

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Kajian Pustaka

Pada bab ini peneliti akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Kajian Pustaka merupakan kerangka acuan yang disusun berdasarkan kajian berbagai aspek yang berhubungan dengan topik atau masalah yang akan diteliti. Pada kajian pustaka ini, akan menjelaskan mengenai teori-teori kajian ilmiah dari para ahli, mulai dari *grand theory* membahas teori manajemen dasar, *middle theory* membahas teori manajemen sumber daya manusia dan *applied theory* membahas teori berkaitan dengan yang akan diteliti yaitu komunikasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Maka dari kajian pustaka ini dapat mengemukakan secara menyeluruh mengenai teori-teori relevan dengan permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari e-book, jurnal, karya ilmiah dan lain sebagainya.

Peneliti akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah masalah yang di hadapi, disesuaikan dengan permasalahan yang diangkat dalam peneliti ini yaitu komunikasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2.1.1 Manajemen

Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam mengatur kegiatan yang dikerjakan individu atau kelompok. Sistem atau manajemen harus dilakukan untuk memenuhi target yang akan dicapai oleh individu atau kelompok tersebut dalam mencapai tujuan. Manajemen mengandung unsur perencanaan, pengaturan, pelaksanaan, dan tujuan yang ingin dicapai, serta pelaksanaan manajemen yang berupa individu atau kelompok (Hantono et al., 2025). Dengan demikian, manajemen adalah sebuah seni mengatur dan merencanakan sesuatu guna mencapai sebuah tujuan.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Secara etimologi, kata manajemen berasal dari bahasa Prancis kuno, yaitu *management* yang berarti seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen dapat didefinisikan sebagai upaya perencanaan, pengorganisasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Menurut George R. Terry (2006:74) dalam (Hantono et al., 2025), manajemen merupakan suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Robbins & Coulter (2021:37) mendefinisikan manajemen sebagai “*Management involves coordinating and overseeing the work activities of others so their activities are completed efficiently*

and effectively”, yang berarti manajemen melibatkan koordinasi dan pengawasan terhadap aktivitas kerja orang lain agar dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

Selanjutnya, menurut Robbins (2008:4-7) dalam Agus et al., (2023:3), berikut ini Adalah beberapa alasan manajemen penting:

1. Manajemen membantu organisasi menetapkan tujuan yang jelas dan merumuskan strategi untuk mencapainya. Dengan perencanaan yang baik dan pengorganisasian yang efisien, organisasi dapat bekerja menuju pencapaian tujuan dengan lebih terarah.
2. Manajemen membantu organisasi menggunakan sumber daya yang dimiliki secara efisien dan efektif. Dengan mengalokasikan sumber daya dengan bijaksana, organisasi dapat menghindari pemborosan dan mencapai hasil maksimal dari sumber daya yang tersedia.
3. Manajemen membantu organisasi mengatasi masalah dan perubahan dalam lingkungan kerja atau organisasi. Organisasi yang memiliki pengendalian yang tepat memiliki kemampuan untuk beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan dengan cepat.
4. Manajemen dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif melalui pengarahan yang baik. Manajemen juga berperan dalam meningkatkan kualitas produk atau layanan yang diberikan organisasi.
5. Manajemen membantu dalam pengambilan keputusan penting bagi organisasi. Manajer dapat membuat keputusan yang lebih baik dan lebih terinformasi dengan menganalisis data, menemukan masalah, dan menilai opsi.

Peneliti menyimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang sistematis, terkoordinasi, dan terintegrasi dalam mengatur serta memanfaatkan berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dalam pelaksanaannya, manajemen mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan agar seluruh sumber daya organisasi dapat digunakan secara optimal.

2.1.1.2 Fungsi manajemen

Menurut George R Terry (2006:74) dalam Hasnida (2024) manajemen merupakan suatu proses yang khas yang terdiri atas Tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya yang ada. Manajemen diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan pengawasan dalam rangka mencapai tujuan melalui sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Dalam konsep manajemen menurut terry, ada empat poin utama yang biasa disingkat POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*), yang menjadi fungsi utama dalam manajemen.

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan tahapan awal dalam menjalankan fungsi manajemen. Perencanaan secara umum dapat diartikan sebagai proses penyusunan tujuan dan sasaran organisasi serta penyusunan peta kerja dan cara cara kerja dalam mencapai tujuan dan sasaran. Setiap kegiatan yang mempunyai arah dan tujuan, memerlukan suatu perencanaan. Tanpa perencanaan yang tepat, tujuan tidak akan dapat dicapai secara efektif dan efisien

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Organizing merupakan suatu proses menghubungkan orang-orang yang terlibat dalam organisasi tertentu dan menyatu padukan tugas serta fungsinya dalam organisasi. Dalam prosesnya dilakukan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab secara terperinci berdasarkan bagian dan bidang masing-masing sehingga terintegrasi hubungan-hubungan kerja yang sinergis, kooperatif, harmonis, dan seirama dalam mencapai tujuan yang telah disepakati.

3. Penggerakan (*Actuating*)

Actuating merupakan tindakan pelaksanaan dari rencana yang telah dibuat. Pelaksanaan dilaksanakan jika fungsi perencanaan sudah matang dibuat. Pelaksanaan dalam manajemen lebih dikenal dengan bahasa implementasi dari program. Fungsi penggerakan (*actuating*) pada dasarnya adalah bentuk aturan, motivasi, dan bimbingan yang diberikan kepada semua sumber daya dalam organisasi agar mereka memiliki kesadaran yang tinggi untuk menjalankan tugasnya dengan baik.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Controlling merupakan pengawasan serta pengendalian. *Controlling* sangat berperan penting dalam melihat apakah proses manajemen berjalan dengan baik mencapai tujuan sasaran ataupun sebaliknya. Maka dengan itu Langkah yang harus diambil dalam *controlling* mengamati, menilai mengevaluasi dan mengoreksi setiap Langkah perencanaan berjalan sesuai dengan rencana atau sebaliknya.

Berdasarkan fungsi manajemen diatas dapat dipahami bahwa fungsi manajemen secara umum mencerminkan Langkah-langkah dasar yang dilakukan untuk mengelola suatu organisasi. Dimulai dari perencanaan, manajer menentukan arah dan tujuan yang ingin dicapai. Pengorganisasian dilakukan untuk membagi tugas dan sumber daya secara tepat agar kegiatan berjalan secara efektif. Fungsi pemimpin berperan dalam mengarahkan dan memotivasi karyawan agar mampu menjalankan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Terakhir pengawasan dilakukan untuk memastikan seluruh proses berjalan sesuai rencana serta melakukan evaluasi dan perbaikan bila diperlukan.

2.1.1.3 Unsur – Unsur Manajemen

Manusia sebagai pelaku manajemen Dimana yang diatur oleh manusia adalah semua aktivitas yang ditimbulkan dalam proses manajemen yang selalu berhubungan dengan faktor-faktor produksi yang disebut dengan 6 M. Menurut Tiyanto dalam Rahman et al., (2021:12) unsur-unsur manajemen yang disebut yaitu *“the six M management”* yakni *Man, Money, Material, Machine, Methods* dan *Market*.

Untuk lebih mendalami pemahaman terhadap unsur-unsur manajemen tersebut maka akan dijelaskan sebagai berikut :

a) Manusia (*Man*)

Man atau sumber daya manusia atau pegawai ada dalam organisasi. Manusia ialah obyek normal dalam suatu eksistensi yang sangat beragam. Manusia mempunyai perbedaan satu dengan yang lainnya, baik tingkah laku, fikiran, Bahasa, sifat, maupun Gerak-geriknya. Manusia menggunakan pendekatan

salah satunya dengan cara psikologi agar bisa memahami atau membedakan karakter seseorang dengan orang lain.

b) Uang (*Money*)

Money atau uang, yang merupakan dana yang digunakan untuk membiayai suatu kegiatan. Uang ialah salah satu kebutuhan hidup yang sangat penting dan tidak bisa diabaikan. Uang ialah alat untuk tukar menukar dan alat untuk mengukur jumlah nilai atau nominal. Perusahaan dapat mengukur besar-kecilnya kegiatan dari jumlah uang yang beredar. Oleh karenanya, uang sangat krusial guna ketercapaiannya segala sesuatu tujuan karena perlunya dilakukan perhitungan yang rasional.

c) Material (*Materials*)

Material merupakan bahan-bahan yang akan diolah menjadi produk yang siap dijual. Material ini juga sebagai bahan yang menunjang terciptanya keahlian pada manusia dalam melakukan pekerjaan jasa. Material sendiri istilah dari unsur bahan. Bahan merupakan salah satu pendukung utama setelah uang dalam suatu proses manajemen. Proses manajemen tidak akan ada kemulusan jalan jika ketidakadanya bahan. Manusia menggunakan bahan untuk mencapai tujuan dalam proses manajemen.

d) Mesin (*Machine*)

Machines atau mesin, yaitu peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk membantu penyelesaian pekerjaan di suatu organisasi. Dengan adanya teknologi seperti sekarang, manusia tidak lagi menjadi mesin pembantu pada masa sebelum revolusi industri terjadi. Dengan semakin majunya teknologi

dengan masa sekarang, maka penggunaan mesin-mesin sangat penting dalam kegiatan operasi suatu perusahaan atau organisasi.

e) Metode (*Methods*)

Method atau metode, yang merupakan cara-cara atau langkahlangkah yang dipedomani dalam melaksanakan suatu kegiatan. Dalam lembaga organisasi atau perusahaan, metode manajemen yang dibentuk oleh seorang manajer sangat diperlukan untuk menjaga kualitas karyawan atau anggota. Akan tetapi untuk mencapai tujuan suatu pekerjaan tergantung dari metode manajemennya.

f) Pasar (*Market*)

Market atau pasar, yaitu tempat produsen atau perusahaan menjual barangnya atau pun mendapatkan sumber-sumber daya untuk mendukung proses produksi di perusahaan tersebut. Pasar ialah suatu tempat untuk menjual barang keperluan manusia atau jasa, serta tenaga kerja pada orang dengan upah dengan dirupakan uang. Barang serta jasa yang dilakukannya penjualan ialah barang sah. Ada bervariasi pasar seperti berkenaan dengan bentuk, segi ukuran, jangkauan, serta jenis yang diperjual belikan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Syarief et al., 2022). Manajemen sumber daya manusia juga berperan dalam merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta

melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan karena berperan dalam mengelola sumber daya manusia untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut Daniel (2022:4), Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan dengan pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan personel suatu organisasi dengan tujuan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan atau sasaran utama organisasi tersebut.

Selanjutnya, Samsuni (2023) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia, suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat berjalan dengan sempurna. Oleh karena itu, sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mengelola karyawan agar kegiatan organisasi dapat berjalan secara optimal.

Menurut Storey (1989:33) dalam Erlianti *et al.*, (2024:4) MSDM adalah pendekatan yang menganggap orang sebagai aset berharga, serta sumber keunggulan kompetitif melalui komitmen, kemampuan beradaptasi, dan kualitas tinggi.

Sejalan dengan itu, definisi lain yang dikemukakan oleh Dessler (2020:3) dalam Erlianti *et al.*, (2024:4) MSDM adalah proses yang mencakup perolehan, pelatihan, penilaian, dan kompensasi karyawan, serta mengelola hubungan tenaga

kerja, kesehatan dan keselamatan mereka, serta aspek-aspek yang berkaitan dengan keadilan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan dan pendayagunaan tenaga kerja melalui berbagai fungsi manajerial seperti perencanaan, rekrutmen, pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, dan pengawasan yang dilakukan secara terintegrasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen, maka sebelum mengemukakan pendapat-pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia, perlu dijelaskan mengenai arti manajemen itu sendiri. Menurut Irma (2023), menjelaskan fungsi-fungsi manajemen berikut :

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan atau menggambarkan dimuka tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan ini untuk menetapkan program kepegawaian.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk baga organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang depan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar dapat mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaannya.

5. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang di berikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun yang akan datang.

7. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

8. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan, sedangkan dilain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagai besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya

manusia dalam organisasi, dengan tujuan untuk memberi kepada organisasi suatu satuan kerja yang efektif. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung tahap perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut Cushway dalam Irma (2023:3), tujuan MSDM meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi masalah perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antarpekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM

2.1.3 Komunikasi

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi, ide, gagasan,

pikiran, perasaan, maupun pendapat dari seseorang atau sekelompok orang kepada pihak lain melalui berbagai saluran atau media tertentu dengan tujuan menciptakan kesamaan pemahaman, memengaruhi sikap, mengubah perilaku, serta membangun hubungan yang baik (Milyane et al., 2022). Dalam pelaksanaannya, komunikasi tidak hanya sebatas proses penyampaian pesan, tetapi juga melibatkan interaksi dua arah antara pengirim dan penerima pesan sehingga menghasilkan umpan balik (*feedback*) yang menunjukkan bahwa informasi telah diterima dan dipahami sebagaimana mestinya (Astiani et al., 2025a).

2.1.3.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan organisasi karena menjadi sarana utama dalam menyampaikan informasi, membangun koordinasi, serta menciptakan hubungan kerja yang efektif. Melalui komunikasi yang baik, setiap individu dapat memahami tujuan organisasi, menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya, serta meminimalkan terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Almahdi & Adiwati (2022), komunikasi merupakan suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk menyampaikan suatu pesan kepada orang lain guna mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian, komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai sarana penyampaian informasi, tetapi juga sebagai upaya untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pihak yang berkomunikasi.

Selanjutnya, Zatira (2024) menyatakan bahwa komunikasi merupakan fondasi utama dalam organisasi karena melalui komunikasi individu dapat

membangun hubungan kerja, berbagi pengetahuan, menciptakan koordinasi, serta mengembangkan budaya organisasi yang mendukung pencapaian tujuan bersama.

Menurut Deddy Mulyana dalam Muhtar et al. (2025), komunikasi merupakan proses penyampaian dan pemaknaan pesan yang berlangsung secara terus-menerus antara individu maupun kelompok melalui simbol verbal dan nonverbal untuk menciptakan kesamaan makna. Keberhasilan komunikasi sangat ditentukan oleh kemampuan pengirim dan penerima pesan dalam memahami informasi sesuai dengan konteks komunikasi.

Sejalan dengan itu, Astiani et al. (2025b) menyatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan proses pertukaran informasi yang dilakukan secara sistematis antaranggota organisasi untuk mendukung koordinasi, kolaborasi, serta efektivitas pelaksanaan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian dan pertukaran informasi untuk menciptakan kesamaan pemahaman, meningkatkan kerja sama, serta mendukung efektivitas organisasi. Dalam penelitian ini, komunikasi dipandang sebagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan karena komunikasi yang efektif mampu memudahkan penyampaian informasi, memperjelas pembagian tugas, mengurangi kesalahan kerja, serta meningkatkan koordinasi dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi

Menurut Deddy Mulyana dalam Muhtar et al., (2025) mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi adopsi teknologi di tempat kerja, faktor-faktor

tersebut dapat di bagi menjadi tiga kategori utama: individu, organisasi, dan Media atau Teknologi Komunikasi

1. Faktor Individu

Faktor individu berkaitan dengan karakteristik pribadi yang memengaruhi kemampuan seseorang dalam berkomunikasi. Faktor ini meliputi kemampuan berbahasa, keterampilan menyampaikan informasi, kemampuan mendengarkan secara aktif, tingkat pengetahuan, pengalaman kerja, persepsi, motivasi, serta sikap terhadap orang lain.

Individu yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik akan lebih mudah menyampaikan informasi secara jelas, memahami pesan yang diterima, serta membangun hubungan kerja yang harmonis. Sebaliknya, keterbatasan kemampuan komunikasi dapat menimbulkan kesalahpahaman dan menghambat koordinasi dalam organisasi.

2. Faktor Organisasi

Faktor organisasi berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja yang mendukung berlangsungnya komunikasi secara efektif. Faktor ini meliputi budaya organisasi, struktur organisasi, gaya kepemimpinan, keterbukaan informasi, kebijakan komunikasi, serta dukungan manajemen terhadap komunikasi dua arah. Organisasi yang memiliki budaya komunikasi terbuka akan mendorong karyawan untuk bertukar informasi, memberikan masukan, serta menyelesaikan permasalahan secara kolaboratif. Sebaliknya, organisasi yang menerapkan komunikasi tertutup cenderung mengalami hambatan dalam koordinasi dan pengambilan keputusan.

3. Faktor Media atau Teknologi Komunikasi

Perkembangan teknologi informasi menyebabkan komunikasi organisasi tidak lagi terbatas pada komunikasi tatap muka, tetapi juga memanfaatkan berbagai media digital. Faktor ini mencakup pemilihan media komunikasi yang sesuai, kemudahan penggunaan teknologi, kecepatan penyampaian informasi, kejelasan pesan, serta keandalan sistem komunikasi yang digunakan. Pemanfaatan teknologi komunikasi yang tepat mampu meningkatkan efektivitas penyebaran informasi, mempercepat koordinasi kerja, serta mendukung kolaborasi antarkaryawan, baik dalam lingkungan kerja langsung maupun jarak jauh.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Komunikasi

Menurut Menurut Almahdi & Adiwati (2022), terdapat beberapa indikator pada komunikasi meliputi;

1. Keterbukaan (*Openness*)

Suatu pihak berkomunikasi kepada pihak lain dengan berbicara secara terang-terangan, dalam artian keinginan untuk terbuka ini dimaksudkan agar para individu dapat terbuka dalam menerima segala informasi serta memiliki keinginan untuk memberikan informasi mengenai individu tersebut yang dipandang dengan relevan sebagai pembicaraan dengan seorang lawan bicara.

Adapun indikator keterbukaan yaitu:

- a. Keterbukaan dalam menyampaikan informasi.
- b. Keterbukaan dalam menerima informasi.
- c. Kejujuran dalam berkomunikasi.
- d. Kesiediaan menyampaikan pendapat.

2. Empati (*Empathy*)

Dapat merasakan bagaimana perasaan yang dimiliki orang lain dengan mencoba mengerti perasaan orang tersebut melalui cara yang sama sehingga dapat memperoleh perasaan yang selaras. Adapun indikator empati yaitu:

- a. Memahami perasaan rekan kerja.
- b. Menghargai pendapat orang lain.
- c. Mendengarkan dengan penuh perhatian.

3. Dukungan (*Supportiveness*)

Melalui dukungan guna bisa mencapai komunikasi dengan pribadi lainnya secara efektif. Dukungan dapat terjadi melalui hal yang terucap maupun tidak terucap. Dukungan dengan tidak terucap bukan berarti memiliki konotasi buruk atau negatif, namun bisa diartikan sebagai aspek yang positif melalui sisi komunikasi. Indikatornya yaitu sebagai berikut:

- a. Memberikan bantuan ketika rekan mengalami kesulitan.
- b. Memberikan motivasi kepada rekan kerja.
- c. Terjalannya kerja sama dalam komunikasi.

2.1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik, seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, kebisingan, dan fasilitas kerja, tetapi juga aspek

nonfisik, seperti hubungan antar rekan kerja, hubungan dengan atasan, komunikasi, serta suasana kerja yang harmonis. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja, kepuasan kerja, produktivitas, dan kinerja karyawan.

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kenyamanan dan efektivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kondisi lingkungan yang mendukung akan membantu karyawan bekerja secara optimal, sedangkan lingkungan yang kurang kondusif berpotensi menurunkan motivasi, produktivitas, dan kualitas hasil kerja.

Menurut Nurdin & Djuhartono (2021a), lingkungan kerja berkaitan dengan keberadaan sarana, prasarana, serta aspek sosial yang mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik, tetapi juga aspek sosial yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan.

Selanjutnya, Rulianti & Nurpribadi (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat karyawan merasa betah sehingga mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan lingkungan yang kurang baik dapat menimbulkan stres, kelelahan, serta menurunkan kinerja dan produktivitas.

Menurut Sarip (2023), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang

dibebankan. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, seperti pencahayaan, suhu udara, kebersihan, kebisingan, dan keamanan, serta kondisi nonfisik berupa hubungan kerja dengan atasan maupun sesama rekan kerja. Sejalan dengan itu, Estiana et al. (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi material maupun psikologis dalam organisasi yang dapat memengaruhi kinerja seseorang.

Selanjutnya, berdasarkan Sedarmayanti (2017:26) dalam Nabil (2025), lingkungan kerja merupakan suatu tempat kerja bagi individu maupun kelompok yang di dalamnya terdapat fasilitas untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Selain itu, Dewi & Sunarsi (2025) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi fisik maupun nonfisik yang dirasakan karyawan selama menjalankan pekerjaan sehingga berpengaruh terhadap kenyamanan, produktivitas, motivasi, dan kualitas hasil kerja. Lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan kerja antara bawahan, rekan kerja, maupun atasan.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi di sekitar karyawan, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi kenyamanan, keamanan, semangat kerja, serta efektivitas dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan peningkatan kinerja karyawan.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Agatha & Damayanti (2022), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Pencahayaan

Pencahayaan merupakan kondisi penerangan di tempat kerja yang berfungsi untuk membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Pencahayaan yang memadai dapat mengurangi kelelahan mata, meningkatkan ketelitian kerja, serta meminimalkan risiko kesalahan dalam bekerja.

2. Suhu dan Sirkulasi Udara

Suhu dan sirkulasi udara berkaitan dengan kondisi temperatur serta pertukaran udara di lingkungan kerja. Suhu yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat menimbulkan ketidaknyamanan sehingga mengurangi konsentrasi dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga suhu dan kualitas udara agar tetap nyaman bagi pekerja.

3. Kebisingan

Kebisingan merupakan suara yang tidak diinginkan dan dapat mengganggu aktivitas kerja. Tingkat kebisingan yang tinggi dapat menyebabkan stres, menurunkan konsentrasi, serta menghambat komunikasi antar karyawan. Oleh karena itu, pengendalian kebisingan menjadi salah satu aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

4. Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan interaksi yang terjalin antara karyawan dengan atasan maupun sesama rekan kerja. Hubungan kerja yang harmonis dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan kerja sama tim, serta mengurangi potensi konflik di lingkungan kerja.

5. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang disediakan organisasi untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan. Ketersediaan fasilitas yang memadai, seperti peralatan kerja, ruang kerja yang nyaman, dan fasilitas pendukung lainnya, dapat meningkatkan efisiensi serta efektivitas kerja karyawan.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik dalam suatu organisasi merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi (Risahondua et al., 2024).

Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang berada di sekitar pegawai dan memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap pegawai (Risahondua et al., 2024).

Menurut Sedarmayanti (2017:27) dalam Nabil (2025), secara garis besar dimensi lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi di sekitar tempat kerja yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kenyamanan pegawai dalam

melaksanakan pekerjaannya (Nabil, 2025). Adapun indikator lingkungan kerja fisik, meliputi:

- a. Pencahayaan, yaitu tingkat penerangan di tempat kerja yang memudahkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa menyebabkan kelelahan mata.
- b. Suhu udara, yaitu kondisi temperatur ruangan yang nyaman sehingga mampu mendukung produktivitas kerja pegawai.
- c. Tingkat kebisingan, yaitu kondisi suara di lingkungan kerja yang dapat memengaruhi konsentrasi, kenyamanan, dan efektivitas pegawai dalam bekerja.
- d. Penggunaan warna ruangan, yaitu pemilihan warna pada ruang kerja yang mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, menyenangkan, serta meningkatkan semangat kerja pegawai.
- e. Fasilitas kerja, yaitu tersedianya sarana dan prasarana kerja seperti meja, kursi, komputer, jaringan internet, ruang kerja, maupun perlengkapan lain yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.
- f. Sirkulasi udara, yaitu kelancaran pertukaran udara di lingkungan kerja yang memberikan udara segar sehingga menciptakan kenyamanan dan menjaga kesehatan pegawai selama bekerja.
- g. Kebersihan lingkungan kerja, yaitu kondisi lingkungan kerja yang bersih, rapi, dan terawat sehingga menciptakan suasana kerja yang sehat, nyaman, dan mendukung produktivitas pegawai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi yang berkaitan dengan hubungan sosial maupun psikologis antara pegawai, atasan, dan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman (Natania & Martha, 2023).

Lingkungan kerja non fisik mencerminkan hubungan kerja yang harmonis serta kondisi psikologis yang mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator lingkungan kerja non fisik meliputi:

- a. Keamanan kerja, yaitu kondisi yang memberikan rasa aman kepada pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, baik dari aspek keselamatan kerja maupun kepastian dalam bekerja.
- b. Hubungan antarpegawai, yaitu hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja yang ditandai dengan adanya komunikasi yang baik, kerja sama, saling menghargai, dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Hubungan antara atasan dan bawahan, yaitu hubungan kerja yang terjalin secara harmonis antara pimpinan dan pegawai melalui komunikasi yang efektif, pemberian arahan yang jelas, dukungan, serta saling menghormati dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, baik dari segi

kualitas maupun kuantitas hasil kerja. Kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya secara optimal, memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, serta memberikan kontribusi positif dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi karena menunjukkan sejauh mana karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan target yang telah ditetapkan. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan karyawan, semakin besar pula kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Erri et al. (2021), kinerja karyawan merupakan perilaku individu dalam melakukan pekerjaan dengan keahlian serta kemampuan tertentu yang dimiliki. Sejalan dengan itu, Malayu S.P. Hasibuan (2021) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari implementasi tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan mengharapkan setiap karyawan mampu menunjukkan kinerja yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Selanjutnya, menurut Kasmir (2019:208–210) dalam Safitri & Kasmari (2022), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab selama periode tertentu. Definisi tersebut menunjukkan bahwa penilaian kinerja tidak hanya didasarkan pada hasil akhir pekerjaan, tetapi juga pada perilaku kerja yang ditunjukkan selama proses pelaksanaan tugas.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang tercermin dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas pelaksanaan pekerjaan, serta kemampuan memanfaatkan kemampuan yang dimiliki untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi.

2.1.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor individu dan organisasi. Menurut Kasmir dalam Budiasa (2021:15), faktor yang memengaruhi kinerja meliputi kemampuan dan keahlian, pengetahuan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Selain itu, Budiasa (2021:28) serta Dewi (2021) menambahkan stres kerja dan komunikasi sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:

1. Kompetensi (*Competence*)

Kompetensi berkaitan dengan kemampuan dan keahlian serta pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan pekerjaan akan lebih mampu memahami tugas dan menyelesaikannya secara efektif sehingga dapat mendukung pencapaian kinerja.

2. Lingkungan Kerja (*Work Environment*)

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, dapat

memengaruhi kenyamanan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu karyawan bekerja secara efektif.

3. Budaya Organisasi (*Organizational Culture*)

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi menjadi pedoman bagi karyawan dalam berperilaku dan melaksanakan pekerjaan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

4. Disiplin Kerja (*Work Discipline*)

Disiplin kerja merupakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan melalui kepatuhan terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja akan lebih mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan, waktu, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

5. Stres Kerja (*Work Stress*)

Stres kerja berkaitan dengan tekanan yang dialami karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kondisi stres kerja dapat memengaruhi kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, tingkat stres kerja menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam pencapaian kinerja karyawan.

6. Komunikasi (*Communication*)

Komunikasi merupakan proses penyampaian dan penerimaan informasi antara karyawan maupun antara karyawan dengan atasan dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari individu maupun organisasi. Faktor-faktor tersebut meliputi kompetensi, lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, stres kerja, dan komunikasi. Keenam faktor tersebut berkaitan dengan kemampuan, kondisi, perilaku, serta proses kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan mencapai hasil kerja yang ditetapkan organisasi.

2.1.5.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Tannady (2018), tujuan dengan adanya penilaian kinerja ini adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan berbagai keputusan didalam manajemen sumberdaya manusia, seperti promosi, mutasi dan PHK atau pemberhentian karyawan.
- b. Melakukan identifikasi kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan dari setiap karyawan.
- c. Sebagai alat validasi atas program seleksi pengembangan yang telah dilakukan.
- d. Sebagai alat umpan balik kepada pekerja atas hasil kerjanya.
- e. Sebagai dasar menentukan keputusan remunerasi dan kompensasi.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006:260) dalam Safitri & Kasmari (2022) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa Dimensi untuk mengukur kinerja karyawan adalah :

1. Kualitas Kerja.

Kualitas kerja menunjukkan tingkat ketepatan, kerapihan, serta mutu hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan standar perusahaan. Adapun indikator kualitas kerja yaitu:

- a. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Kesesuaian hasil kerja dengan standar perusahaan.

2. Kuantitas.

Kuantitas kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai target yang telah ditetapkan.

Adapun indikator kuantitas kerja yaitu:

- a. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan.
- b. Pencapaian target pekerjaan.

3. Ketepatan Waktu.

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Adapun indikator ketepatan waktu yaitu:

- a. Penyelesaian pekerjaan sesuai jadwal.
- b. Kemampuan memanfaatkan waktu kerja secara efektif.

4. Efektivitas

Efektivitas menunjukkan kemampuan karyawan dalam memanfaatkan sumber daya organisasi secara optimal untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Adapun indikator efektivitas yaitu:

- a. Penggunaan sumber daya secara efisien.

- b. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

5. Kemandirian

Kemandirian menunjukkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tanpa ketergantungan yang berlebihan kepada orang lain.

Adapun indikator kemandirian yaitu:

- a. Mampu bekerja tanpa pengawasan yang intensif.
- b. Mampu mengambil keputusan dalam pekerjaan.

6. Komitmen kerja

Komitmen kerja menunjukkan tingkat kesungguhan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya terhadap organisasi.

Adapun indikator komitmen kerja yaitu:

- a. Loyalitas terhadap organisasi.
- b. Tanggung jawab terhadap pekerjaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya. Kajian yang digunakan yaitu mengenai Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	(Amoah et al., 2026) <i>Unravelling the antecedents of office environment dynamics on employees' performance: a critical analysis of Ghana's manufacturing sector.</i> <i>African Journal of Economic and Management Studies</i>, 1–17. https://doi.org/10.1108/AJEMS-07-2024-0391	Lingkungan kerja yang baik, terutama pencahayaan, suhu ruangan, dan kondisi suara, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Sama-sama meneliti lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada sektor manufaktur.	menambahkan komunikasi dan dilakukan pada PT TKG Taekwang Indonesia.
2.	(Eneche & Mohammed, 2024) <i>Impact of Work Environment on Employee Performance in Manufacturing Firms in FCT-Abuja.</i> <i>ABUJA JOURNAL OF BUSINESS AND MANAGEMENT</i>, 2(3), 1–14. https://doi.org/10.7118/ajbam-03-2024-35	Lingkungan kerja diteliti pada karyawan perusahaan manufaktur di Abuja, Nigeria dengan 227 responden. Hasil regresi digunakan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Sama-sama menguji lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan menggunakan objek perusahaan manufaktur.	Penelitian hanya menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan dilakukan pada perusahaan manufaktur di Nigeria.
3.	(Yonius Zebua & Krisnawati Setyaningrum Nugraheni, 2025) <i>The Relationship between Workload and Work Environment on Employee Performance: A Study at PT MOD.</i>	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel	Memiliki persamaan lingkungan kerja dan kinerja karyawan serta sama-sama meneliti sektor	Menggunakan beban kerja sebagai variabel independen lainnya dan objek penelitian berbeda.

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>LITERACY: International Scientific Journals of Social, Education, Humanities</i>, 4(2), 245–252. https://doi.org/10.56910/literacy.v4i2.2438	menjelaskan 70,8% variasi kinerja karyawan.	manufaktur/garmen.	
4.	(Ruth Desna Sari Dachi & Nugraheni, 2025) <i>The Impact of Internal Communication and Work Environment on Employee Performance in Manufacturing Companies in Semarang.</i> <i>LITERACY: International Scientific Journals of Social, Education, Humanities</i>, 4(2), 236–244. https://doi.org/10.56910/literacy.v4i2.2437	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Memiliki persamaan variabel komunikasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, serta sama-sama dilakukan pada sektor manufaktur.	Perbedaan terletak pada lokasi dan objek penelitian, yaitu perusahaan manufaktur di Semarang, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT TKG Taekwang Indonesia di Subang.
5.	(Nurputradi et al., 2026) <i>The Influence of Work Discipline and Organizational Communication on the Performance of Phylon Section Employees at PT Adis Dimension Footwear Tangerang Regency.</i> DOI: https://doi.org/10.8888/ijospol.v7i3.276	Disiplin kerja dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Memiliki persamaan komunikasi organisasi dan kinerja karyawan serta sama-sama berada pada industri manufaktur/footwear.	Menggunakan disiplin kerja sebagai variabel independen lainnya dan objek penelitian berbeda.
6.	(Tan Marcella Wijaya & Wulandari, 2024)	Komunikasi kerja dan lingkungan	Memiliki persamaan	Perbedaan tempat,

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>The Effect of The Work Environment and Compensation on Employee Performance at PT. Mataram Duta Abadi.</i> <i>Jurnal Ekonomi</i>, 13(01), 2268–2277. https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/	kerja berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan, Komunikasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.	variabel yaitu: komunikasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.	antara Banjarmasin disaat pandemi dan Kabupaten Subang.
7.	(Noorhan et al., 2025) Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Trisula Textile Industries. <i>SECAD: Secretary Administration Journal</i>, 5(2). https://jurnal.asmkencana.ac.id/index.php/SECAD/	Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 30 karyawan PT Trisula Textile Industries.	Memiliki persamaan komunikasi dan kinerja karyawan serta sama-sama meneliti perusahaan tekstil/manufaktur.	Hanya menggunakan komunikasi sebagai variabel independen dan objek penelitian berbeda.
8.	(Zhenjing et al., 2022) <i>Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model.</i> <i>Frontiers in Public Health</i>, 10, 1–13. https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400	Lingkungan kerja yang positif berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga meningkatkan komitmen dan <i>achievement-striving ability</i>, yang selanjutnya meningkatkan kinerja karyawan.	Memiliki persamaan lingkungan kerja dan kinerja karyawan serta sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan lingkungan kerja dengan kinerja.	Menggunakan <i>employee commitment</i> dan <i>achievement-striving ability</i> sebagai mediator serta objek tenaga akademik.
9.	(Fitriani et al., 2026)	Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap	Memiliki persamaan variabel	Menggunakan motivasi kerja sebagai

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>The Influence of Communication and Work Motivation on the Performance of Cementing Department Employees at PT Adis Dimension Footwear at Tangerang Regency.</i> <i>IJOSPOL - International Journal of Social, Policy and Law</i>, 7(3), 49–60. https://doi.org/10.8888/ijospol.v7i3.271	kinerja karyawan secara parsial. Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	komunikasi dan kinerja karyawan serta sama-sama meneliti perusahaan manufaktur/footwear.	variabel independen kedua dan objek penelitian berbeda.
10.	(Setiawan et al., 2024) <i>Influence Communication and Teamwork on Employee Performance with Motivation Work as Intervening Variables</i> ISSN 2523-9414 (Print) ISSN 2523-6563 (Online) DOI:https://doi.org/10.36348/sjef.2024.v08i12.003	komunikasi memiliki hubungan positif dan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Memiliki persamaan meneliti variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan.	Tidak ada variabel Lingkungan Kerja, menambahkan <i>team work</i> variabel tambahan dan Motivasi kerja sebagai moderasi
11.	(Gomes et al., 2021) <i>When COVID-19 Is the Invader and Internal Communication Is the Hero: Understanding the Influence of Internal Communication on Individual Performance and Evaluating the Mediating Role of Perceived Support.</i> <i>Administrative Sciences</i>, 11(136), 1–13.	Komunikasi internal berhubungan positif dan signifikan dengan <i>individual performance</i>. Komunikasi internal juga berhubungan positif dengan <i>perceived organizational support</i>, yang memediasi hubungan komunikasi internal	Memiliki persamaan komunikasi dan kinerja karyawan/individu serta sama-sama menguji pengaruh komunikasi terhadap kinerja.	Menggunakan <i>perceived organization al support</i> sebagai variabel mediasi dan dilakukan dalam konteks COVID-19.

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	https://doi.org/10.3390/admsci11040136	dengan kinerja individu..		
12.	(Safitri & Kasmari, 2022) Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros,Tbk Semarang) DOI: https://doi.org/10.34308/eqien.v11i02.892	Lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Memiliki persamaan variabel yaitu: lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan hanya ada variabel yang sama yakni Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Menambahkan Variabel Pemberdayaan dan Kepemimpinan. Perbedaan tempat di Semarang dengan Kabupaten Subang.
13.	(Tanjung et al., 2023) <i>Impact of Communication, Motivation, Work Discipline, and Environment on Employee Performance: A Study at a Manufacturing Firm.</i> <i>Academia Open</i> , 8(1) https://doi.org/10.21070/acopen.8.2023.7155	Komunikasi, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dianalisis sebagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur.	Sama-sama meneliti komunikasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan pada sektor manufaktur.	Menambahkan motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen.
14.	(Pitisiri & Thaweepaiboonwong, 2022) <i>Relationship between Organizational Communication Climate and Employee Performance, the Role of Employee Work Satisfaction as a Mediator.</i>	<i>organizational communication climate</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee performance</i> , baik secara langsung maupun melalui <i>employee work satisfaction</i> sebagai mediator.	Memiliki persamaan variabel komunikasi dan kinerja karyawan serta sama-sama menggunakan objek perusahaan manufaktur.	Penelitian menggunakan <i>employee work satisfaction</i> sebagai variabel mediasi, sedangkan penelitian ini menggunakan lingkungan

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Executive Journal</i> , 42(1), 17–30. https://so01.tci-thaijo.org/index.php/executivejournal/article/view/255380			kerja sebagai variabel independen.
15.	(Ahmad et al., 2022) <i>How Effective Communication Improves Employees' Attitude and Organizational Performance?</i> <i>International Journal of Accounting</i> , 7(42), 127–136.	komunikasi efektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Memiliki persamaan meneliti variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan.	Tidak ada variabel Lingkungan Kerja
16.	(Omigie & Osarobo, 2024) <i>Effect of the Physical Work Environment on Employees' Performance in Selected Manufacturing Firms in Nigeria.</i> <i>Gusau Journal of Business Administration (GUJOBA)</i> , 1(1), 104–113. https://gujoba.com.ng/index.php/gujoba/article/view/9	lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur yang diteliti di Nigeria.	Memiliki persamaan pada variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan, serta sama-sama menggunakan perusahaan manufaktur sebagai objek penelitian.	Penelitian hanya menggunakan lingkungan kerja fisik dan berobjek di Nigeria, sedangkan penelitian ini menggunakan komunikasi dan lingkungan kerja pada PT TKG Taekwang Indonesia di Subang.
17.	(Raharja et al., 2026) <i>Turning Diversity into Performance: The Roles of</i>	lingkungan kerja dan komunikasi organisasi berpengaruh positif	sama-sama menguji komunikasi dan	Adanya <i>employee diversity</i> dan dilakukan

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Work Environment and Organisational Communication in Emerging-Economy Manufacturing.</i> <i>International Review of Management and Marketing</i>, 16(2), 120–129. https://doi.org/10.32479/irmm.21848	dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta menggunakan sektor manufaktur sebagai objek penelitian.	pada beberapa perusahaan manufaktur di Jawa Barat, sedangkan penelitian ini berfokus pada komunikasi dan lingkungan kerja di PT TKG Taekwang Indonesia Subang.
18.	(Zurnizam et al., 2024) <i>The Effect of Work Stress and Work Environment on Job Performance in Manufacturing Industry: A PLS-SEM Approach.</i> <i>Information Management and Business Review</i>, 16(3S(I)a), 263–271. https://doi.org/10.22610/imbr.v16i3S(I)a.4132	Lingkungan kerja dianalisis sebagai salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pada industri manufaktur di Penang, Malaysia.	Sama-sama meneliti lingkungan kerja dan kinerja pada industri manufaktur.	Menggunakan stres kerja sebagai variabel independen lainnya dan objeknya industri elektronik di Malaysia, sedangkan penelitian ini menggunakan komunikasi pada industri footwear di Indonesia.
19.	(Wahyuni et al., 2023) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Memiliki persamaan variabel yaitu lingkungan kerja dan kinerja karyawan.	Tidak ada variabel Komunikasi

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi</i> , 6(3), 142–150. https://doi.org/10.57178/p-aradoks.v6i3.637			
20.	(KR Yusuf, 2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karwayan Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo Vol 8 No 1, Juni 2022 E-ISSN: 2684-7841 P-ISSN: 2339-1510	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Memiliki persamaan variabel yaitu lingkungan kerja dan kinerja karyawan.	Tidak ada variabel Komunikasi

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 2.1, Pada variabel komunikasi, sebagian besar penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fitriani et al. (2026) menemukan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur/footwear. Hasil yang serupa ditemukan oleh Nurputradi et al. (2026), Noorhan et al. (2025), Gomes et al. (2021), Setiawan et al. (2024), dan Ahmad et al. (2022), yang menunjukkan bahwa komunikasi atau komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Tanjung et al. (2023) juga menempatkan komunikasi sebagai salah satu faktor yang dianalisis bersama motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. Temuan tersebut menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dapat membantu penyampaian informasi, instruksi, koordinasi, serta kerja sama sehingga mendukung pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian kinerja karyawan.

Meskipun demikian, hasil penelitian mengenai komunikasi tidak seluruhnya menunjukkan hasil yang sama. Penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan hasil pada penelitian lain, sehingga pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan masih relevan untuk diuji kembali pada karakteristik organisasi dan sektor industri yang berbeda. Perbedaan hasil tersebut dapat berkaitan dengan karakteristik perusahaan, sistem komunikasi, hubungan antara atasan dan bawahan, maupun kondisi organisasi tempat penelitian dilakukan.

Pada variabel lingkungan kerja, sebagian besar penelitian juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Safitri dan Kasmari (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Phapros Tbk Semarang. Hasil serupa ditunjukkan oleh Zebua dan Nugraheni (2025), Amoah et al. (2026), Zhenjing et al. (2022), Uma dan Swasti (2024), Wahyuni et al. (2023), KR Yusuf (2022), serta Eneche dan Mohammed (2024). Penelitian Ighfirlana et al. (2022) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung fasilitas dan hubungan kerja yang baik dapat membantu karyawan melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif dan pada akhirnya meningkatkan kinerja.

Namun, terdapat pula hasil penelitian yang menunjukkan adanya perbedaan. Hartati et al. (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Perbedaan hasil tersebut

menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak selalu sama pada setiap organisasi. Kondisi lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, sektor industri, serta kondisi organisasi dapat menjadi faktor yang menyebabkan perbedaan hasil penelitian.

Beberapa penelitian juga menguji komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama dalam hubungannya dengan kinerja karyawan. Tanjung et al. (2023) menganalisis komunikasi dan lingkungan kerja bersama dengan motivasi dan disiplin kerja pada perusahaan manufaktur. Ighfirlana et al. (2022) juga menguji komunikasi dan lingkungan kerja bersama dengan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel intervening. Hartati et al. (2020) secara langsung menguji kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian-penelitian tersebut memperlihatkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang relevan untuk dianalisis dalam menjelaskan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, dapat diketahui bahwa komunikasi dan lingkungan kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan, baik ketika diuji secara parsial maupun ketika ditempatkan bersama dengan variabel lainnya. Sebagian besar penelitian menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan, tetapi masih terdapat perbedaan hasil pada beberapa penelitian. Selain itu, penelitian yang secara khusus menguji komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada industri *footwear* di Indonesia, khususnya pada PT TKG Taekwang Indonesia, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan

untuk menguji kembali pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT TKG Taekwang Indonesia di Kabupaten Subang.

2.3 Kerangka Pemikiran Peneliti

Kerangka pemikiran peneliti merupakan model konseptual yang menggambarkan hubungan antarvariabel penelitian berdasarkan teori yang digunakan dan hasil penelitian terdahulu. Menurut Sugiyono (2023:95), kerangka pemikiran menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang akan diteliti.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel independen terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen pada PT TKG Taekwang Indonesia. Analisis dilakukan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial, pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial, serta pengaruh Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan. Hubungan antarvariabel tersebut disusun berdasarkan teori yang relevan serta didukung oleh berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, kerangka pemikiran dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antara Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), baik secara parsial maupun simultan, terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai dasar dalam penyusunan hipotesis penelitian.

2.3.1 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena menjadi sarana penyampaian informasi, instruksi, gagasan, maupun umpan balik dalam organisasi. Komunikasi yang efektif akan menciptakan kesamaan persepsi antara atasan dan bawahan maupun antar rekan kerja sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berlangsung secara terarah. Sebaliknya, komunikasi yang kurang efektif dapat menimbulkan kesalahpahaman, konflik, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, serta menurunkan kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, semakin baik komunikasi yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin besar peluang tercapainya kinerja karyawan yang optimal.

Dalam kegiatan operasional perusahaan, komunikasi berfungsi sebagai penghubung dalam proses koordinasi, pembagian tugas, penyampaian target kerja, serta evaluasi kinerja. Komunikasi yang terbuka dan berlangsung dua arah memungkinkan karyawan memahami tanggung jawabnya dengan lebih baik serta memberikan kesempatan untuk menyampaikan saran maupun kendala yang dihadapi selama bekerja. Kondisi tersebut dapat meningkatkan kerja sama, koordinasi, dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan sehingga berdampak pada peningkatan kualitas maupun kuantitas kinerja karyawan.

Hubungan antara komunikasi dan kinerja karyawan didukung oleh penelitian Fitriani et al. (2026) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur/footwear. Pitisiri dan Thaweepaiboonwong (2022) juga menunjukkan bahwa *organizational communication climate* berpengaruh positif terhadap *employee performance*, baik

secara langsung maupun melalui *employee work satisfaction*. Hasil serupa ditemukan oleh Nurputradi et al. (2026), Noorhan et al. (2025), Gomes et al. (2021), Setiawan et al. (2024), dan Ahmad et al. (2022) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau kinerja individu. Selain itu, Raharja et al. (2026) menemukan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada sektor manufaktur. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa komunikasi yang efektif dapat membantu menciptakan koordinasi dan penyampaian informasi yang lebih baik sehingga mendukung pencapaian kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian teoritis dan hasil penelitian terdahulu tersebut, komunikasi diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT TKG Taekwang Indonesia.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, kebersihan, tata letak, suhu udara, dan fasilitas kerja, sedangkan lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan antarpegawai, hubungan dengan atasan, suasana kerja, serta budaya organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif menciptakan rasa aman sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dan mencapai kinerja yang lebih baik.

Lingkungan kerja yang mendukung memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih fokus, produktif, dan efisien karena hambatan dalam proses kerja

dapat diminimalkan. Selain itu, hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan maupun dengan pimpinan dapat meningkatkan semangat kerja, motivasi, dan komitmen terhadap organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan ketidaknyamanan, menghambat konsentrasi, serta memengaruhi pencapaian target pekerjaan sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

Hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan didukung oleh penelitian Zebua dan Nugraheni (2025) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada sektor manufaktur. Amoah et al. (2026) juga menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja, khususnya pencahayaan, suhu, dan kondisi suara, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada sektor manufaktur. Omigie dan Osarobo (2024) turut menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Nigeria. Hasil serupa ditemukan oleh Zhenjing et al. (2022), Safitri dan Kasmari (2022), Uma dan Swasti (2024), Wahyuni et al. (2023), KR Yusuf (2022), dan Eneche dan Mohammed (2024) yang menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Raharja et al. (2026) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada sektor manufaktur.

Meskipun sebagian besar penelitian menunjukkan hasil positif, Hartati et al. (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dapat berbeda

sesuai dengan karakteristik perusahaan, kondisi pekerjaan, maupun lingkungan organisasi.

Berdasarkan uraian teoritis dan hasil penelitian terdahulu tersebut, lingkungan kerja diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT TKG Taekwang Indonesia.

2.3.3 Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang mendukung pelaksanaan pekerjaan karyawan. Komunikasi yang efektif membantu penyampaian informasi dan koordinasi, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Kedua faktor tersebut saling mendukung dalam menciptakan proses kerja yang efektif dan meningkatkan kinerja karyawan.

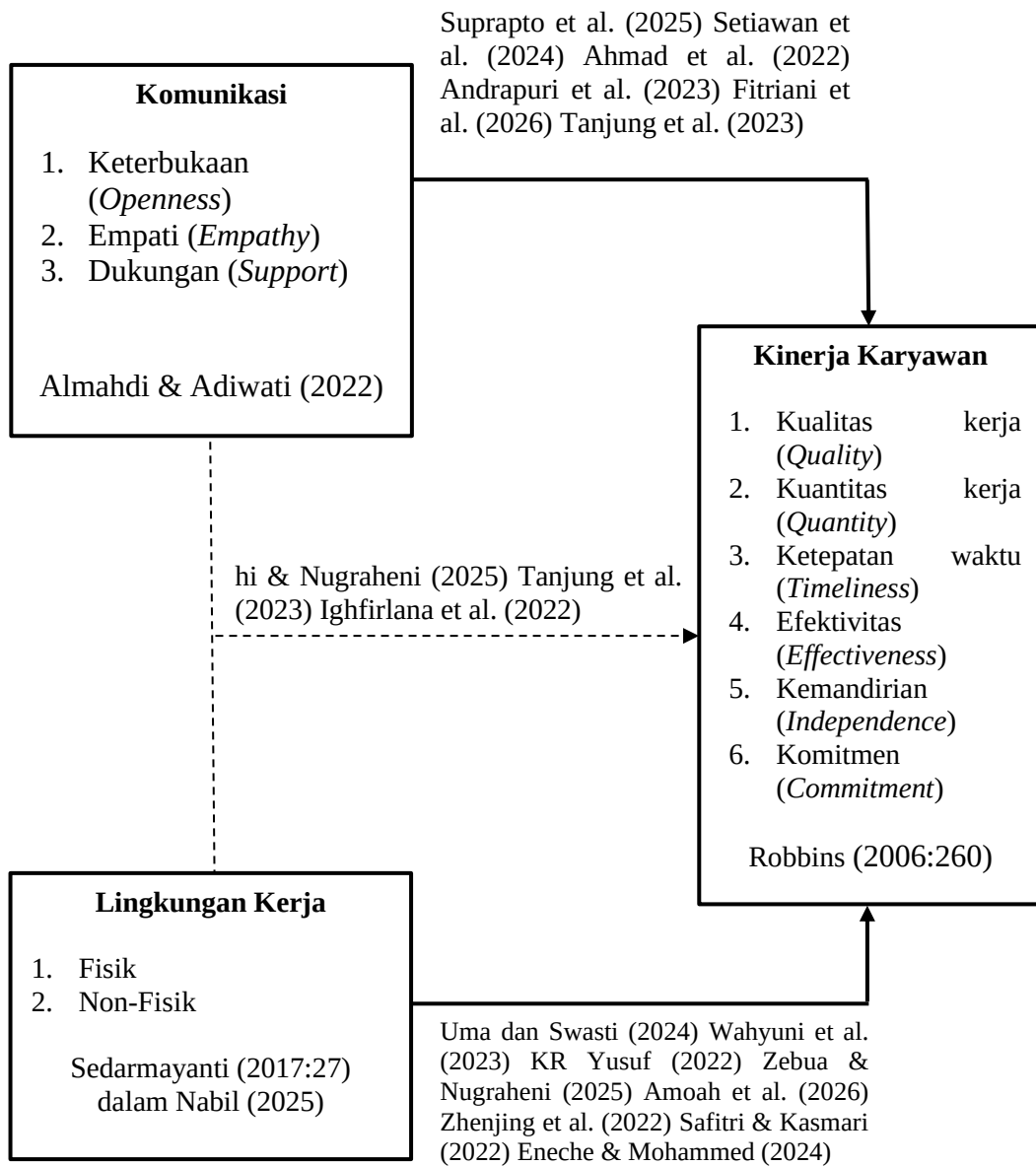
Komunikasi yang jelas dapat membantu karyawan memahami tugas, target, prosedur, dan tanggung jawab pekerjaan dengan lebih baik. Penyampaian informasi yang tepat juga dapat memperlancar koordinasi antara atasan dan bawahan maupun antar karyawan sehingga dapat mengurangi kesalahan dan hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan. Sementara itu, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan didukung fasilitas yang memadai dapat membantu karyawan mempertahankan konsentrasi serta menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Dengan demikian, komunikasi yang baik perlu didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang sesuai agar proses kerja dapat berjalan secara efektif.

Hubungan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh Raharja et al. (2026) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi organisasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada sektor manufaktur. Hasil tersebut diperkuat oleh Dachi dan Nugraheni (2025) yang menunjukkan bahwa komunikasi internal dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. Tanjung et al. (2023) juga menganalisis komunikasi dan lingkungan kerja bersama dengan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. Selain itu, Ighfirlana et al. (2022) dan Hartati et al. (2020) turut menunjukkan adanya hubungan antara komunikasi dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, meskipun terdapat perbedaan hasil pada pengaruh lingkungan kerja secara parsial.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang mendukung kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif dapat memperlancar penyampaian informasi, koordinasi, dan pelaksanaan tugas, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif menciptakan kenyamanan dalam bekerja sehingga karyawan dapat menjalankan tugas secara optimal. Kondisi tersebut dapat membantu mengurangi kesalahan dalam pekerjaan, meningkatkan kelancaran proses kerja, serta mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Dengan demikian, komunikasi dan lingkungan kerja yang baik dapat membantu menciptakan kondisi kerja yang mendukung pencapaian kinerja karyawan.

Namun, adanya perbedaan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja perlu diuji pada karakteristik organisasi yang berbeda. Perbedaan kondisi perusahaan, karakteristik pekerjaan, serta lingkungan organisasi dapat menyebabkan pengaruh kedua variabel tersebut berbeda pada setiap objek penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan pada PT TKG Taekwang Indonesia.

Berdasarkan uraian tersebut, komunikasi dan lingkungan kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut perlu dikaji lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada PT TKG Taekwang Indonesia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai peran komunikasi dan lingkungan kerja dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung pencapaian kinerja secara optimal.



Keterangan:

----- = Simultan

—————> = Parsial

Sumber: Data Diolah Penelitian (2026)

Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono, (2023:99) adalah Langkah ketiga dalam penelitian, setelah peneliti mengemukakan landasan teori dan kerangka berpikir. Tetapi perlu diketahui bahwa tidak setiap penelitian harus merumuskan hipotesis. Penelitian yang bersifat eksploratif dan deskriptif sering tidak perlu merumuskan hipotesis.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara simultan

Terdapat pengaruh antara Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2. Secara parsial

- a. Terdapat pengaruh Kominikasi terhadap Kinerja Karyawan.

- b. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.