

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia berperan krusial dalam mewujudkan keberhasilan organisasi. Dalam pengoperasian suatu organisasi sumber daya manusia tentunya harus berkualitas dan unggul dan terus dikelola yang bertujuan untuk meningkatkan mutu kinerja sesuai dengan yang diinginkan. Sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan perusahaan haruslah berkualitas tinggi sehingga pegawai mempunyai sikap dan perilaku kerja yang berpengaruh dalam meningkatkan tujuan suatu organisasi (Hamali, 2023). Personalia dalam organisasi menjadi peran kunci keberhasilan tujuan organisasi dapat tercapai, sehingga pemberdayaan dan manajemen sdm suatu entitas organisasi merupakan persyaratan penting yang perlu direncanakan dan dikelola secara efektif.

Manusia yang bekerja dalam suatu perusahaan, organisasi, ataupun suatu instansi pemerintah biasa disebut sebagai karyawan ataupun pegawai. Sumber daya utama perusahaan adalah tenaga kerjanya, yang juga memiliki peran strategis dalam organisasi sebagai ahli strategi, pemikir, dan pengendali kegiatan. Kemampuan pegawai tercermin dalam kinerja maksimal mereka. Kinerja karyawan merupakan aset penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Tiap organisasi pastinya memperhatikan hal-hal yang demikian dengan upaya memelihara hubungan dalam bentuk komunikasi yang baik dengan tujuan mendukung pencapaian kinerja pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan

tu organisasi. Dengan demikian meningkatnya kinerja pegawai juga ng lurus dengan tercapainya tujuan organisasi (Suryani *et al.*, 2020).



Kinerja pegawai merupakan hasil dari aktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan, yang ditunjukkan oleh jumlah dan kualitas output yang dihasilkan (Fauzi dan Hidayat, 2020). Individu yang bekerja di dalam perusahaan adalah satu-satunya yang dapat mewujudkan tujuan perusahaan (Busro, 2020). Tingkat kesuksesan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Pertumbuhan organisasi juga dipengaruhi secara positif oleh kinerja karyawannya. Di sisi lain, kinerja karyawan yang kurang memadai juga merugikan peluang kesuksesan perusahaan. Berbagai faktor dapat berdampak pada kinerja baik yang timbul dari faktor internal pegawai seperti psikologi karyawan dan motivasi maupun faktor dari luar seperti lingkungan kerja yang mendukung bagi pegawai.

Organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan kondusif (Mangkunegara, 2020). Lingkungan kerja, yang umumnya dikenal sebagai kondisi kerja, berkaitan dengan atmosfer atau keadaan di tempat kerja. Lingkungan kerja meliputi ruang, tata letak, fasilitas, infrastruktur, serta ikatan interpersonal dengan rekan kerja (Kasmir, 2020). Pencapaian kinerja organisasi yang optimal akan difasilitasi oleh lingkungan kerja yang positif. Ahmad *et al.*, (2022) menjelaskan hal ini lebih lanjut dalam penelitiannya yang mengkaji dampak lingkungan kerja pada kinerja karyawan. Hasil riset itu kemudian menemukan bahwa lingkungan kerja sangat berdampak pada kinerja. Maka dari itu, menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang sehat akan berdampak besar dalam menggapai tujuan organisasi. Di sisi lain, lingkungan kerja yang buruk bisa membuat pekerja kurang produktif.

Lingkungan kerja yang sesuai belum cukup untuk membangun *chemistry* pegawai dengan pegawai lainnya atau dengan atasan, dalam menunjang *nya* kualitas dan kuantitas kerja seorang pegawai. Diperlukan komunikasi



yang baik untuk membangun relasi yang baik sehingga kepercayaan dapat terealisasi didalamnya baik secara vertikal maupun horizontal. Menurut Handoko (2020) komunikasi ialah proses yang terjadi dalam bentuk pemindahan pengertian gagasan atau suatu informasi dari individu ke individu lainnya. Komponen yang penting dan dibutuhkan dalam proses manajemen dalam organisasi yakni adanya kerjasama. Kerjasama yang baik antar elemen personalia organisasi akan melahirkan konektivitas kerja yang saling mendukung sehingga kinerja pegawai dalam melakukan peran dan tanggung jawabnya akan lebih optimal dan berimplikasi positif terhadap efektivitas kinerja dan pencapaian tujuan organisasi/perusahaan.

Komunikasi yang tidak efektif akan berdampak pada kinerja pegawai sehingga ia tidak mampu untuk bekerja secara maksimal. Komunikasi yang efektif sangat diperlukan agar organisasi mengetahui apa yang kemudian menjadi kebutuhan para pegawai. Selain itu komunikasi memudahkan untuk bertukar informasi baik secara langsung ataupun tidak langsung yang dianggap relevan dengan pekerjaan dan akan memperbaiki pelaksanaan kerja dalam organisasi (Asri, 2022). Komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang mencakup kepercayaan, kecermatan, hasrat, serta kemauan menerima saran dari hubungan yang telah terbangun. Hal ini kemudian di jelaskan dan di buktikan oleh Armianti (2020) menyimpulkan bahwa komunikasi berdampak nyata pada kinerja pegawai. Maka dari itu diharapkan adanya kepekaan dalam berkomunikasi dan keterampilan yang akan hanya diperoleh setelah belajar berkomunikasi yang baik secara vertikal dan horizontal yang bertujuan menunjang tujuan suatu organisasi.

Untuk memiliki kemampuan berkomunikasi secara efektif dan berhasil,



pegawai dan pimpinan dalam organisasi harus belajar saling menghormati satu sama lain dan menghargai serta saling memahami sebagai manusia.

Penelitian ini di rencanakan akan dilaksanakan di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan yang merupakan instansi pemerintah yang sangat vital perannya dalam keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di Sulawesi Selatan, sehingga pegawai dituntut untuk dapat terampil dan kompeten dalam menjalankan fungsinya dalam mengakomodir berbagai kegiatan perencanaan dalam pelaksanaan aktivitas pendidikan di Sulawesi Selatan. Keberhasilan kinerja pegawai Dinas Provinsi Sulawesi Selatan merupakan hal yang kompleks dan ditentukan berbagai faktor-faktor seperti lingkungan kerja dan komunikasi di tempat kerja. Berikut capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2023:

Table 1.1 Capaian indikator kinerja utama (IKU) Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2023

No.	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Angka Rata Lama sekolah (RLS)	Tahun	8,75	8,76	100,11
2.	Angka Harapan Lama Sekolah (HLS)	Tahun	13,59	13,54	99,63
3.	Indeks Pendidikan	%	66,92	66,81	99,84
4.	Persentase Jumlah Warga Negara Usia 16- 18 Tahun yang Berpartisipasi Dalam Pendidikan Menengah (SPM)	%	100	86,20	86,20
5.	Persentase Jumlah Warga Negara Usia 4-18 Tahun yang Termasuk Dalam Penduduk Disabilitas yang Berpartisipasi dalam Pendidikan Khusus (SPM)	%	100	84,94	84,94
	Persentase Siswa SMA/SMK yang Bebas Buta Aksara Alif-Ba	%	62,00	92,95	149,92



Lanjutan Tabel 1.2 Capaian indikator kinerja utama (IKU) Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2023

No.	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
7.	Persentase SMA/SMK yang Bebas Narkoba (Indikator RPJMD Pokok)	%	93,90	99,95	106,44
8.	Persentase Sekolah yang Menerapkan Kurikulum Lokal Penambahan Waktu Pelajaran Agama	%	57,25	60,00	104,80
9.	Persentase Pendidikan Menengah yang Telah Menerapkan penyelenggaraan dan Pelayanan Pendidikan Berbasis TIK	%	82	86,86	105,93
10.	Rasio Guru Terhadap Murid Pendidikan Menengah	%	1 :13	1 :12	108,33
11.	Persentase Guru SMA yang Bersertifikat	%	53,20	52,69	99,04
12.	Persentase Guru SMK yang Bersertifikat	%	46,35	46,85	101,08
13.	Persentase SMA/SMK yang Menerbitkan Karya Sastra	%	51,05	50,57	99,06

Sumber : PPID Sulsel, 2023

Dari capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan pada tahun 2023 yang berjumlah 13 indikator, 7 indikator diantaranya mencapai target, dan masih terdapat 6 indikator tidak mencapai target. Dalam pencapaian target ini tentunya tidak terlepas dari perananan Sumber Daya Manusia di instansi tersebut dikarenakan SDM merupakan penggerak dan pelaksana kegiatan dalam instansi tersebut. Keberhasilan kinerja pegawai Dinas Provinsi Sulawesi Selatan merupakan hal yang kompleks dan dipengaruhi faktor-faktor seperti lingkungan kerja dan komunikasi di tempat kerja. Karena itu, Lingkungan kerja dan komunikasi berperan krusial untuk



tercapainya target Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dimasa yang akan datang.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai. Sehingga penulis mengambil judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SULAWESI SELATAN”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dibahas, maka dirumuskan suatu rumusan masalah yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan?
3. Apakah lingkungan kerja dan komunikasi organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang sudah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.



3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Peneliti mengharapkan agar hasil dari riset ini memiliki kegunaan sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penulis mengantisipasi bahwa penulisan ini akan meningkatkan pemahaman dan mengembangkan ilmu pengetahuan terkait kajian sumber daya manusia yang memiliki peran dalam mengembangkan suatu instansi. serta dapat dijadikan sebagai acuan atau referensi bagi pihak lainnya yang akan melakukan penelitian lebih lanjut terhadap topik yang di bahas dalam penelitian ini, dan juga diharapkan mampu berkontribusi bagi pengembangan teori manajemen khususnya konsentrasi sumber daya manusia.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi peneliti, penelitian ini menghadirkan sebuah pengalaman baru serta pembelajaran dalam bidang penelitian yang terkait dengan mengelola sumber daya manusia dalam sebuah instansi yang menjadi konsentrasi dalam manajemen.
2. Bagi Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, diharapkan penelitian ini berfungsi sebagai referensi untuk meningkatkan kemampuan pegawai melalui lingkungan kerja dan komunikasi organisasi. Serta meningkatkan apabila ada



lahan dan kekurangan dalam menjalankan tujuan dari Dinas Pendidikan nsi Sulawesi Selatan.

3. Bagi masyarakat, temuan penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman masyarakat mengenai lingkungan dan komunikasi organisasi dalam meningkatkan kualitas pegawai dan instansi.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada skripsi ini tersusun menjadi empat bab dengan rincian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan sasaran penelitian, keunggulan penelitian, dan sistematika penulisan semuanya dibahas dalam bab pertama.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Landasan teoretis bab ini meliputi manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja, komunikasi organisasi, dan kinerja pegawai. Temuan penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini juga dibahas dalam bab ini.

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kerangka konseptual penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel penelitian dan perumusan hipotesis penelitian disertakan dalam bab ini.

BAB IV METODE PENELITIAN

Desain penelitian, waktu dan tempat, populasi dan sampel, sumber dan jenis data, metode pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional, pengujian instrumen penelitian, dan metode analisis data semuanya dibahas dalam bab keempat.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai gambaran umum objek penelitian, visi dan struktur organisasi, identitas respondent, deskripsi jawaban respondent, hasil



dari uji instrumen, pengujian asumsi klasik, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis, serta pembahasan.

BAB VI PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang menguraikan kesimpulan serta saran dari hasil riset yang telah dilakukan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

Tinjauan teori ini mencakup teori-teori yang berhubungan dengan isu yang sedang dikaji. Teori manajemen sumber daya manusia dijelaskan terlebih dahulu, diikuti dengan pembahasan mengenai lingkungan kerja, komunikasi organisasi, dan kinerja pegawai.

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kapabilitas dan potensi untuk melaksanakan kegiatan secara efektif. Keberhasilan implementasi visi serta sasaran organisasi bergantung pada pemilihan sumber daya manusia yang cermat yang ditugaskan untuk melaksanakannya. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus ditekankan oleh perusahaan atau organisasi sebagai elemen krusial yang perlu ditangani. Salah satu inisiatif dalam mengelola sdm di dalam perusahaan adalah manajemen sumber daya manusia.

Para ahli telah memberikan beragam definisi untuk manajemen sumber daya manusia. Hasibuan (2019:10) menyatakan manajemen sdm ialah ilmu dan seni mengelola peran dan hubungan antarmanusia secara sukses dan efisien agar organisasi, karyawan, dan masyarakat menggapai tujuannya. Menurut Dessler (2020:2) bahwa manajemen sdm (*Human resource management*) ialah proses merekrut, melatih, mengevaluasi, dan menggaji staf serta pengawasan hubungan

sehatan dan keselamatan kerja, dan isu-isu terkait keadilan. Stoner menjelaskan bahwa manajemen sdm adalah proses berkelanjutan yang



bertujuan untuk menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat pada waktu yang tepat bagi suatu bisnis atau organisasi.

Seperangkat strategi organisasi yang dikenal sebagai manajemen sdm yang berguna untuk menarik, memelihara, serta mempertahankan staf yang kompeten. Manajer berperan penting dalam membantu orang-orang di perusahaan mencapai tujuan tertentu, seperti menerapkan manajemen sdm yang efektif dan efisien. Tujuan utama divisi SDM adalah memastikan kepuasan kerja yang optimal bagi manajemen perusahaan, yang selanjutnya dapat berdampak langsung maupun jangka panjang terhadap nilai perusahaan (Hasibuan, 2019:9).

Dari definisi diatas dapat dinyatakan bahwa manajemen sdm ialah suatu prosedur merekrut, melatih, mengevaluasi, dan penggajian tenaga kerja serta memperhatikan keadilan, kesehatan dan keselamatan kerja, serta hubungan kerja guna mewujudkan tujuan-tujuan pegawai dan perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

SDM mempunyai tujuan yang beragam dan bergantung pada berbagai tujuan perusahaan. Ajabar (2024:6) mengidentifikasi tujuan manajemen SDM terbagi atas empat antara lain :

1. Tujuan Sosial, Tujuan sosial berkaitan dengan tanggung jawab sosial dan etika terkait tuntutan dan isu-isu sosial. Organisasi harus terlibat secara aktif dengan masyarakat. Organisasi akan efektif hanya jika terlibat dalam kegiatan yang memenuhi tuntutan masyarakat. Organisasi diharapkan oleh masyarakat untuk menaati hukum dan standar moral yang relevan.



2. Organisasional, adalah tujuan resmi perusahaan yang dimaksudkan membantu menggapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional, adalah memastikan kontribusi divisi SDM agar selaras dengan tuntutan perusahaan.
4. Tujuan Pribadi, menunjukkan ambisi individu setiap anggota organisasi, yang dicapai melalui keterlibatan mereka dalam kegiatannya.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Mayoritas profesional sepakat bahwa manajemen mencakup lima fungsi (Dessler 2020:4). Secara umum, proses manajemen diwakili oleh fungsi-fungsi ini. Setiap fungsi melibatkan aktivitas tertentu, seperti :

1. Perencanaan (*planning*): Menetapkan tujuan dan kriteria, merumuskan peraturan dan protokol, merancang strategi dan proyeksi.
2. Pengorganisasian (*organizing*): Menetapkan tanggung jawab khusus kepada setiap bawahan, membentuk departemen, mendistribusikan wewenang, menetapkan jalur wewenang dan komunikasi, serta mengatur kegiatan bawahan.
3. Penyusunan staf (*staffing*): Menetapkan kriteria rekrutmen, memilih kandidat, melatih dan mengembangkan pegawai, membuat tolok ukur kinerja, menilai kinerja, memberikan konseling, dan memberi penghargaan kepada pegawai.
4. Kepemimpinan (*leading*): Mengarahkan orang untuk menyelesaikan tugas, menjaga moral, dan menginspirasi bawahan.
5. Pengendalian (*controlling*): Menetapkan kuota penjualan, tolok ukur kualitas, dan target produksi, mengevaluasi kinerja aktual berdasarkan kriteria tersebut, dan menerapkan langkah-langkah perbaikan seperlunya.



2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Pertumbuhan dan perkembangan instansi terkait erat dengan lingkungan eksternalnya. Lingkungan kerja bisa berdampak positif ataupun negatif bagi perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan tidak boleh mengabaikan permasalahan lingkungan. Lingkungan kerja adalah tempat di mana tugas-tugas dilaksanakan sesuai dengan kontrak kerja yang ditentukan.

Lingkungan kerja mengacu pada lingkungan di mana seseorang melakukan pekerjaannya, yang mencakup kondisi di sekitarnya. Ini adalah lingkungan sosial dan profesional tempat individu berinteraksi dengan beragam orang. Lingkungan kerja sangat memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja mencakup prosedur, sistem, struktur, perangkat, dan situasi di kantor yang memengaruhi kinerja individu, baik secara positif ataupun negatif. Lingkungan kerja merupakan ukuran atau tata letak tempat kerja yang memiliki dampak langsung terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan saat mereka menjalankan tugasnya.

Robbins dan Judge (2022) Lingkungan kerja adalah keadaan fisik dan nonfisik kantor yang dapat membuat suasana yang bahagia, aman, menenteramkan, dan terjamin. Dengan demikian, keberhasilan mencapai tujuan perusahaan akan bergantung pada identifikasi dan pembentukan lingkungan kerja yang positif.

Siagian (2019:75) bahwa Lingkungan kerja yang afirmatif menumbuhkan suasana yang suportif, terutama di antara entitas yang terorganisir dengan baik.

kerja yang tidak menguntungkan seringkali dihasilkan oleh organisasi yang terorganisir dengan baik. Di antara elemen-elemen yang memengaruhi



struktur organisasi adalah rekan kerja yang suportif, lingkungan kerja yang nyaman, dan peralatan yang memadai untuk pekerjaan tersebut. Kedua sudut pandang ini menjelaskan bagaimana struktur organisasi memengaruhi pengembangan lingkungan kerja yang positif.

Simamora (2016:56) berpendapat bahwa lingkungan kerja didefinisikan sebagai kondisi di dalam suatu lokasi yang dapat memengaruhi perilaku atau sikap seseorang di tempat kerja. Kondisi-kondisi ini mencakup aspek fisik seperti gedung, peralatan, dan berbagai fasilitas serta infrastruktur, sementara faktor psikologis meliputi motivasi, rasa aman, produktivitas kerja, dan loyalitas karyawan.

Menurut Nitisemito (2020:183) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja mencakup setiap aspek disekitar karyawan yang dapat memengaruhi kinerja mereka terhadap tanggung jawab yang diberikan. Misalnya, kebersihan, musik, dan sebagainya. Tempat kerja dengan sistem pendukung fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kenyamanan dan meningkatkan kinerja karyawan maupun perusahaan dikatakan memiliki lingkungan kerja yang positif.

Menurut pengertian-pengertian tersebut, dapat di pahami bahwa lingkungan kerja yang baik ialah lingkungan dimana pegawai dapat melakukan seluruh pekerjaan yang terbaik dengan cara yang aman, nyaman, dan sehat. Kesesuaian lingkungan kerja dipandang sebagai hasil jangka panjang. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan meningkatnya tuntutan waktu dan sumber daya manusia, serta dapat menghambat terciptanya sistem kerja yang efektif.



2.1.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah penentu penting kinerja karyawan. Menciptakan lingkungan kerja yang positif atau menumbuhkan kondisi yang memotivasi akan meningkatkan antusiasme dan gairah karyawan terhadap pekerjaan mereka. Prasetyo (2024:44) mengidentifikasi dua kategori lingkungan kerja yakni:

1. Lingkungan kerja fisik, Ini mencakup setiap aspek lingkungan nyata tempat kerja yang mungkin berdampak pada pekerja. Ada dua kategori lingkungan fisik diantaranya :

- a. Lingkungan tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja secara langsung, termasuk furnitur kerja, meja, kursi, dan barang-barang serupa.
- b. Lingkungan perantara terdiri dari beragam faktor seperti suhu, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, aroma yang tidak sedap, dan warna, yang semuanya memengaruhi kesejahteraan manusia.

2. Lingkungan kerja non fisik

Keseluruhan aspek hubungan profesional, seperti kontak dengan pemimpin, rekan kerja, dan bawahan, termasuk dalam lingkungan kerja nonfisik. Kompleksitas lingkungan kerja nonfisik ini tidak boleh diacuhkan. Perusahaan perlu membuat suasana yang mendorong kolaborasi antar rekan kerja, pimpinan, serta bawahan. Disiplin diri, komunikasi yang efektif, dan suasana kekeluargaan harus ada dalam lingkungan ini. Kondisi lingkungan kerja nonfisik meliputi:

a. Faktor lingkungan sosial. Riwayat keluarga, termasuk status keluarga,

ialah anggota keluarga, serta tingkat kesejahteraan, memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.



- b. Faktor status sosial. Wewenang dan fleksibilitas seseorang dalam mengambil keputusan tumbuh seiring dengan tingkat jabatan mereka.
- c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan. Interaksi antar rekan kerja dan antara rekan kerja dan atasan membentuk hubungan kerja dalam perusahaan.
- d. Faktor sistem informasi. Komunikasi yang efektif antar anggota organisasi akan mendorong pengembangan ikatan profesional. Komunikasi yang efektif dalam lingkungan organisasi memfasilitasi interaksi antara individu, mendorong saling pengertian, dan mengurangi perselisihan dan kesalahpahaman.

2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan yang baik ialah aset berharga bagi setiap perusahaan. Lingkungan yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas serta kepuasan pegawai. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang ideal, penting untuk memahami indikator-indikator yang mempengaruhinya. Adapun beberapa indikator yang berkaitan dengan lingkungan kerja yang dinyatakan oleh Nitisemito, (2020:159) diantaranya :

1) Suasana Kerja

Suasana ini mencakup keadaan yang memengaruhi karyawan selama bertugas, yang dapat memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Suasana kerja meliputi ruang kerja, fasilitas, peralatan, pencahayaan, kebersihan, dan tingkat kebisingan, serta interaksi interpersonal antar individu.

2) Hubungan dengan Rekan Kerja



Jalanan dengan teman kerja bersifat bersahabat dan bebas dari konflik. Hubungan yang harmonis dan suasana kekeluargaan dapat berdampak signifikan terhadap retensi dan kinerja karyawan di dalam perusahaan.

3) Tersedianya Fasilitas Kerja

Peralatan yang dibutuhkan untuk memfasilitasi pekerjaan yang efisien sudah lengkap dan modern. Salah satu aspek penting dari proses kerja adalah tersedianya fasilitas kerja yang komprehensif, meskipun fasilitas tersebut bukanlah fasilitas baru.

2.1.3 Komunikasi Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Komunikasi Organisasi

Komunikasi merupakan hal mendasar bagi semua organisasi, termasuk entitas sosial, korporat, politik, dan pemerintahan. Komunikasi merupakan elemen vital dalam mencapai tujuan organisasi. Komunikasi yang efisien mendorong perusahaan yang efisien. Semua operasi organisasi, yang mencakup perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan, akan beroperasi secara efisien. Lebih lanjut, komunikasi mengintegrasikan semua komponen di dalam organisasi.

Proses penyampaian makna dari satu entitas atau kelompok ke entitas atau kelompok lain melalui tanda, simbol, dan norma semiotik yang diakui bersama dikenal sebagai komunikasi. Tindakan menyampaikan komentar atau pesan dari satu kelompok atau orang ke kelompok atau orang lain disebut komunikasi.

Komunikasi organisasi ialah tahap di mana kelompok formal dan informal dalam

organisasi bertukar informasi dan mengungkapkan makna. Komunikasi juga dikenal sebagai prosedur mengembangkan dan berkomunikasi



dalam jaringan interaksi yang saling terkait untuk menavigasi keadaan yang tak terduga atau terus berkembang.

Purwanto (2020:3) mendefinisikan komunikasi sebagai proses orang-orang berbagi informasi menggunakan sistem umum dan menggunakan sinyal, simbol, atau perilaku. Komunikasi terkait pada kemampuan kita untuk saling memahami, dan komunikasi mudah dipahami baik melalui simbol, sinyal, maupun perilaku.

Definisi komunikasi organisasi menurut Pace dan Faules (2018:31) yang dialih bahasakan oleh Mulyana menyatakan komunikasi organisasi sebagai penyampaian dan interpretasi komunikasi antar unit komunikasi pada entitas. Komunikasi organisasi meliputi komponen-komponen komunikasi yang saling terhubung secara hierarkis dan beroperasi dalam lingkungan yang telah ditentukan.

Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa komunikasi organisasi adalah proses penyampaian informasi dan pesan dari satu orang ke orang lain di dalam organisasi. Ini juga mencakup pengaruh timbal balik dari penyampaian dan penerimaan pesan. Lebih lanjut, menurut Robbins dan Judge, komunikasi organisasi mencakup semua aktivitas yang memfasilitasi pertukaran pengetahuan dan pemahaman antar individu atau kelompok dalam suatu organisasi.

Komunikasi organisasi, menurut Devito (2019) adalah pertukaran pesan antar kelompok organisasi formal dan informal. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kelompok resmi dan informal dalam suatu entitas dapat menjadi fokus komunikasi organisasi. Dengan demikian, komunikasi organisasi terjadi di dalam organisasi dan bukan di luar organisasi tersebut.



komunikasi yang efektif menumbuhkan lingkungan organisasi yang kokoh dan berkelanjutan. Hal ini krusial untuk meningkatkan dedikasi dan daya cipta

karyawan. Maka dari itu, komunikasi yang efektif berperan krusial dalam pekerjaan. Demikian pula, komunikasi memengaruhi perilaku individu, yang mencakup interaksi sosial, preferensi, emosi, aspirasi, dan kemampuan beradaptasi mereka terhadap budaya tempat kerja.

Berdasarkan pengertian yang diberikan oleh para pakar diatas, hakikat dari komunikasi organisasi adalah tahap komunikasi resmi maupun tidak resmi yang terjadi di dalam suatu kelompok atau organisasi dan dapat mengambil berbagai bentuk. Tujuan organisasi akan tercapai jika komunikasi mendorong pemahaman kolektif di antara para anggotanya

2.1.3.2 Tujuan Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi memiliki sejumlah tujuan yang mencakup berbagai aspek yang berfokus pada pencapaian efektivitas operasional, peningkatan kinerja, dan pembangunan hubungan internal dan eksternal yang positif. Menurut Deni (2024:4) tujuan utama dari komunikasi organisasi antara lain adalah :

1. Meningkatkan Kejelasan Peran dan Tanggung Jawab

Komunikasi yang efektif membantu memastikan bahwa setiap anggota organisasi memahami peran, tanggung jawab, dan harapan yang ditetapkan terhadap mereka, yang esensial untuk operasi yang lancar.

2. Memfasilitasi Pengambilan Keputusan

Dengan membagikan informasi yang relevan secara tepat waktu, komunikasi organisasi mendukung proses pengambilan keputusan yang informasi dan tepat.

3. Meningkatkan Keterlibatan dan Motivasi



komunikasi yang terbuka dan dua arah dapat meningkatkan keterlibatan mereka, memberi mereka rasa memiliki, dan meningkatkan motivasi serta produktivitas kerja.

4. Mendukung Perubahan dan Inovasi

Komunikasi efektif penting untuk mengelola perubahan dalam organisasi, mempromosikan inovasi, dan mengadaptasi strategi baru untuk memenuhi tuntutan pasar atau lingkungan eksternal.

5. Membangun dan Memelihara Hubungan

Baik secara internal maupun eksternal, komunikasi membantu membangun dan memelihara hubungan yang kuat antara pegawai, manajemen, pelanggan, pemasok, dan stakeholder lainnya.

6. Mengelola Krisis dan Mengatasi Konflik

Dalam situasi krisis atau ketika terjadi konflik, komunikasi yang efektif sangat krusial untuk mengelola situasi, meminimalisir kerusakan, dan memulihkan keadaan.

7. Mempromosikan Budaya Organisasi

Komunikasi berperan penting dalam membentuk, membagikan, dan memperkuat norma, nilai, serta budaya organisasi yang mendukung sasaran organisasi.

Adapun Hadiat dan Syamsurijal (2023:147) mengungkapkan bahwa komunikasi organisasi memiliki tiga tujuan utama, yaitu sebagai berikut:

1. Sebagai Tindakan Organisasi

Komunikasi di dalam suatu organisasi berguna menyelaraskan berbagai tugas dan fungsi, yang disegmentasikan ke dalam divisi-divisi yang menjalankan visi dan misi organisasi di bawah bimbingan pimpinan dan bawahannya. Tanpa komunikasi, sebuah organisasi hanyalah sekelompok individu yang dipisahkan

dalam peran dan tanggung jawab mereka sendiri dan yang melakukan tugas mereka secara independen satu sama lain (tanpa sinkronisasi dan



harmonisasi). Sebuah organisasi yang menunjukkan sifat individual daripada kolaboratif sama dengan organisasi yang kurang koordinasi dan komunikasi.

2. Membagi Informasi

Menyelaraskan seluruh personel organisasi dengan tujuan organisasi merupakan tujuan utama komunikasi. Individu dan operasional organisasi dipandu oleh komunikasi. Tujuan berbagi dan pertukaran informasi adalah untuk menyampaikan dan kemudian mengklarifikasi informasi mengenai tujuan organisasi, alur kerja, dan metode yang digunakan untuk menggapai hasil penentuan keputusan.

3. Menampilkan Perasaan dan Emosi

Pada suatu organisasi, individu bekerja secara mandiri maupun berkolaborasi dengan orang lain. Mereka memiliki keinginan, hasrat, sentimen, dan emosi yang perlu diungkapkan kepada orang lain.

2.1.3.3 Indikator Komunikasi Organisasi

Dalam mengukur seberapa efektif suatu organisasi dalam menyampaikan, menerima, dan memproses informasi, dibutuhkan indikator sebagai alat ukur. Indikator komunikasi dalam organisasi menurut Mangkunegara (2020:150) adalah :

1. Kemudahan dalam memperoleh informasi

Kinerja optimal dapat dicapai ketika informasi mudah diakses selama percakapan, yang memfasilitasi pertukaran ide, konsep, dan pemahaman antar individu yang lancar.

2. Intensitas Komunikasi



as komunikasi yang lebih lancar difasilitasi oleh pembicaraan yang teratur berkualitas. Agar interaksi di dalam organisasi efektif, intensitas inikasi sangatlah penting.

3. Efektivitas komunikasi

Komunikasi yang efektif membutuhkan interaksi langsung. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi terjadi secara langsung, dengan interaksi tatap muka yang teratur untuk meningkatkan pemahaman orang lain.

4. Tingkat pemahaman pesan

Sejauh mana individu memahami pesan yang diutarakan komunikator bergantung pada tingkat pengetahuan mereka. Komunikasi yang efektif dan lancar memfasilitasi pemahaman dan penghayatan pesan oleh penerima.

5. Perubahan sikap

Setelah memahami pesan komunikator, pendengar akan mengalami perubahan sikap yang konsisten dengan informasi yang disampaikan.

2.1.4 Kinerja Pegawai

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Pencapaian yang dihasilkan oleh tenaga kerja dalam melakukan tugasnya dapat dinyatakan sebagai kinerja. Keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tanggung jawabnya selama periode tertentu disebut sebagai kinerja. Kinerja atau yang bisa juga disebut dengan performance merupakan hal yang krusial karena melalui pemenuhan tanggung jawab dan tugas individu, tujuan organisasi tercapai (Mangkunegara, 2020:67).

Kinerja didefinisikan sebagai mutu dan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh individu dalam memenuhi kewajiban yang diberikan. Karyawan yang berkinerja baik adalah mereka yang menunjukkan pekerjaan berkualitas tinggi,



tas tinggi, ramah atau baik hati, dapat diandalkan, berinisiatif, tekun, n yang teratur, dan memiliki peluang untuk dipromosikan (Sedarmayanti, i).

Menurut Robbins dan Coulter (2020:5) kinerja dihasilkan dari fungsi antara bakat dan motivasi. Jika salah satu tidak memadai, kinerja akan terpengaruh secara negatif. Selain motivasi, kecerdasan dan kemampuan juga harus dipertimbangkan dalam penilaian kinerja. Peningkatan peluang kinerja juga diperlukan, meskipun seseorang mampu dan bersedia. Hal ini untuk mencegah hambatan kinerja. Kinerja tinggi dimungkinkan ketika tidak ada hambatan yang disadari yang menghalangi karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Definisi kinerja menurut Dessler (2020:134) merupakan kapasitas karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan setiap tugas yang terkait dengan tanggung jawab dan fungsi utama mereka. Dengan demikian penilaian kinerja pegawai dapat dilihat sebagai sintesis dari pencapaian dan kompetensi pekerjaan.

Kinerja karyawan didefinisikan oleh Sedarmayanti (2018:259) sebagai cara seorang karyawan melaksanakan tugasnya. Peningkatan kinerja karyawan juga akan berdampak pada kinerja perusahaan, yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan secara substansial memengaruhi keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan yang efektif akan menghasilkan hasil yang positif bagi pengembangan organisasi, sementara kinerja karyawan yang tidak memadai akan berdampak negatif terhadap keberhasilan organisasi. Karena setiap orang melaksanakan tugasnya dengan tingkat kompetensi yang berbeda-beda, kinerja individu merupakan hal yang menjadi perhatian pribadi. Kinerja karyawan tercermin dalam setiap tindakan yang diambil untuk memajukan perkembangan

alam situasi ini, bisnis perlu memantau kinerja setiap karyawan untuk



menilai kemampuan mereka dalam melaksanakan tugasnya (Sedarmayanti, 2018:259).

Dari penjelasan diatas, bisa dinyatakan bahwa kinerja yakni hasil yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas, bergantung pada keterampilan, keahlian, komitmen, dan waktu mereka, selaras dengan standar dan kriteria yang ditentukan.

2.1.4.2 Teori Kinerja Pegawai

Teori kinerja pegawai ialah kumpulan konsep dan prinsip yang berusaha menjelaskan mengapa dan bagaimana seorang individu atau kelompok pegawai mencapai hasil kerja tertentu. Menurut Muhtadin (2023:16) teori kinerja dapat diuraikan berikut ini :

1. Teori X dan Y Douglas Mc Gregor

Douglas Mc Gregor menyatakan bahwa setiap karyawan cenderung mengerahkan upaya sesuai dengan harapan. Dorongan untuk antusiasme kerja muncul dari hasil pencapaian yang diharapkan. Ketika harapan-harapan ini terpenuhi, karyawan biasanya menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, dan sebaliknya. Hal ini diartikulasikan dalam "*Theory Y suggests a more humane and supportive methodology for personnel management*". Menurut teori ini, setiap individu memiliki dua sikap mendasar:

a. Sikap dasar yang didasari oleh teori X

Gagasan ini menyatakan bahwa orang pada umumnya malas dan lebih suka menerima instruksi yang eksplisit daripada menjalankan otonomi dalam berpikir, memilih, atau menentukan pilihan. Dalam situasi ini individu hanya menikmati hak-hak mereka dan selalu mencari rasa aman, sehingga mereka tidak suka diberi tanggung jawab.

ap dasar yang didasari oleh teori Y



Teori Y menyatakan bahwa individu memiliki kenikmatan intrinsik dalam bekerja. Pekerjaan merupakan aspek inheren dari masa dewasa. Akibatnya, secara konsisten setiap orang dewasa akan berusaha untuk terlibat dalam pekerjaan, terlepas dari waktu atau lokasi. Dalam situasi ini, manusia akan senantiasa berusaha untuk mencapai tujuan mereka. Disiplin diri dan pengaturan diri merupakan landasan motivasi kerja untuk menggapai sasaran organisasi.

2. Teori Z Ouchi

Ouchi mengembangkan Teori Douglas Mc Gregor dengan teori Z yang berfokus pada lingkungan *“We acquire skills to manage individuals in a manner that facilitates productive collaboration”*. Menurut teori ini, motivasi menumbuhkan kesiapan untuk terlibat dalam pekerjaan, dan kesiapan untuk berkolaborasi ini menghasilkan peningkatan kinerja. Motivasi dapat dijalankan melalui beragam metode, yang mencakup strategi finansial dan non-finansial. Strategi finansial untuk motivasi karyawan mencakup pemberian gaji dan insentif, sedangkan strategi non-finansial melibatkan penyesuaian kepentingan individu dengan kepentingan perusahaan atau kelompok kolektif.

3. Teori Vroom

Vroom mendefinisikan tingkat di mana seorang individu secara efektif menyelesaikan tugasnya dinamakan *“Level of performance”*. Individu yang menunjukkan *level of performance* tinggi dianggap produktif, sementara mereka yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan dianggap berkinerja buruk atau tidak produktif. Kinerja merupakan tanggung jawab fundamental

bagi karyawan. Meskipun demikian, penerapan kinerja yang objektif memerlukan upaya yang kompleks. Penilaian harus mengesampingkan



preferensi pribadi penilai untuk menjaga netralitas. Praktik ini penting karena meningkatkan keputusan manajemen sdm dan memberikan umpan balik kinerja kepada karyawan.

4. Teori Umpan Balik

Gagasan ini menyatakan “*Feedback is unbiased information on a person's or a group's performance that is shared with those who can improve the situation*”, Evaluasi hasil akhir dan umpan balik juga sangat penting. Orang-orang menerima umpan balik dan dievaluasi menurut kinerja mereka sesuai dengan sasaran yang telah ditentukan. Proses umpan balik berlangsung secara berkala, biasanya setiap triwulan atau tahunan.

5. Teori Penguat (*Reinforcement Theory*) Skinner

Menurut teori penguatan BF. Skinner, ketika terdapat konsekuensi atas tindakan seseorang, perilaku tersebut akan memicu motivasi. Perilaku yang menghasilkan kinerja yang sangat baik akan memperkuat perilaku tersebut, meningkatkan kemungkinan terulangnya kembali, sementara perilaku yang menghasilkan kinerja yang buruk akan menguranginya, sehingga kemungkinan ditinggalkannya perilaku tersebut lebih besar. Hal ini berkaitan dengan konsep penghargaan dan hukuman. Teori ini menggunakan kerangka kerja perilaku (*behavioristic*), yang menyatakan bahwa penguatan mengkondisikan perilaku individu, dan bahwa konsekuensi selanjutnya meningkatkan kemungkinan pengulangan perilaku.

2.1.4.3 Penilaian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai ialah hasil atau pencapaian pekerjaan karyawan yang menurut standar organisasi, baik kuantitas maupun kualitas. Pencapaian organisasi akan dipengaruhi oleh kinerja atau hasil kerja karyawan.



Penilaian kinerja dan kinerja karyawan saling berkaitan erat. Penilaian kinerja diperlukan untuk memastikan hasil atau tingkat pencapaian karyawan. Hasil penilaian kinerja dapat diterapkan pada evaluasi, umpan balik, dan keputusan sumber daya manusia.

Penilaian kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2020) adalah prosedur sistematis untuk menilai kinerja karyawan berdasarkan tugas yang diberikan. Evaluasi kinerja karyawan terhadap standar yang telah ditentukan disebut penilaian kinerja. Promosi, gaji, kebutuhan pelatihan atau pertumbuhan, dan bahkan pemutusan hubungan kerja, semuanya diputuskan berdasarkan penilaian ini.

Mathis dan Jackson (2016) menggolongkan penilaian kinerja sebagai evaluasi kinerja karyawan dalam kaitannya dengan standar yang ditetapkan. Organisasi menggunakan prosedur evaluasi kinerja untuk menilai seberapa baik karyawan mencapai tujuan perusahaan. Berbagai teknik dan alat dapat digunakan dalam proses ini untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara efisien dan tidak memihak. Langkah-langkah umum yang terlibat dalam proses penilaian kinerja dijelaskan oleh Darmaesti *et al.*, (2023:69) meliputi :

1. Menetapkan tujuan dan standar kinerja yang jelas

Karyawan harus diberikan penjelasan yang jelas tentang standar dan tujuan kinerja sehingga mereka tahu apa yang diharapkan dari mereka.

2. Mengumpulkan data kinerja

Dengan menggunakan teknik evaluasi yang sesuai seperti skala Likert, skala grafis, penilaian 360 derajat, dan observasi langsung, data kinerja harus

pulpan dari berbagai sumber, termasuk atasan, bawahan, dan karyawan sendiri.

erikan umpan balik



Karyawan harus menerima umpan balik untuk membantu mereka memahami kekuatan dan kelemahan kinerja mereka setelah pengumpulan dan evaluasi data kinerja.

4. Menetapkan rencana pengembangan

Untuk membantu anggota staf berkinerja lebih baik, rencana pengembangan harus dibuat.

5. Memberikan *reward* atau sanksi

Karyawan harus menerima penghargaan atau sanksi berdasarkan hasil evaluasi untuk membantu mereka merasa dihargai atau termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Karyawan diinformasikan tentang tingkat kinerja mereka dan manfaat yang akan mereka peroleh melalui evaluasi kinerja. Tujuan evaluasi kinerja ialah menilai dan memberikan umpan balik kepada karyawan guna meningkatkan pengembangan karyawan dan efektivitas perusahaan. Tujuan penilaian kinerja menurut Hairudin (2024:77) adalah :

1. Perbaikan prestasi kerja. Karyawan, manajer, dan divisi SDM dapat meningkatkan kinerja dengan memodifikasi aktivitas mereka sebagai respons terhadap umpan balik kinerja.
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi. Pimpinan memanfaatkan tinjauan kinerja untuk membantu mereka memutuskan kenaikan gaji, bonus, dan jenis remunerasi lainnya.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Kinerja yang di bawah standar dapat menunjukkan perlunya pelatihan, sementara kinerja yang baik dapat menandakan potensi yang belum tergali yang memerlukan pengembangan anjut.



4. Perencanaan dan pengembangan karier. Evaluasi kinerja menginformasikan pilihan karier, terutama mengenai jalur karier potensial yang dapat ditempuh.
5. Penyimpangan proses staffing. Efektivitas atau kekurangan prosedur staffing departemen kepegawaian tercermin dalam kinerja yang baik atau buruk.
6. Ketidakakuratan informasional. Potensi pekerjaan yang kurang optimal dapat mengindikasikan ketidakakuratan dalam data analisis jabatan, strategi sdm, atau elemen sistem informasi manajemen SDM.
7. Kesempatan kerja yang adil. Ketidakberpihakan keputusan penempatan internal akan dijamin oleh penilaian kinerja yang tepat.

Penilaian kinerja pegawai sangat bermanfaat bagi organisasi. Dengan dilakukan secara berkala dan objektif, penilaian kinerja dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya, meningkatkan kinerja pegawai, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Pegawai

Robbins dan Judge (2022:6) menyatakan bahwa terdapat lima indikator yang dapat dinilai dari kinerja pegawai dapat dikatakan maksimal yakni:

1) Kualitas Kerja

Keselaran tugas dengan bakat dan keterampilan karyawan, beserta evaluasi karyawan terhadap kualitas output.

2) Kuantitas Kerja

Jumlah unit dan siklus aktivitas yang dilakukan menandakan jumlah yang dihasilkan, yang diukur secara kuantitatif.

3) Ketepatan Waktu



sanakan tugas tepat waktu dan mengoptimalkan alokasi waktu untuk an lainnya.

4) Efektifitas

Memaksimalkan pemanfaatan sumber daya organisasi yang ada (tenaga kerja, modal, dan bahan baku) agar produktivitas setiap unit dalam konsumsi sumber daya meningkat.

5) Komitmen

Komitmen adalah sejauh mana seseorang dapat memenuhi tugas dan kewajibannya kepada perusahaan atau organisasi.

2.2 Tinjauan Empirik

Tinjauan empirik mencakup sejumlah hasil riset terdahulu yang terkait dengan riset ini, yang berguna sebagai bahan acuan dalam melakukan penelitian.

Sejumlah hasil penelitian terdahulu telah peneliti rangkum melalui table 2.1:

Table 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Utama <i>et al.</i> , (2023) Pengaruh Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Komunikasi Sebagai Variabel Mediasi	Variabel Independent: Konflik Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2). Variabel Dependent: Kinerja Karyawan (Y), Variabel Mediasi: Komunikasi (Z) Sampel : 120 respondent Metode Analisis : <i>Partial Least Square</i>	Secara tidak langsung komunikasi memengaruhi hubungan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga memberikan bukti empiris bahwa komunikasi secara nyata berdampak pada kinerja.
2	Marlius <i>et al.</i> , (2023) Kinerja Pegawai Dilihat Dari Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja	Variabel Independent: Lingkungan Kerja (X1), Komunikasi (X2). Variabel Dependent: Kinerja Pegawai (Y) Sampel: 60 respondent Metode Analisis: Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai



Lanjutan Tabel 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3	Agustini <i>et al.</i> , (2023) Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aloft Bali Seminyak	Variabel Independent: Komunikasi (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3). Variabel Dependent: Kinerja Karyawan (Y) Sampel: 47 respondent Metode Analisis: Regresi Linear Berganda	Hasil riset menunjukkan bahwa motivasi berdampak pada kinerja karyawan, sedangkan komunikasi dan lingkungan kerja tidak berdampak pada kinerja karyawan.
4	Rodiyana <i>et al.</i> , (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. BPRS Amanah Insani Bekasi	Variabel Independent: Lingkungan Kerja (X1), Komunikasi (X2). Variabel Dependent: Kinerja Pegawai (Y) Sampel: 40 respondent Metode Analisis: Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil riset bahwa lingkungan kerja dan komunikasi berdampak pada kinerja pegawai baik secara parsial ataupun simultan.
5	Muhendra <i>et al.</i> , (2024) Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RSJ HB Saanin Padang	Variabel Independent: Komunikasi (X1), Lingkungan Kerja (X2). Variabel Dependent: Kinerja Pegawai (Y) Sampel: 70 respondent Metode Analisis: Linear berganda	Hasil dari riset membuktikan bahwa Komunikasi serta lingkungan kerja (X2) secara simultan maupun parsial berdampak nyata pada kinerja pegawai RSJ HB Saanin Padang
6	Affiani <i>et al.</i> , (2024) <i>The Influence of Training, Communication, and Work Environment on employee performance at PT. Lestari Dini Tunggul</i>	Variabel Independent: Pelatihan (X1), Komunikasi (X2), Lingkungan Kerja (X3). Variabel Dependent: Kinerja Karyawan (Y) Sampel: 92 respondent Metode Analisis: Regresi Linear Berganda	Hasil dari riset ini menunjukkan bahwa pelatihan, komunikasi, dan lingkungan kerja berdampak nyata pada kinerja karyawan PT. Lestari Dini Tunggul



Lanjutan Tabel 2.3 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
7	Oktafien <i>et al.</i> , (2022) <i>Effect of Organizational Culture, Organizational Communication, Quality Work of Life and Work Environment on Employee Performance for Regional Secretariat Employees in Bandung City Government Environment</i>	Variabel Independent: Budaya Organisasi (X1), Komunikasi Organisasi (X2), Kualitas Kehidupan Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X4). Variabel Dependent: Kinerja Pegawai (Y) Sampel: 261 respondent Metode Analisis: Regresi Linear Berganda	Budaya organisasi, komunikasi organisasi, dan lingkungan kerja mempunyai dampak nyata pada kinerja pegawai Sekretariat Daerah di Pemerintah Kota Bandung. Namun dalam riset ini kualitas kehidupan kerja tidak memiliki dampak yang nyata pada kinerja pegawai.
8	Nugroho dan Wahjoedi (2023) <i>The Influence Of Work Attitude, Work Communication And Work Environment On Employee Performance</i>	Variabel Independent: Sikap Kerja (X1), Komunikasi Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3). Variabel Dependent: Kinerja Karyawan (Y) Variabel Mediasi: Kepuasan Kerja (Z) Sampel : 52 respondent Metode Analisis : Linear Berganda	Hasil riset adalah: lingkungan kerja tidak memberikan dampak pada kinerja karyawan, sikap kerja dan komunikasi memberikan dampak pada kinerja karyawan dan ketiga variabel tersebut secara simultan berdampak pada kinerja karyawan.
9	Bawantu dan Suwandana (2024) <i>The Influence of Organizational Communication on Employee Performance Mediated by Employee Job atisfaction at the enpasar City Health ffice</i>	Variabel Independent: Komunikasi Organisasi (X). Variabel Dependent: Kinerja Karyawan (Y) Variabel Mediasi: Kepuasan Kerja (Z) Sampel : 61 respondent Metode Analisis : Path Analysis	Variabel komunikasi organisasi berdampak nyata pada kinerja, komunikasi organisasi berdampak nyata pada kepuasan kerja, komunikasi organisasi berdampak nyata pada kepuasan dan pengaruh kepuasan kerja yang dimediasi komunikasi organisasi secara positif mempengaruhi kinerja karyawan.



Lanjutan Tabel 2.4 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
10	Ramadhan dan Defrizal (2024) <i>The Influence of Work Environment and Work Pressure on Employee Performance in The Production Section of PT. Sinar Telur Jaya Lampung</i>	Variabel Independent: Lingkungan Kerja (X1), Tekanan Kerja (X2). Variabel Dependent: Kinerja Karyawan (Y) Sampel : 100 respondent Metode Analisis : Regresi Linear Berganda	Hasil riset ini menemukan bahwa lingkungan kerja dan tekanan kerja mempunyai dampak yang nyata pada kinerja karyawan secara parsial dan simultan PT. Sinar Telur Jaya Lampung.
11	Hee et al., (2019) <i>Exploring the Impact of Communication on Employee Performance</i>	Variabel Independent: Komunikasi horizontal (X1), komunikasi kebawah (X2) Variabel Dependent: Kinerja Karyawan (Y) Sampel : 120 respondent Metode Analisis : Regresi Linear Berganda	Temuan penelitian menunjukkan bahwa komunikasi menurun (DC) dan komunikasi horizontal (HC) secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan.
12	Alegbeleye et al., (2020) <i>Work Environment and Employee Performance in Universities Libraries in Southern Nigeria</i>	Variabel Independent: Lingkungan kerja Variabel Dependent: Kinerja Karyawan Sampel : 665 respondent Metode Analisis : Regresi	Hasil riset ini menemukan dampak yang nyata antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan

Sumber : Hasil Penelitian Terdahulu

