen tetap manusianya.

5. Uang (*Money*)

Uang merupakan salah satu unsur yang menentukan, uang merupakan alat tukar dan alat ukur nilai, besar kecilnya hasil kegiatan diukur dari jumlah uang yang beredar dalam organisasi. Oleh sebab itu uang merupakan alat (*tools*) yang penting untuk mencapai tujuan, segala sesuatu harus di perhitungkan secara kebutuhan suatu organisasi atau perusahaan.

6. Pasar (*Market*)

Memasarkan produk sangat penting sebab jika barang tidak terjual, maka proses produksi akan berhenti, oleh karena itu, penguasaan pasar sangat menentukan dalam perusahaan, agar pasar dapat dikuasai maka kualitas dan harga barang harus sesuai

dengan selera konsumen dan daya beli konsumen. Unsur-unsur manajemen di atas menjadi sangat penting dalam manajemen karena sebagai penentu arah organisasi dalam melakukan kegiatan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia yang sering dipandang sebagai salah satu faktor produksi dalam usaha yang menghasilkan barang atau jasa. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan perusahaan. Untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia perusahaan memerlukan tenaga ahli dalam bidang manajemen.

Menurut (S.H. Pahira & R. Rinaldy, 2023) Manajemen sumber daya manusia adalah Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah disiplin ilmu dan seni mengelola individu yang terlibat dalam suatu organisasi agar dapat bekerja sama dengan baik dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Kusuma F. K., 2021) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran strategis dalam mengembangkan potensi karyawan.

Menurut (A. Khuroidah & B. Maunah, 2022) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Manajemen Sumber Daya Manusia juga memainkan peran penting dalam membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan dan tantangan eksternal.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM merupakan bagian dari fungsi manajemen, maka sebelum mengemukakan pendapat-pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan

manajemen sumber daya manusia, perlu dijelaskan mengenai arti manajemen itu sendiri. Menurut Hasibuan (2020), menjelaskan secara singkat fungsi -fungsi manajemen sebagai berikut :

a. Perencanaan (*planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

c. Pengarahan (*directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan , karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian (*controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan Tenaga Kerja (*procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan (*development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi (*compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian (*integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan (*maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.

j. Kedisiplinan (*discipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan - peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.

k. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3 Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari Bahasa latin “*Movere*” yang berarti menggerakkan atau dalam bahasa inggrisnya “*Motivation*” yang berarti dorongan. Hal ini diartikan sebagai kekuatan mengarahkan atau menggerakkan yang ada dalam diri manusia

kemudian mendorong pelakunya atau seseorang yang mengalaminya untuk melakukan sesuatu (*driving force*). Maka dari itu seorang pemimpin harus mampu memahami dan mengetahui bagaimana memenuhi kebutuhan karyawannya agar semangat dan kinerjanya dapat meningkat.

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang mendorong seseorang atau karyawan untuk melaksanakan usaha atau kegiatan guna mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual. Berikut ini merupakan definisi motivasi yang dikemukakan oleh beberapa para ahli di antaranya:

Menurut (Suswati, 2022) Motivasi kerja dapat mendorong terbentuknya kinerja karyawan melalui psikologi karyawan yang memuaskan.

Menurut McClelland dalam (Bantam et al., 2024) orang dianggap memiliki motivasi yang tinggi jika mempunyai keinginan untuk tampil lebih baik dibandingkan orang lainnya dalam berbagai situasi.

Menurut (Dr. H. Muh. Hizbul Mufliin, 2023) Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut (Santos-Vijande, et al, 2021)

“suggests that work motivation is a condition that encourages the individual's desire to carry out certain activities to achieve his desires”. Artinya mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai keinginannya.

Dari beberapa definisi diatas peneliti sampai pada pemahaman bahwa motivasi adalah sesuatu dorongan atau kekuatan yang ada pada diri individu untuk melakukan aktivitas dengan ditandai dengan munculnya rasa keinginan dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut sehingga dapat mempengaruhi perilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Afandi, 2021) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan hidup, yaitu kebutuhan untuk mempengaruhi hidup. Seperti makanan, minuman, rumah, udara, dan sebagainya.
2. Kebutuhan masa depan, kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis, dan optimisme.
3. Kebutuhan harga diri, kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan lain dan masyarakat sekitar. Idealnya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut McClelland dalam (Bantam et al., 2024) Dimensi dan indikator motivasi kerja yaitu antara lain:

1. Kebutuhan akan prestasi
 - a. Mengembangkan kreativitas
 - b. Antusias untuk berprestasi tinggi
2. Kebutuhan untuk Afiliasi
 - a. Kebutuhan akan peranan diterima oleh orang lain di lingkungan

- tempat tinggal dan bekerja (*sense of belonging*)
 - b. Kebutuhan untuk perasaan dihormati (*sense of importance*)
 - c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*)
 - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*)
3. Kebutuhan akan kekuasaan
- a. Memiliki posisi yang terbaik
 - b. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan

2.1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pekerja melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pekerja untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. 36 Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara pegawai dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang menguntungkan dan nyaman dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif dan sesuai untuk perusahaan. Sebaliknya, untuk lingkungan kerja yang tidak menguntungkan dapat menyebabkan mencegah karyawan, dan memulai keinginan untuk niat meninggalkan perusahaan. (Setiyarti et al., 2023). Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

Menurut (Armansyah, 2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

Menurut (Tafrihi, 2016) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan.

Menurut (Khaeruman et al., 2021)

“A conducive work environment provides a sense of security and allows employees to perform optimally. If employees feel comfortable in their work environment, they will be engaged in their activities.” Artinya Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bisa bekerja lebih maksimal. Jika karyawan merasa nyaman di lingkungan kerjanya maka karyawan akan betah terhadap aktivitas di tempat kerjanya.

Menurut (Zhenjing et al., 2022)

“while the etiquettes of office bearers are influenced by the behavioral aspects of the environment, the workplace environment plays an important role in shaping

behaviors of employees individually.”. Artinya sementara etiket pejabat dipengaruhi oleh aspek perilaku lingkungan, lingkungan tempat kerja memainkan peran penting dalam membentuk perilaku karyawan secara individu.

Dari beberapa definisi diatas, peneliti sampai pada pemahaman bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Karena lingkungan kerja itu sendiri dibagi menjadi dua kategori utama yang meliputinya, maka dari itu faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja juga dibagi menjadi dua kategori. Menurut Afandi (2018, hlm. 66) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut.

1. Faktor-faktor Lingkungan Fisik Menurut Afandi (2018, hlm. 66) faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut.
 - a. Perencanaan ruang kerja, termasuk tata letak dan penataan peralatan kerja yang tepat, kenyamanan, dan penampilan karyawan serta penempatan peralatan kerja 993 dan kecukupan penempatan, sangat berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan gaya kerja karyawan.
 - b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

- c. Kondisi lingkungan kerja, pencahayaan dan kebisingan berhubungan erat dengan kenyamanan pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan, dan pencahayaan yang tepat berdampak besar pada kondisi kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya.
 - d. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu di tempat kerja membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi kepada karyawan. Privasi adalah “kebebasan individu” dalam hal-hal yang mempengaruhi diri sendiri dan kelompok seseorang. Privasi visual mengacu pada kebebasan visual atau yang dilihat, sedangkan privasi akustik mengacu pada pendengaran.
2. Faktor-faktor Lingkungan Psikis Menurut Afandi (2018, hlm. 67) faktor lingkungan psikis merupakan sebagian hal yang menyangkut tentang hubungan sosial dan keorganisasian, faktor-faktor lingkungan psikis yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut.
- a. Pekerjaan yang berlebihan, terlalu banyak pekerjaan dengan waktu penyelesaian pekerjaan yang terbatas atau mendesak akan memberikan tekanan dan stres pada karyawan yang berujung pada hasil kerja yang kurang optimal.
 - b. Sistem pengawasan yang tidak memadai, sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menyebabkan keluhan lain seperti ketidakstabilan kondisi dan kurangnya umpan balik kinerja.
 - c. Frustrasi, frustrasi dapat mempengaruhi upaya pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, jika hal ini terus

berlanjut maka akan menimbulkan ketidakpuasan serta frustrasi bagi karyawan.

- d. Segala macam perubahan yang terjadi dalam pekerjaan, seperti perubahan isi pekerjaan, perubahan organisasi, dan perubahan lingkungan kerja seperti perubahan kepemimpinan organisasi, dapat mempengaruhi cara orang bekerja.
- e. Perselisihan antara individu dan kelompok, hal ini terjadi ketika kedua belah pihak memiliki tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat menimbulkan dampak negatif yaitu mudah terjadi konflik 994 dalam komunikasi, kurangnya kekompakan dan kerja sama. Sedangkan dampak positif adalah upaya positif untuk mengatasi konflik di tempat kerja, antara lain: persaingan, masalah status, dan perbedaan in terpersonal.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam setiap perusahaan mempunyai peranan penting, karena lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas, kondisi, dan hasil kerjanya. Lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan karyawan bekerja dengan baik dan bersemangat

Sementara itu, menurut (Armansyah, A., Safitri, R., Risnawati, R. & Basyid, 2024) mengatakan dimensi lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

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

maupun secara tidak langsung. Adapun indikatornya adalah

- a. penerangan
 - b. suhu udara
 - c. suara bising, dan
 - d. keamanan kerja.
2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atas maupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bias diabaikan. Adapun indikatornya adalah

- a. hubungan antara karyawan dengan atasan
- b. hubungan karyawan dengan karyawan.

2.1.4 Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu proses di mana seseorang menyampaikan pesan atau informasi kepada orang lain dalam aktivitasnya. Pada dasarnya organisasi atau perusahaan juga melakukan komunikasi, bahkan komunikasi bisnis lebih kompleks dibanding komunikasi individu. Komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan ini selanjutnya disebut dengan komunikasi bisnis.

2.1.4.1 Pengertian Komunikasi

Secara etimologis istilah komunikasi asalnya dari bahasa latin *communication* serta perkataan ini bersumber pada kata "*communis*". makna pada "*communis*" sama di dalam makna kata sama yakni sama makna mengenai sebuah hal. Kesamaan makna dalam fase komunikasi merupakan unsur penting, karena dengan

adanya kesamaan makna antara medium dan medium maka terjadi komunikasi dan terjadi saling pengertian

Menurut (Bucăța & Rizescu, 2017)

“Communication makes possible the interaction between members of the working team. A manager should be the first to establish bridges between the members of the organization, through a careful and effective communication”. Artinya Komunikasi memungkinkan interaksi antar anggota tim kerja. Seorang manajer harus menjadi yang pertama membangun jembatan antara anggota organisasi, melalui komunikasi yang cermat dan efektif.

Menurut (Kurnia, 2021)

“Komunikasi merupakan kunci penting dalam menjalankan berbagai aktivitas di perusahaan. Komunikasi dilakukan untuk menjalin hubungan dengan stakeholder yakni pihak-pihak yang memiliki kepentingan dan keterkaitan dalam perusahaan. Komunikasi yang efektif dengan para pemangku kepentingan ini akan menciptakan hubungan yang baik sehingga menjadi kekuatan bagi perusahaan dan dapat mengurangi konflik..”

Menurut Ganyang dalam (Robbins Stephen P., 2019) Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan dan makna yang bertujuan agar penerima dapat memahami dan menerimanya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian dan penerimaan pesan kepada orang lain baik langsung ataupun tidak langsung secara lisan, tertulis, maupun bahasa non verbal.

2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Secara keseluruhan, komunikasi yang efektif merupakan fondasi dari interaksi manusia yang sukses dan berkelanjutan, baik dalam konteks pribadi maupun profesional. Kompleksnya proses komunikasi, maka permasalahan dapat muncul pada tingkat individu, kelompok dan organisasi. Berikut adalah faktor penghambat komunikasi yang dikemukakan oleh (Novinger, 2018):

1. Menilai Sumber, Memberikan penafsiran atau pemberian arti terhadap suatu pesan dipengaruhi oleh orang yang mengirim (komunikator) pesan tersebut. Dahulu komunikator berpengaruh terhadap pandangan dan reaksi penerima terhadap gagasan, pendapat, saran maupun tindakannya. Seseorang yang sudah dicap tidak baik oleh kelompok tertentu dalam organisasi, kemudian pada suatu saat ia menyampaikan suatu gagasan dengan tulus, tetapi oleh penerima tetap mencurigai itikad baik gagasan tersebut.
2. Penyaringan, Penyaringan ini berkaitan dengan manipulasi informasi, khususnya informasi yang negatif. Penyaringan ini pada umumnya terjadi pada komunikasi dari bawah ke atas, di mana informasi yang tidak menyenangkan atasan dihilangkan dan memberikan informasi yang tidak sesuai dengan kabar berita yang asli.
3. Tekanan Waktu, Tekanan waktu menciptakan masalah penting dalam proses komunikasi, pimpinan sering kali tidak punya banyak waktu untuk berkomunikasi dengan setiap bawahannya, dan karena mereka terlalu sibuk, informasi penting sering kali terlewatkan oleh orang yang seharusnya masuk dalam saluran komunikasi formal kadang kala diabaikan, akibatnya

menimbulkan simpang siurnya informasi maka adanya jalan pintas untuk menyelesaikan tugas.

4. Mendengar Secara Selektif, Mendengarkan permasalahan secara selektif adalah bagian dari permasalahan besar persepsi seleksi, di mana orang cenderung hanya mendengarkan bagian tertentu dari informasi dan mengabaikan bagian yang lainnya dengan berbagai alasan. Orang hanya mendengar apa yang ingin didengarnya dan mengabaikan informasi yang tidak diinginkan.
5. Masalah Bahasa, Hal ini sering kali orang berpikir mereka berbicara dalam bahasa dan pengertian yang sama, pada hal kata-kata yang diucapkan memiliki arti yang berbeda bagi orang lain atau lawan bicara komunikasi merupakan proses simbolis yang sebagian besar tergantung pada kata-kata yang dimaksudkan mengandung arti tertentu.
6. Bahasa Kelompok, Biasanya kelompok profesional mengembangkan istilah-istilah teknis yang hanya dapat dimengerti oleh kelompoknya saja. Hal ini dilakukan untuk mempercepat dan membuat komunikasi lebih efektif, juga dimaksudkan untuk menimbulkan perasaan memiliki, kepaduan maupun kebanggaan. Penggunaan istilah-istilah teknis seperti *overhead cost*, *break event point*, *convenience goods*, dan lain sebagainya yang biasanya dipakai oleh para ekonom sering kali tidak dipahami oleh kelompok-kelompok lainnya sehingga dapat menimbulkan hambatan komunikasi dalam organisasi maupun kelompok yang ada di perusahaan.
7. Perbedaan Kerangka Acuan, Jika diantara mereka yang berkomunikasi tidak memiliki pengalaman yang sama maka komunikasi dapat terganggu. Orang-

orang dalam organisasi dari fungsi atau departemen yang berbeda menafsirkan informasi yang sama dengan cara yang berbeda.

8. **Beban Komunikasi Berlebihan**, Jika penerima mendapatkan informasi lebih dari yang kemungkinannya dapat mereka tangani maka mereka akan mengalami beban komunikasi yang berlebihan. Informasi memang sangat diperlukan oleh atasan dalam proses pengambilan keputusan. Akan tetapi dengan pesatnya kemajuan di bidang teknologi informasi menyebabkan atasan kebanjiran informasi, dan akibatnya mereka sulit menanggapi semua informasi yang disampaikan kepadanya.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Komunikasi

Pada dasarnya ada banyak dimensi dan indikator yang mempengaruhi komunikasi. (Robbins Stephen P., 2019) menyatakan bahwa komunikasi terbagi menjadi tiga dimensi yaitu komunikasi ke arah bawah, komunikasi ke arah atas, dan komunikasi lateral :

1. Komunikasi ke arah bawah

Komunikasi ke arah bawah sering disebut *downward communication*. Komunikasi ini merupakan komunikasi yang biasanya terjalin di antara manajer kepada karyawannya. Komunikasi ini digunakan manajer untuk dapat menentukan tujuan, memberikan informasi kepada karyawannya mengenai kebijakan dan prosedur.

- a. Instruksi Pekerjaan
- b. Keterbukaan Informasi
- c. Pemberian motivasi

2. Komunikasi ke arah atas

Komunikasi ke arah atas atau *upward communication* yaitu komunikasi yang bertujuan untuk memberikan *feedback* kepada para atasan. Komunikasi ini digunakan untuk para karyawan melaporkan perkembangan mengenai pekerjaan, dan menyampaikan permasalahan yang sedang dialami oleh para karyawan. Para atasan juga sangat bergantung akan informasi – informasi yang diterima dari karyawan sehingga perusahaan dapat terus berkembang.

- a. Penyampaian pesan, perintah teguran
- b. Penyampaian informasi perkembangan
- c. Penyampaian kritik dan saran

3. Komunikasi lateral

Komunikasi horizontal/lateral yaitu komunikasi yang terjadi antar para anggota organisasi pada level yang sama. Komunikasi ini dapat menghemat waktu dan memfasilitasi untuk saling berkoordinasi. Komunikasi ini sering dilakukan agar para karyawan dapat saling bertukar informasi sehingga timbulnya kerja sama yang baik, sekaligus memperbaiki koordinasi tugas sesama karyawan.

- a. Koordinasi tugas sesama karyawan
- b. Upaya pemecahan masalah sesama karyawan
- c. Menjalani kerja sama antar karyawan

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Akan tetapi

bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Hesti Widayanti (2022) dalam (Luthfi Umamul Husna & Bangun Putra Prasetya, 2024)

“Kinerja merupakan suatu hasil dari prestasi kerja atau sebuah hasil kerja seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan juga kualitas yang ingin dicapainya di dalam melaksanakan sebuah fungsinya sesuai dengan sebuah tanggung jawab.”

Menurut (Nurdin et al., 2023) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilaksanakan pekerja tersebut demi memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan disiplin ilmu yang dipercayakan kepadanya.

Menurut Amstromg dan Baron Wibowo dalam (Maidiyanto, 2021)

“Performance has a broader meaning, not only stating as a result of work, but also how the work process takes place, performance is about what is done and how to do it, performance is the result of work that has a strong relationship with consumers and contributes economically.” Artinya Kinerja mempunyai arti yang lebih luas, tidak hanya menyatakan sebagai hasil kerja saja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya, kinerja merupakan hasil

kerja yang mempunyai hubungan erat dengan konsumen dan memberikan kontribusi secara ekonomi.

Menurut (Mangkunegara, 2021) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, peneliti sampai pada pemahaman bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu.

2.1.5.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja karyawan

Di dunia kerja, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Penurunan kinerja telah menjadi masalah umum di dalam sebuah perusahaan. Terdapat beberapa faktor-faktor mengapa penurunan kinerja terjadi, Kasmir (2019:189) menjelaskan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Kemampuan dan keahlian
- b. Pengetahuan
- c. Rancangan kerja
- d. Kepribadian
- e. Motivasi kerja
- f. Kepemimpinan
- g. Gaya kepemimpinan
- h. Budaya organisasi

- i. Kepuasan kerja

2.1.5.3 Dimensi Dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator kinerja. Menurut (Mangkunegara, 2021) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja.

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu :

- a. Kerapian.
- b. Ketelitian.

2. Kuantitas Kerja.

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu :

- a. Kecepatan.
- b. Kemampuan.

3. Tanggung jawab.

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:

- a. Hasil kerja.
- b. Mengambil keputusan.

4. Kerja sama.

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Jalinan kerja sama.
- b. Kekompakan.

5. Inisiatif.

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan. Maka dapat disimpulkan indikator kinerja karyawan dapat diukur dimulai dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuan adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai pembandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal dengan menggunakan media internet sebagai perbandingan agar dapat diketahui persamaan serta perbedaannya. Jurnal penelitian

yang diambil sebagai perbandingan agar dapat diketahui persamaan serta perbedaan. Jurnal yang diambil sebagai perbandingan adalah Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Kinerja Karyawan sebagai Berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Muhammad Tafsir, Wahyuni Islami Alam, Muklis Kanto, M. Umar Data (2023) Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gowa Vol 6, No 1 (2023) DOI: https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3523	Motivasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Internal berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai	Penelitian ini sama-sama membahas tentang variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan komunikasi	Lokasi dan waktu penelitian
2	Faizah Humaira (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bireuen Vol 11 No 21 (2022): Januari 2022	Motivasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai	Penelitian ini sama-sama membahas tentang variabel motivasi kerja, lingkungan kerja,	Lokasi dan waktu penelitian
3	Galuh Ajeng Mustikasari , Taufik Akbar , Erwin Syahputra (2023) Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Driver Maxim di Kediri Vol. 2 No. 4 (2023): Desember : Jurnal Penelitian Mahasiswa / DOI: https://doi.org/10.58192/populer.v2i4.1396	Variabel motivasi kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>driver Maxim</i> di Kediri	Penelitian ini sama-sama membahas tentang variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, komunikasi dan kinerja karyawan	Lokasi dan waktu penelitian
4	Ririn Agustriani, Sri Langgeng Ratnasari, Ramon Zamora (2022)	Disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan	Penelitian ini sama-sama membahas	Lokasi dan waktu penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi, Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Vol 6, No 1 (2022) DOI: https://doi.org/10.33373/jtp.v6i1.3930	kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard.	tentang variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, komunikasi dan kinerja karyawan	
5	Bayu Rama Laksono, Acynthia Ayu Wilasittha (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. SAMACO Vol. 4 No. 1 (2021): Behavioral Accounting Journal DOI: https://doi.org/10.33005/baj.v4i1.117	Lingkungan Kerja berdampak selaku absolut juga relevan atas kinerja karyawan, Komunikasi berakibat secara aktual dan substansial atas kinerja karyawan, dan Motivasi berdampak penting atas kinerja karyawan.	Penelitian ini sama-sama membahas tentang variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, komunikasi dan kinerja karyawan	Lokasi dan waktu penelitian
6	Feby Anggita Panggabean , Desi Renika Hutapea , Mayang Sari M Siahaan, Jholant Bringg Luck Amelia Br Sinaga (2022) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir,	Secara simultan dan parsial Motivasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Internal berpengaruh	Penelitian ini sama-sama membahas tentang variabel motivasi	Lokasi dan waktu penelitian
7	Rahmat Maidiyanto, A. Asmui, Andi Tenri Sempa (2021) Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kualitas Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Utara Vol 5, No 2 (2021) DOI: http://dx.doi.org/10.46827/ejhrms.v5i2.1108	Terdapat pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kualitas Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini juga membahas variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, komunikasi dan kinerja karyawan.	Lokasi dan waktu penelitian
8	Siti Aisyah (2025) Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian secara simultan komunikasi, motivasi dan	Penelitian ini juga membahas variabel motivasi ke	Lokasi dan waktu penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Vol. 6 No. 1 (2025): VOL 6 NO 1 APRIL 2025</p> <p>DOI: https://doi.org/10.56371/ijess.v6i1.479</p>	lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	kerja, lingkungan kerja, komunikasi dan kinerja karyawan..	
9	<p>Herryadi, Pujiarti (2024)</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di SMP Bonavita Tangerang</p>	Variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan	Penelitian ini juga membahas variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, komunikasi	Lokasi dan waktu penelitian
10	<p>Tri Novia Mariana, Vera Firdaus (2024)</p> <p>Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sarana Makmur Sejahtera</p> <p>DOI: https://doi.org/10.21070/ups.6405</p>	Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sarana Makmur Sejahtera	Penelitian ini juga membahas variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, komunikasi dan kinerja karyawan..	Lokasi dan waktu penelitian
11	<p>Rona Tanjung , Hutri Agus Romi, Faqar Firmansyah (2023)</p> <p>Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dharma Pacific Engineering</p> <p>Vol 6 No. 1 (2023)</p> <p>DOI: https://doi.org/10.52624/manajerial.v6i1.2385</p>	<p>Berdasarkan hasil perhitungan statistik parsial motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>Berdasarkan hasil perhitungan statistik simultan bahwa motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Berdasarkan PT. Dharma Pacific Engineering</p>	Penelitian ini sama-sama membahas tentang variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, komunikasi dan kinerja karyawan.	<p>a. Lokasi dan waktu penelitian</p> <p>b. Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
12	Sauma Fitriana, Ade Sobariah Hasanah, Rizal Sukma Aliyudin (2023) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Hotel Vol. 2 No. 2 (2023) /	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Arya Kadipaten.	Penelitian ini sama-sama membahas tentang variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.	a. Lokasi dan waktu penelitian b. Peneliti tidak membahas variabel komunikasi
13	Kinanthi Puan Maharan, Bambang Agus Sumantri, Amat Pintu Batu Silalahi (2021) Determinasi Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toyota Auto 2000 Sersan Suharmaji Kediri Vol 6 No. 1 (2021) DOI: https://doi.org/10.56916/jimab.v2i2.385	terdapat pengaruh signifikan ataupun secara simultan antara komunikasi, motivasi, serta lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Toyota Auto 2000 Cabang Sersan Suharmaji Kediri	Penelitian ini sama-sama membahas tentang variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, komunikasi dan kinerja karyawan	Lokasi dan waktu penelitian
14	Galuh Niken Kumalasari, Rusnandari Retno Cahyani, Annisa Indah Mutiasari (2024) Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja PT <i>Asia Recycle</i> MANDIRI Vol 13, No 4 (2024) DOI: https://doi.org/10.33024/jur.jeram.v13i4.16316	disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asia Recycle Mandiri, sedangkan komunikasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan.	Penelitian ini sama-sama membahas tentang variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, komunikasi dan kinerja karyawan	a. Lokasi dan waktu penelitian b. Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
15	Ningsih Ningsih, Rudi Suprianto Ahmadi, Deden Komar Priatna, Maria Lusiana Yulianti (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat	Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Penelitian ini sama-sama membahas tentang variabel lingkungan kerja dan	a. Lokasi dan waktu penelitian b. Tidak membahas kinerja karyawan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<u>Vol. 1 No. 1 (2023): Jurnal Komunikasi dan Ilmu Sosial (Januari-Maret 2023) / DOI: https://doi.org/10.38035/jkis.v1i1.117</u>		kepuasan kerja	
16	Steven Khosasi, Yovie Ernanda, Michika Citra, Pelysa Pelysa, Edisah Putra Nainggolan (2023)	Variabel komunikasi, motivasi dan	Penelitian ini sama-sama	Lokasi dan waktu penelitian
17	Hadi Saifullah Hasibuan, Julianto Hutasuhut (2021) PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. SAUDARA JAYA MEDAN SUNGGAL <u>VOL. 1 NO. 2 (2021): JURNAL BISNIS MAHASISWA / DOI: https://doi.org/10.60036/jbm.v1i2.12</u>	menunjukkan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Saudara Jaya Medan Sunggal	Penelitian ini sama-sama membahas tentang variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan	a. Lokasi dan waktu penelitian b. Peneliti tidak membahas variabel komunikasi i.
18	Valen Rengga Bramanta, Bambang Agus Sumantri, Poniran Yudho Leksono (2022) Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Polowijo Kediri <u>VOL. 7 (2022): PROSIDING SEMINAR NASIONAL MANAJEMEN, EKONOMI DAN AKUNTANSI 2022</u>	semua variabel yaitu motivasi, komunikasi, lingkungan kerja berpengaruh positif baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan CV Polowijo Kediri.	Penelitian ini sama-sama membahas tentang variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, komunikasi dan kinerja karyawan	Lokasi dan waktu penelitian
19	Rima Pujiati, Sugiono Sugiono, Hery Purnomo (2023) Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DISPERINDAG Kabupaten Nganjuk	Secara simultan dan signifikan variabel motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan	Penelitian ini sama-sama membahas tentang variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, komunikasi	Lokasi dan waktu penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
20	Subhan Akbar Abbas, Prayudhi Fadhillah (2024) Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DOI: https://doi.org/10.37531/ecotal.v5i1.868	Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel Motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini sama-sama membahas tentang variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, komunikasi dan kinerja karyawan	a. Lokasi dan waktu penelitian b. Variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
21	Periaman Hura, Novi Yanti (2023) Pengaruh Komunikasi Kerja, Motivasi Kerjadan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Padang VOL. 1 NO. 4 (2023): EKASAKTI MATUA JURNAL MANAJEMEN (OKTOBER 2023) / DOI: https://doi.org/10.31933/emjm.v1i4.970	variabel komunikasi kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Telkom Cabang Padang	Penelitian ini sama-sama membahas tentang variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, komunikasi dan kinerja karyawan	Lokasi dan waktu penelitian
22	Pita Karni Zendrato, Latersia Br Gurusinga (2022) Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutrifood Medan Vol 5 No 1, Januari 2022 DOI: 10.36778/jesya.v5i1.672	Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT.Nutrifood Medan	Penelitian ini sama-sama membahas tentang variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, komunikasi dan kinerja karyawan	Lokasi dan waktu penelitian
23	TriAgung Bawono, Kim Budiwinarto (2024) Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PTSmartfrenTelecom Tbk di Sragen) Vol 3 No 1 (Tahun 2024)	Komunikasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan	Penelitian ini sama-sama membahas tentang variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, komunikasi	a. Lokasi dan waktu penelitian b. Variabel komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Lanjutan Tabel 2.1

	DOI: https://doi.org/10.54840/wijob.v3i1.256	terhadap kinerja karyawan PT Smartfren Telecom Tbk Sragen.	dan kinerja karyawan	
24	Riska Sulistianingsih, Rushadiyati (2022) Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sapta Sarana Sejahtera “ Vol 12, No 2 (2022) DOI: https://doi.org/10.52643/jam.v12i2.2295	Komunikasi dan motivasi kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Tetapi Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini sama-sama membahas tentang variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, komunikasi dan kinerja karyawan	a. Lokasi dan waktu penelitian b. Tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
25	Desvitriani Nurakza, Muhammad Syaifulloh, Setiabudi Nur Khojin (2024) Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Daehan Global) Vol.2, No.8 Agustus 2 DOI: https://doi.org/10.61722/jiem.v2i8.2124	Komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Daehan Global.	Penelitian ini sama-sama membahas tentang variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, komunikasi dan kinerja karyawan	Lokasi dan waktu penelitian

Data: data dari berbagai jurnal

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu terdapat beberapa hal kesamaan antara yang dilakukan oleh peneliti dan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu. Namun, terdapat beberapa perbedaan yang dilakukan oleh peneliti di antaranya lokasi penelitian. Adanya variabel yang digunakan oleh peneliti sebagai variabel tambahan yang mempengaruhi variabel lainnya, sehingga terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan kajian kepustakaan. Oleh karena itu, kerangka berpikir memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. Di dalam kerangka pemikiran variabel-variabel penelitian dijelaskan secara mendalam dan relevan dengan permasalahan yang diteliti, sehingga dapat dijadikan dasar untuk menjawab permasalahan penelitian.

Kerangka berpikir merupakan perlengkapan peneliti untuk menganalisa perencanaan dan berargumentasi kecenderungan asumsi ke mana akan dilabuhkan, . Menurut (Sugiyono, 2022) kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. penelitian kuantitatif kecenderungan akhirnya adalah diterima atau ditolak hipotesis penelitian tersebut, sedangkan penelitian yang berbentuk pernyataan atau narasi-narasi peneliti bertolak dari data dan memanfaatkan teori yang digunakan sebagai bahan penjelasan dan berakhir dengan pembaharuan suatu pernyataan atau hipotesis.

2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Demi tercapainya kinerja yang baik, karyawan memerlukan motivasi agar bekerja lebih giat. Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga

mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

Motivasi kerja yang tinggi juga berhubungan dengan kinerja karyawan karena tingkat keterlibatan yang lebih besar dari pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi. Ketika pegawai merasa termotivasi, mereka memiliki rasa kepemilikan terhadap tugas-tugas mereka dan merasa terhubung secara emosional dengan organisasi.

Selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tafsir et al., 2023) motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung juga oleh peneliti (Agustriani et al., 2022) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu di atas, peneliti sampai pada pemahaman bahwa Motivasi memiliki peranan penting karena dengan adanya motivasi, setiap karyawan akan bersedia bekerja keras dan penuh antusiasme untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan juga, Motivasi yang tinggi juga dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja

karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan karyawan dengan kinerjanya.

Selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Laksono & Wilasittha, 2023) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung juga oleh peneliti (Aisyah, 2025) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu di atas, peneliti sampai pada pemahaman bahwa lingkungan kerja pada sebuah perusahaan atau organisasi harus terus terjaga dengan baik dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi dalam organisasi adalah proses penyampaian informasi, ide, dan perasaan dari satu pihak ke pihak lain untuk mencapai pemahaman yang sama. Komunikasi yang efektif dalam organisasi dapat mendorong kinerja yang lebih baik karena mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan kejelasan dalam pelaksanaan tugas.

komunikasi yang terjalin terutama dengan atasan juga akan membuat para karyawan dapat meningkatkan kinerja secara maksimal, karena hubungan dengan atasan penting untuk pekerjaan mereka. Sehingga membuat karyawan menjadi mudah dalam bertukar informasi, bertanya tentang pekerjaan, atau sekedar berbincang yang dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja

Selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Zendrato, 2022) komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .

Didukung oleh peneliti (Sulistianingsih & Rushadiyati, 2022) komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu di atas, peneliti sampai pada pemahaman bahwa komunikasi dalam sebuah perusahaan dapat terjalin antara atasan dengan para karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

2.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada dasarnya motivasi itu datang dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi. Motivasi dari luar adalah motivasi yang pemicunya datang dari luar diri seseorang. Sementara motivasi dari dalam ialah dorongan yang muncul dari inisiatif diri seseorang. Sementara motivasi dalam adalah dorongan yang muncul dari inisiatif diri seseorang. Motivasi kerja memegang peranan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk mencapai tujuan dan harapan perusahaan dengan lebih baik. Karyawan yang termotivasi akan cenderung bekerja lebih keras dan efisien dalam meningkatkan produktivitas mereka.

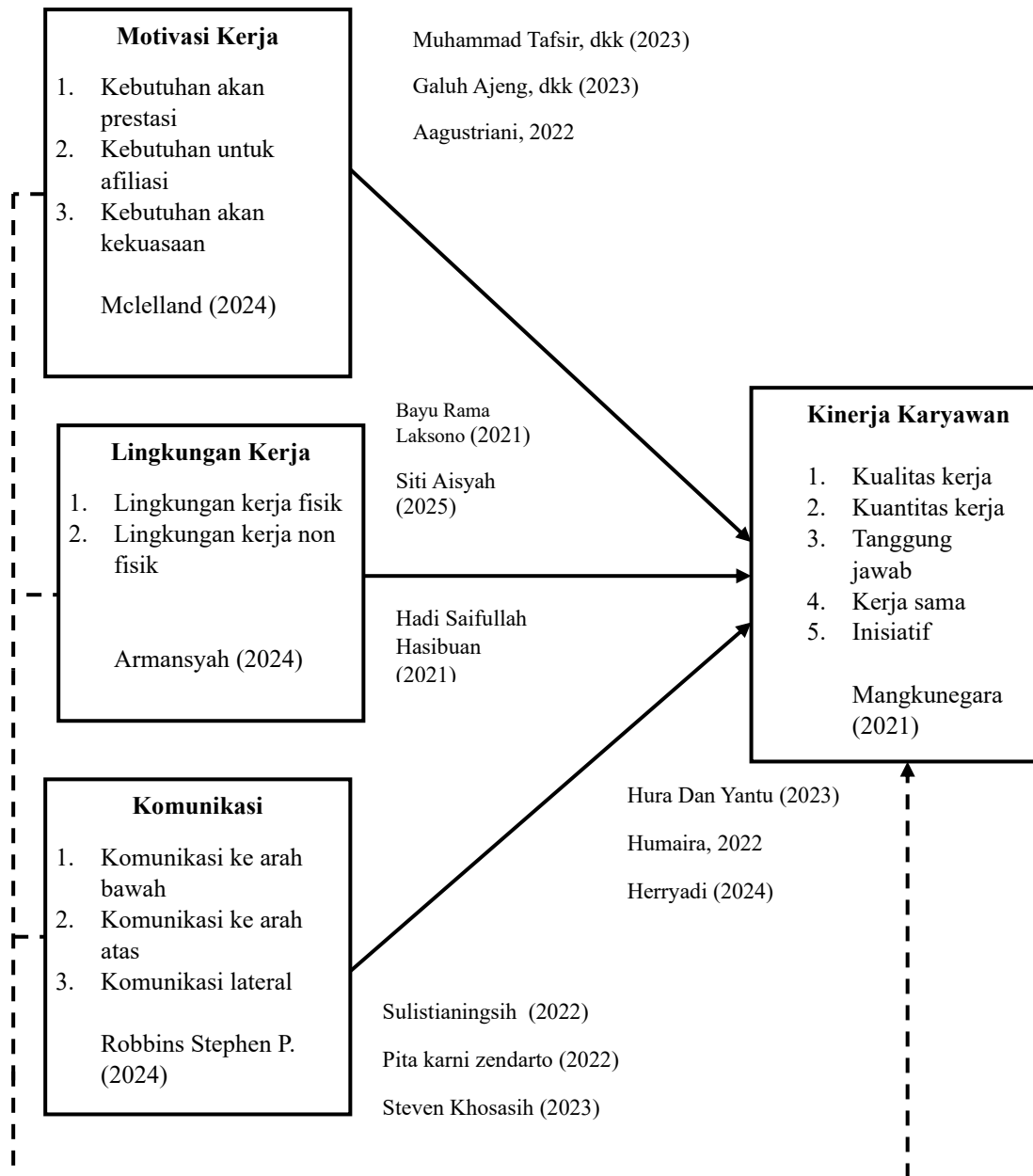
Lingkungan kerja yang baik dapat berdampak positif pada kinerja perusahaan tersebut. . Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Dalam suatu perusahaan arti komunikasi memegang peranan yang sangat penting, pentingnya komunikasi dalam perusahaan adalah di mana dalam melakukan pekerjaan antar sesama karyawan diperlukan komunikasi yang efektif agar pesan-pesan tentang pekerjaan dapat dipahami. Efektivitas komunikasi akan berjalan dengan baik jika keduanya memahami makna dari informasi komunikasi tersebut. Komunikasi antara atasan dengan bawahan harus memiliki makna yang saling dipahami satu sama lain sehingga terjadi harmonisasi komunikasi organisasi dan sebaliknya.

Berdasarkan uraian di atas, sampai pada pemahaman bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi merupakan tiga faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Ketiganya saling terkait dan bersama-sama menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan produktivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan ketiga aspek tersebut secara simultan agar karyawan mampu bekerja secara optimal.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Humaira, 2022) dan (Hura & Yanti, 2023) Secara simultan dan signifikan variabel motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3 Paradigma Penelitian



Gambar 2. 1
Paradigma Penelitian

Keterangan:

Parsial = —————

Simultan = - - - - -

2.4 Hipotesis

Menurut Suharsimi Arikunto dalam (Hardani et al., 2020), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan penjelasan pada kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut.

1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
- b. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
- c. Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.