

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Putra, Yoga (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Buah Baru <i>Online</i> Di Gamping Yogyakarta.	Dependen (Y) Kinerja Karyawan Independen (X) Lingkungan Kerja Stress Kerja Motivasi Kerja	Motivasi dan stress tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM buah baru <i>online</i> di Gamping Yogyakarta. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UMKM buah baru <i>online</i> di Gamping Yogyakarta. Stress, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UMKM buah baru <i>online</i> di Gamping Yogyakarta.

2	Rivaldo, Yandra (2021)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Nagoya Batam.	Dependen (Y) Kinerja Karyawan Independen (X) Kepemimpinan Motivasi Kepuasan Kerja	Kepemimpinan dan motivasi kerja melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Nagoya Batam Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Nagoya Batam.
3	Dwihasrianti (2020)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kinerja Terhadap Karyawan Kerja pada PT Transcal Suntech International.	Dependen (Y) Kinerja Karyawan Independen (X) Komunikasi Motivasi Lingkungan	Komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Transcal Suntech International. Komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Transcal Suntech International
4	Ahmad (2019)	Pengaruh Stres Kerja dan	Dependen (Y) Kinerja Karyawan	Stress kerja tidak berpengaruh terhadap

		Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Manado.	Independen (X) Stress Lingkungan kerja	kinerja karyawan pada PT Federal International Finance Manado. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance Manado. Stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance Manado.
5	Maulida (2018)	Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bess Finance Banjarmasin.	Dependen (Y) Kinerja Karyawan Independen (X) Komunikasi Motivasi	Komunikasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bess Finance Banjarmasin. Secara bersama-sama, komunikasi dan motivasi berpengaruh dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bess Finance Banjarmasin.

6	Rudhito (2018)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kinerja Terhadap Karyawan Kerja pada PT Jasa Marga (Persero), TBK Cabang Surabaya-Gempol.	Dependen (Y) Kinerja Karyawan Independen (X) Komunikasi Motivasi Lingkungan	Komunikasi, motivasi, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja pada PT Jasa Marga (Persero), TBK Cabang Surabaya-Gempol. Komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja kerja pada PT Jasa Marga TBK Cabang Surabaya-Gempol.
7	Surono dan Ainun (2017)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Barat.	Dependen (y) Kinerja Pegawai Independen (X) Disiplin Motivasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Barat.
8	Sulistiawan (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai	Dependen (Y) Kinerja Karyawan Independen (X) Budaya Organisasi Lingkungan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada pegawai Puskesmas Sebulu II.

		Puskesmas Sebulu II.		Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Puskesmas Sebulu II.
9	Wasiman (2017)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA di Kota Bogor.	Dependen (Y) Kinerja Guru Independen (X) Motivasi Lingkungan Kerja Disiplin	Hail penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, lingkungan, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA di Kota Bogor. Motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru SMA di Kota Bogor.

2.2 Komunikasi

2.2.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Tommy (2016), komunikasi adalah hubungan antar pribadi yang melibatkan penggunaan sistem karakter dan kemampuan seseorang dalam menggunakan kata-kata dengan baik, baik secara verbal ataupun non verbal. Dalam lingkungan kerja, komunikasi yang baik antar individu sangat penting dan dapat

dilakukan dengan berbagai cara, asalkan pesan dapat disampaikan sesuai dengan tujuan komunikasi yang ingin dicapai.

Menurut Arifin (2017), komunikasi memiliki empat fungsi utama, yaitu pengendalian, motivasi, pernyataan emosional, dan informasi. Selain memahami konsep dasar komunikasi, penting juga untuk memahami bahwa komunikasi memiliki fungsi-fungsi tertentu dalam interaksi kita. Fungsi pengendalian komunikasi berkaitan dengan kemampuan untuk mengontrol dan mengarahkan pesan dengan baik agar pemahaman terjadi. Setiap komunikasi juga dapat memiliki pesan tersembunyi yang dapat mempengaruhi orang secara langsung. Selain itu, komunikasi juga berfungsi sebagai sarana untuk menyampaikan pesan dengan ekspresi emosional yang dapat mengontrol emosi dalam proses komunikasi.

Menurut Hamali (2016), mengatakan bahwa dalam konteks komunikasi kerja, itu merujuk pada proses dimana ide-ide dan informasi, seperti perintah dan petunjuk kerja, disampaikan oleh seorang pimpinan kepada karyawan atau bawahan mereka, dengan tujuan untuk melaksanakan tugas-tugas kerja secara optimal.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses mengirimkan informasi, ide, atau emosi dari satu pihak ke pihak lain dengan tujuan agar pesan dapat dipahami dan tugas dapat dilaksanakan dengan baik.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Terdapat dua aspek yang mempengaruhi komunikasi, yaitu:

1. Menurut Mangkunegara (2017), terdapat 2 aspek yang mempengaruhi komunikasi, yaitu:

a. Keterampilan pengirim

Keterampilan pengiriman ini yang berperan sebagai penyampai informasi, ide, berita, atau pesan, perlu memiliki keahlian dalam menyampaikan pikiran baik secara tertulis maupun lisan.

b. Sikap pengirim

Memiliki pengaruh besar pada penerima. Pengirim yang bersikap angkuh terhadap penerima dapat menyebabkan informasi atau pesan yang disampaikan ditolak oleh penerima. Demikian pula, sikap pengirim yang ragu-ragu dapat membuat penerima tidak percaya terhadap informasi atau pesan yang disampaikan.

c. Pengetahuan pengirim

Pengetahuan pengirim mencakup pemahaman yang luas dan penguasaan terhadap materi yang disampaikan, memungkinkan pengirim untuk menginformasikan pesan kepada penerima dengan jelas.

d. Saluran komunikasi

Saluran komunikasi yang digunakan oleh pengirim sangat penting dalam menyampaikan ide, informasi, atau pesan kepada penerima. Pengirim perlu memilih dengan bijak media atau saluran komunikasi yang tepat dan mampu menarik perhatian penerima.

2. Faktor dari pihak penerima, sebagai berikut:

a. Keterampilan penerima

Baik dalam mendengarkan maupun membaca pesan, memiliki peranan yang penting. Pesan yang dikirim oleh pengirim akan lebih terangkat

pemahamannya jika penerima memiliki kemampuan mendengar dan membaca secara baik.

b. Sikap penerima

Sikap penerima terhadap pengirim, memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas komunikasi. Misalnya, jika penerima memiliki sikap apriori, meremehkan, atau bersikap buruk terhadap pengirim, komunikasi menjadi tidak efektif dan pesan yang disampaikan tidak memiliki makna bagi penerima.

c. Pengetahuan penerima

Penerima yang memiliki pengetahuan mendalam akan lebih mampu menginterpretasikan ide atau pesan yang mereka terima dari pengirim.

d. Saluran komunikasi

Saluran komunikasi memiliki dampak besar pada penerimaan ide atau pesan. Media atau saluran komunikasi yang digunakan merupakan alat indera yang ada pada penerima dan dapat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak oleh penerima.

Sedangkan menurut Handoko (2012), faktor-faktor yang memengaruhi komunikasi:

1. Perkembangan

Proses perkembangan usia memiliki pengaruh signifikan terhadap cara seseorang berkomunikasi dan perkembangan pemahaman bahasa. Cara berkomunikasi dengan anak balita, remaja, atau orang dewasa memiliki perbedaan yang signifikan. Oleh karena itu, komunikator perlu

menyesuaikan cara penyampaian dan penggunaan bahasa, termasuk pemilihan kata, sesuai dengan penerima komunikasi.

2. Persepsi

Persepsi adalah sudut pandang individu terhadap suatu hal yang dibentuk oleh harapan dan pengalaman mereka. Perbedaan persepsi dapat menghambat komunikasi.

3. Nilai

Nilai-nilai merupakan standar yang dimiliki oleh seseorang dan akan mempengaruhi perilaku mereka terhadap sesuatu. Untuk berinteraksi dengan penerima komunikasi secara efektif, komunikator harus memiliki pemahaman baik tentang nilai-nilai yang mereka anut, sehingga dapat mengambil keputusan.

4. Latar belakang sosial budaya

Pengaruh budaya sangat terlihat dalam bahasa dan gaya komunikasi yang digunakan oleh komunikator. Budaya akan membatasi cara bertindak dan berkomunikasi seseorang. Misalnya, perbedaan budaya akan memengaruhi logat bicara dan gaya bahasa yang digunakan oleh individu.

5. Emosi

Emosi adalah pengalaman perasaan yang bersifat subjektif bagi seseorang. Komunikator perlu memperhatikan emosi komunikan dan dirinya sendiri agar komunikan dapat menerima pesan atau informasi dengan baik, menghindari kesalahpahaman, dan bersedia mendengarkan pesan yang disampaikan.

2.2.3 Fungsi-Fungsi Komunikasi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mulyana (2014), terdapat empat fungsi komunikasi, yaitu:

1. Fungsi Komunikasi Sosial

Fungsi ini berkaitan dengan hubungan antara individu dan lingkungan sosial untuk mencapai komunikasi yang sehat. Komunikasi sosial melibatkan pemahaman diri dalam konteks sosial dan upaya untuk tekanan yang dapat timbul akibat hubungan komunikasi yang buruk.

2. Fungsi Komunikasi Ekspresif

Fungsi ini bertujuan untuk memberikan pengaruh kepada individu lain melalui komunikasi verbal yang baik. Komunikasi ekspresif digunakan untuk menyampaikan ekspresi diri secara efektif kepada orang lain.

3. Fungsi Komunikasi Ritual

Fungsi ini melibatkan budaya, tradisi, dan nilai-nilai yang diwariskan oleh keluarga atau komunitas dengan komitmen yang kuat. Komunikasi jenis ini melibatkan adat, suku, bangsa, negara, ideologi, dan agama sebagai bagian integral dari komunikasi dalam kelompok sosial.

4. Fungsi Komunikasi Instrumental

Fungsi ini memiliki tujuan umum untuk memberikan informasi, mengajarkan, mendorong, mengubah sikap, keyakinan, serta memberikan hiburan. Komunikasi instrumental bertujuan persuasif memberikan penekanan agar lawan komunikasi mempercayai kebenaran informasi yang disampaikan.

2.2.4 Indikator-Indikator Komunikasi

Menurut Usman (2013), berikut adalah indikator-indikator komunikasi sebagai berikut:

1. Keterbukaan

Menunjukkan sikap jujur, rendah hati, dan adil dalam menerima pendapat.

2. Empati

Memiliki kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dan mampu berempati dengan keadaan mereka.

3. Dukungan

Menerima berbagai bentuk kenyamanan, perhatian, penghargaan dari orang-orang yang berarti dalam kehidupan individu, baik secara individu maupun kelompok.

4. Rasa Positif

Dalam menyampaikan pendapat atau gagasan, selalu menunjukkan sikap positif, baik ketika mendukung atau bertentangan, karena sikap positif ini dapat meningkatkan efektivitas proses komunikasi.

5. Pengetahuan

Memiliki pengetahuan yang cukup dalam bidangnya masing-masing, memahami aturan, prosedur, dan teknik yang relevan, serta mampu menggunakan informasi, peralatan, dan strategi yang diperlukan.

6. Keterampilan

Kemampuan berkomunikasi secara tertulis dengan baik dan mampu berkomunikasi secara lisan dengan jelas.

7. Sikap

Mempunyai kreativitas dalam bekerja, memiliki semangat kerja yang tinggi, dan kemampuan dalam perencanaan dan pengorganisasian.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian lingkungan Kerja

Menurut Hertanto (2011), lingkungan kerja mencakup semua elemen di sekitar para pekerja yang memiliki potensi untuk mempengaruhi pelaksanaan tugas-tugas mereka. Lingkungan kerja mencakup faktor-faktor fisik, sosial, dan psikologis yang ada dalam ruang kerja atau tempat kerja.

Menurut Mangkunegara (2017), lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai keseluruhan alat perkakas, bahan, dan kondisi yang dihadapi oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya di tempat kerja.

Pendapat lain menurut Nitisemito (1998), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala hal di sekitar para pekerja, baik dalam bentuk fisik maupun non-fisik, yang dapat mempengaruhi tugas-tugas yang mereka emban. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung dapat mendorong dan meningkatkan motivasi karyawan.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012), terdapat beberapa faktor kerja yang perlu dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan meliputi:

1. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan terdapat dua aspek penting yang perlu diperhatikan. Pertama, hubungan sebagai individu, di mana setiap karyawan memiliki kebutuhan, harapan, dan tantangan berbeda. Kedua, hubungan sebagai kelompok, di mana kerjasama, komunikasi, dan dukungan antarkaryawan sangat penting. Tim yang solid dan saling mendukung akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang bising dapat berdampak negatif pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Kebisingan yang berlebihan dapat menyebabkan stres, gangguan konsentrasi, dan penurunan kualitas kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola tingkat kebisingan di lingkungan kerja dengan mengadopsi langkah-langkah seperti isolasi suara dan memberikan ruang atau area tenang bagi karyawan.

3. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas adalah landasan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien. Peraturan kerja yang disusun dengan baik akan membantu menjaga disiplin, menjelaskan harapan dan tanggung jawab karyawan, serta menghindari konflik atau ketidakjelasan dalam melaksanakan tugas.

4. Penerangan

Penerangan yang memadai di lingkungan kerja sangat penting untuk kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Pencahayaan yang baik

membantu mengurangi kelelahan mata, meningkatkan kewaspadaan, dan memungkinkan karyawan untuk melaksanakan tugas dengan efektif. Selain penerangan listrik, memanfaatkan cahaya alami juga penting. Memastikan bahwa ruangan kerja memiliki jendela atau akses cahaya matahari yang cukup akan memberikan manfaat bagi kesehatan dan kesejahteraan karyawan.

5. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara yang baik di lingkungan kerja sangat penting untuk menjaga kualitas udara dan kesehatan karyawan. Udara yang segar dan bersih membantu menghindari terjadinya masalah kesehatan seperti penyebaran penyakit, iritasi pernapasan, dan kelelahan. Pengadaan ventilasi atau jendela yang memadai serta dapat dibuka, menjadi pertimbangan untuk menjaga sirkulasi udara yang cukup di area kerja.

6. Keamanan

Penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa materil maupun nonmateril Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2015), terdapat beberapa indikator lingkungan kerja yang dapat diidentifikasi, yaitu sebagai berikut:

1. Pencahayaan

Pencahayaan merupakan hal yang sangat penting bagi pegawai guna menjamin keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh karena itu, perlu memperhatikan adanya pencahayaan yang cukup terang namun tidak menyilaukan

2. Suhu udara.

Suhu udara merupakan seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan membuat kondisi kerja menjadi tidak menyenangkan.

3. Suara bising

kebisingan dapat mengganggu ketenangan saat bekerja, merusak pendengaran, dan menyebabkan kesalahan dalam komunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan yang parah dapat berujung pada kematian.

4. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna yang digunakan dalam suatu ruangan untuk keperluan bekerja.

5. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak yang diperlukan adalah jarak atau posisi kerja satu pegawai dengan yang lain, dan termasuk pula perabotan kantor seperti meja, kursi, lemari, dan sebagainya.

6. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah kondisi yang dapat menciptakan rasa aman dan ketenangan saat melaksanakan tugas pekerjaan.

7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Hubungan antarpegawai harus harmonis karena kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh instansi dapat mempercepat pencapaian tujuan.

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2008), motivasi kerja merujuk pada suatu faktor atau insentif untuk mendorong seseorang dalam bekerja dengan semangat, kerjasama, efektivitas, dan menyatukan segala upaya yang mereka lakukan untuk mencapai tujuan.

Menurut Darajat (2015), motivasi adalah suatu proses psikologis yang melibatkan kombinasi faktor internal dan eksternal seseorang, seperti sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan. Faktor internal ini dapat berupa sikap, perilaku, pengalaman pribadi, dan latar pendidikan seseorang. Selain itu, cita-cita dan harapan juga dapat menjadi pendorong dalam memotivasi diri seseorang.

Menurut Hamali (2016), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau energi untuk menggerakkan seseorang menuju pencapaian tujuan tertentu. Terdapat dua jenis motivasi, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik berhubungan dengan kepuasan dan perasaan individu terhadap pencapaian tujuan, sementara motivasi ekstrinsik melibatkan pengaruh dari imbalan, hukuman, atau pencapaian target yang diinginkan. Motivasi ekstrinsik dipicu oleh insentif positif dan insentif negatif.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan internal yang berasal dari diri sendiri. Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk bertindak dan melakukan perilaku tertentu. Dorongan ini dapat mengarahkan individu dalam mengejar tujuan, mencapai keberhasilan, atau memenuhi kebutuhan tertentu.

Menurut Manullang (1981), seseorang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi akan mempunyai keinginan yang kuat untuk mencapai keberhasilan yang dicirikan sebagai berikut:

1. Pegawai tersebut menentukan tujuannya tidak terlalu tinggi, agar dapat dikerjakan dengan baik.
2. Pegawai menentukan tujuan karena secara individu dapat mengetahui bahwa hasilnya dapat dikuasai apabila mereka kerjakan sendiri.
3. Pegawai senang terhadap pekerjaannya karena pegawai merasa dirinya sangat berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri.
4. Pegawai lebih senang bekerja didalam tugas-tugasnya yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan pekerjaannya.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Priansa (2014), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan antara lain adalah:

1. Keluarga dan kebudayaan

Motivasi juga melibatkan lingkungan individu, lingkungan keluarga, lingkungan sosial, dan lingkungan budaya tertentu.

2. Konsep diri

Konsep diri melibatkan upaya yang dilakukan oleh individu dalam mengatur pikirannya sendiri.

3. Jenis kelamin

Perbedaan *gender* juga memberikan pengaruh terhadap pencapaian prestasi.

4. Pengakuan dan Prestasi

Karyawan akan merasa termotivasi untuk melakukan kerja keras dengan adanya perhatian dan bimbingan yang dilakukan oleh pemimpin.

5. Cita-cita dan Aspirasi

Karyawan akan termotivasi untuk meraih tujuan apabila adanya cita-cita dan aspirasi yang berarti bagi mereka.

6. Kemampuan belajar

Merupakan dorongan intrinsik karyawan, karena melibatkan cara berfikir.

7. Kondisi karyawan

Kondisi secara fisik dan psikologis sangat berpengaruh terhadap motivasi dalam mendorong aktivitas pekerjaan mereka.

8. Kondisi lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan faktor intrinsik karyawan/individu yang melibatkan lingkungannya.

9. Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan

Unsur ini melihat potensi yang bersifat tidak stabil yang sangat mungkin dialami karyawan dalam bekerja, kinerja karyawan tidak akan selalu stabil, kadang bersifat kuat dan lemah.

10. Upaya pimpinan memotivasi karyawan

Upaya pimpinan memberikan motivasi kepada para karyawan akan sangat mempengaruhi dan dapat menunjang kinerja lebih baik.

2.4.3 Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Menurut Astarina dkk (2019) menjelaskan bahwa terdapat beberapa indikator motivasi kerja yang dapat diidentifikasi, sebagai berikut:

1. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

2. Semangat kerja

Semangat kerja adalah kondisi psikologis di mana seseorang merasakan kegembiraan untuk mendorong mereka bekerja dengan lebih giat, lebih efisien, dan konsisten dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3. Inisiatif

Kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

4. Kreativitas

Kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi baru

sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini, sesuatu yang baru bukan berarti tidak ada sebelumnya, tetapi dapat merujuk pada sesuatu yang sebelumnya tidak pernah dikenal.

5. Rasa tanggungjawab

Individu pegawai yang memiliki tingkat motivasi kerja tinggi perlu merasa bertanggung jawab terhadap tugas mereka sehingga mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkuprawira (2017), kinerja merupakan kondisi di mana individu atau kelompok bersedia melakukan aktivitas yang menghasilkan barang, produk, atau jasa dengan komitmen dan tujuan yang harus dicapai bersama. Melalui hasil kinerja, dapat dilihat sejauh mana potensi atau kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab kerja. Kinerja juga dapat dilihat dalam konteks tim atau individu, di mana efektivitas mereka terlihat ketika mereka dapat menyelesaikan tugas yang diberikan.

Menurut Edison (2016), kinerja dapat diukur berdasarkan kesepakatan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan. Dalam konteks perusahaan, kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan kemampuan dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai kemajuan dan perkembangan perusahaan. Kinerja diukur dengan menggunakan jangka waktu yang telah ditentukan sesuai dengan ketentuan dan kesepakatan bersama.

Menurut Sinambela (2016), kinerja merupakan serangkaian aktivitas kerja bertujuan untuk mencapai harapan yang telah disepakati bersama. Dalam pelaksanaannya, diperlukan komitmen dan tanggung jawab dari karyawan. Penyempurnaan kinerja adalah tanggung jawab karyawan dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja mereka.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan kinerja karyawan dapat dilihat dari segi kualitas, kuantitas, waktu pengerjaan, kerja sama, serta kesesuaian hasil akhir yang dapat dinilai atau dievaluasi berdasarkan indikator atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk memastikan strategi dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

2.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013), terdapat dua elemen yang memiliki dampak terhadap kinerja, yaitu:

1. Faktor kemampuan, meliputi IQ karyawan dan keterampilan yang dimiliki berkisar antara 110-120 dan didukung oleh latar belakang pendidikan yang memadai. Memiliki potensi yang lebih besar untuk meningkatkan keterampilan dan melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dengan baik, karena hal ini dapat berkontribusi pada kemajuan perusahaan.
2. Faktor motivasi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan faktor intrinsik yang penting dan harus terus dijaga agar semangat kerja karyawan tetap berkembang, demi mencapai sasaran dan tujuan bersama. Motivasi tidak boleh diabaikan karena merupakan faktor yang vital dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Amirullah (2015), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, sebagai berikut:

1. Kinerja baik dipengaruhi oleh dua faktor sebagai berikut:
 - a. Faktor Internal (Pribadi): Faktor internal mencakup fokus yang ada dalam diri seseorang, termasuk potensi, motivasi, dan sifat produktif individu.
 - b. Faktor Eksternal: Faktor eksternal merujuk pada pengaruh dari luar individu, seperti kemudahan dalam mendapatkan posisi kerja, keberuntungan, serta lingkungan dan hubungan yang sehat.
2. Kinerja buruk dipengaruhi oleh dua faktor sebagai berikut:
 - a. Faktor Internal (Pribadi): Kinerja buruk dapat disebabkan oleh faktor internal seperti kemalasan, rendahnya rasa produktivitas, dan kurangnya upaya perbaikan dari individu.
 - b. Faktor Eksternal (Lingkungan): Kinerja yang kurang baik juga bisa terpengaruh oleh faktor-faktor eksternal seperti keberuntungan kurang baik dan memiliki atasan kurang perhatian serta tidak kompeten

2.5.3 Indikator-indikator Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Prasetyo & Marlina (2019) Ada 5 parameter pengukuran dalam kinerja karyawan yakni:

1. Kuantitas

Kuantitas yang dihitung berdasarkan cara pegawai melihat banyaknya tugas yang diberikan kepada mereka dan hasil dari tugas-tugas tersebut

2. Kualitas

Hasil pekerjaan diukur berdasarkan perbandingan antara hasil pekerjaan standar yang telah ditetapkan.

3. Jangka Waktu

Seberapa efisien dan tepat pekerjaan dapat diselesaikan dengan standar yang telah ditetapkan.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah perbandingan antara jumlah kehadiran dengan standar yang telah ditetapkan. Mencakup hari masuk, cuti, hari libur, dan ketidakhadiran lainnya.

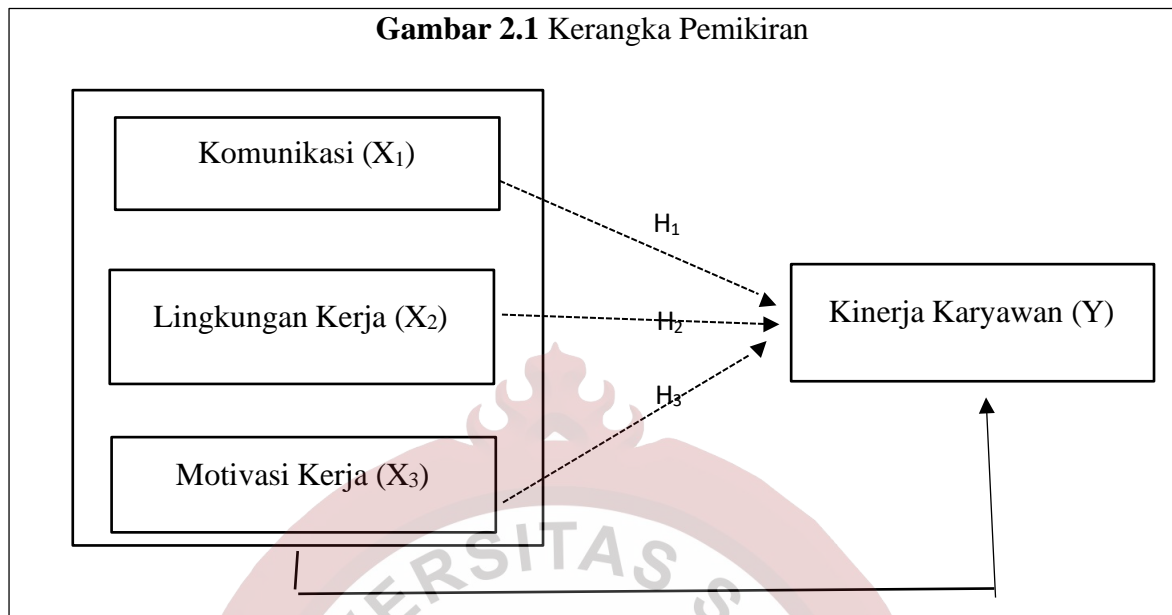
5. Kerjasama

Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.

2.6 Kerangka Pemikiran

Menurut Siagian (2018), pemilihan kerangka pemikiran yang tepat akan bisa mengidentifikasi variabel-variabel penting relevan dengan permasalahan penelitian dan juga dapat menjelaskan keterikatan diantara variabel independen dengan variabel dependen secara masuk akal.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang diuraikan diatas, maka terbentuklah kerangka berfikir dari penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan



Sumber: Peneliti, 2023

Keterangan:

Uji Parsial : -----

Uji Simultan : -----

2.7 Hipotesis

Menurut Bahri (2018), hipotesis merupakan pernyataan sementara namun dapat diuji dan dapat untuk memprediksi apa yang ingin ditemukan peneliti dalam data empiris peneliti. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis penelitian ini adalah:

2.7.1 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Asia Recycle Mandiri

Proses pertukaran informasi antara individu melalui sebuah sistem yang umum digunakan, baik melalui simbol-simbol, sinyal-sinyal, atau perilaku dan tindakan. Hal ini sangat penting dalam upaya membangun lingkungan positif di karyawan dalam suatu perusahaan memiliki struktur lengkap yang khas, dengan

adanya pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan untuk menjaga kelancaran pekerjaan. Komunikasi dapat diartikan sebagai proses penyampaian informasi antara dua orang atau lebih, termasuk pertukaran informasi antara manusia dan mesin. Dalam konteks organisasi, komunikasi dapat dilihat dari dua sisi, yaitu komunikasi antarpribadi dan komunikasi organisasi.

Penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya oleh Maulida (2018) yang menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan didukung oleh penelitian Rudhito (2018) bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumaki, dkk (2015) yang menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis pertama yang dapat dikembangkan adalah:

H_1 = Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Asia Recycle Mandiri

2.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Asia Recycle Mandiri

Lingkungan kerja mencakup semua peralatan dan bahan yang dihadapi oleh seseorang, serta lingkungan sekitarnya di mana mereka bekerja. Hal ini juga melibatkan metode kerja dan pengaturan kerja, baik dalam konteks individu maupun kelompok Mangkunegara (2017). Diharapkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif, kinerja karyawan dapat meningkat. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan kenyamanan dan keamanan bagi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Ketika karyawan merasa nyaman dan merasa bahwa

keselamatan kerja mereka terjamin oleh perusahaan, maka kinerja mereka cenderung menjadi lebih baik. Oleh karena itu, semakin baik lingkungan kerja, semakin besar potensi peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Widarta (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dan didukung oleh penelitian Sulistiawan (2017) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartati dkk (2020), yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis kedua yang dapat dikembangkan adalah:

H₂ = Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Asia Recycle Mandiri

2.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Asia Recycle Mandiri

Motivasi memegang peran penting dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kebutuhan untuk mencapai prestasi tinggi merupakan dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk berusaha mencapai target, bekerja keras untuk meraih keberhasilan, dan memiliki kemampuan untuk melakukan tugas dengan baik sebelumnya. Menurut Gibson, seperti yang dikutip dalam Suharto (2005), teori motivasi terdiri dari dua pendekatan. Pertama, terdapat teori konten atau teori kepuasan berfokus pada faktor-faktor dalam diri seseorang untuk memperkuat, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku.

Pendekatan ini menitikberatkan pada identifikasi kebutuhan dan kepuasan yang mendorong seseorang untuk bertindak. Kedua, terdapat teori proses yang menganalisis dan menjelaskan bagaimana perilaku diperkuat, diarahkan, didukung, dan dihentikan. Pendekatan ini mempelajari mekanisme internal dan proses mental yang mempengaruhi motivasi dan perilaku seseorang.

Penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya oleh Budianto (2017), menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan didukung oleh penelitian Wasiman (2017) bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian Habibi (2018), yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis ketiga yang dapat dikembangkan adalah:

H₃ = Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Asia Recycle Mandiri

2.7.4 Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Asia Recycle Mandiri

Menurut Edison (2016), kinerja dapat diukur berdasarkan kesepakatan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan. Karyawan dianggap berprestasi jika mereka dapat menjalankan tugas dengan baik, yaitu mencapai atau bahkan melebihi standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan permasalahan sebelumnya, kerangka konseptual yang dapat diajukan adalah pengaruh komunikasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Hal

ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan atau tidaknya penelitian tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Rudhito (2018), menemukan bahwa komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan didukung oleh penelitian Maulida (2018) bahwa komunikasi dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis ketiga yang dapat dikembangkan adalah:

H₄ = Komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Asia Recycle Mandiri.

