

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumberdaya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pemanfaatan individu untuk mencapai tujuan organisasi Mondy (2014:14). Pada dasarnya semua manajer berusaha mendapat sesuatu melalui upaya orang lain, konsekuensinya setiap manajer pada setiap jenjang harus memperhatikan MSDM. Setiap individu pekerja akan berhubungan dengan masalah-masalah SDM dalam banyak tantangan seperti tantangan lingkungan, tantangan organisasional, dan tantangan individual.

Menurut Dessler (2013:14) manajemen sumberdaya manusia adalah proses mendapatkan, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan serta menghadirkan diri dalam hubungan–hubungan ketenaga kerjaan, kesehatan dan keselamatan, dan konsep–konsep serta teknik yang diperlukan untuk menggerakkan orang atau aspek–aspek personel dari pekerjaan–pekerjaan manajemen, sedangkan menurut Amstrong dalam Triton (2010:17) (MSDM) dapat didefinisikan sebagai pendekatan strategik dan koheren untuk mengelola aset paling berharga milik organisasi, orang-orang yang bekerja dalam organisasi, baik secara individu maupun kolektif, dan memberikan sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi.

Amstrong dalam Triton, 2010:19 menyebutkan bahwa terminologi MSDM, terlepas apakah suka atau tidak suka, telah dicatat dalam kosa kata manajemen sebagai pengganti untuk “manajemen personalia”.

Beberapa definisi manajemen personalia menurut para ahli :

- a) Menurut Soeprihanto (1984) :
Manajemen personalia adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasiann pengarahannya, dan pengawasan terhadap fungsi-fungsi pengadaan, penarikan, pengembangan, dan pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud membantu kearah tercapainya tujuan organisasi perusahaan atau individu dari pekerja dan masyarakat.
- b) Menurut Flippo (1988) :
Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahannya, dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja karyawan dengan maksud mencapai tujuan individu karyawan, perusahaan, organisasi, atau masyarakat.
Berdasarkan dua pendapat di atas, jelas bahwa MSDM berkaitan

dengan pengelolaan organisasional baik secara individu maupun kolektif terhadap manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja (Sedarmayanti,2011). Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerja (Sedarmayanti,2011). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja yang baik dan aman bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja (Sedarmayanti,2011). Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungan. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis (Sedarmayanti 2011).

Berikut beberapa pengertian lingkungan kerja menurut para ahli :

- a) Menurut Mardiana (2010:15) mengemukakan bahwa :
Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat berkerja optimal.
Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

- b) Menurut Sedarmayanti (2011:21) mengemukakan bahwa :
Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.
- c) Menurut Sunyoto (2015:38) mengemukakan bahwa :
Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan saat bekerja.

Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah meningkatnya produktivitas karyawan, oleh karena itu pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik adalah sesuai dengan kebutuhan karyawan, jangan sampai karyawan merasa fasilitas yang ada kurang nyaman dan kurang mendukung bagi pekerjaan yang akan dilakukan, sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai dengan yang diharapkan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka perencanaan dan pengaturan lingkungan kerja tidak dapat diabaikan begitu saja, karena hal itu berpengaruh pada jalannya operasi perusahaan.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi atas dua jenis, yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2011:21). Lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan kerja yang terbina dalam perusahaan (Sedarmayanti, 2011:30), seseorang bekerja di dalam perusahaan tidaklah seorang diri dan dalam melakukan aktivitas, orang tersebut juga membutuhkan bantuan orang lain.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:22) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.

b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai di tempat kerja. Faktor-faktor dari rancangan ruang kerja tersebut terdiri atas (Sedarmayanti, 2011:35) :

a) Ukuran Ruang Kerja

Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat karyawan sulit bergerak akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

b) Pengaturan Ruang Kerja

Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan perkaryawan, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat dipengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu lokasi kerja karyawan mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.

c) Privasi

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekat-ansekat-an fisik lainnya. Kebanyakan karyawan menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Namun kebanyakan karyawan juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan privasi itu kuat di

pihak banyak orang. Privasi membatasi gangguan yang terutama sangat menyusahakan orang-orang yang melakukan tugas-tugas rumit.

Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu (Sedarmayanti, 2011:38) :

- a) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b) Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit.
- c) Tersedianya peralatan yang cukup memadai.
- d) Ventilasi untuk keluar masuknya udara segar yang cukup.
- e) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- f) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau musholla, baik dikelompokkan organisasi maupun disekitarnya.
- g) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2) Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:40) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini

merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan, perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Maka dari itu untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu :

- a) Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi karyawan dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja.
- b) Menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.

Pengelolaan hubungan kerja, pengendalian hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas, kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2011:26), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

d. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah (Sedarmayanti, 2011:55) :

a) Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, akan mengakibatkan pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

- b) Temperatur di tempat kerja
Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda, tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.
- c) Kelembaban di tempat kerja
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.
- d) Sirkulasi udara di tempat kerja
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
- e) Kebisingan di tempat kerja
Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki

- oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
- f) Getaran mekanis di tempat kerja
Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :
- a. Kosentrasi bekerja
 - b. Datangnya kelelahan
 - c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap : mata, syaraf, peredaran darah, otot, dan tulang.
- g) Bau-bauan di tempat kerja
Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian parfum ruangan yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.
- h) Tata warna di tempat kerja
Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.
- i) Dekorasi di tempat kerja
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
- j) Musik di tempat kerja
Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak

sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

- k) Keamanan di tempat kerja
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (Satpam).

3. Komunikasi Kerja

a. Pengertian Komunikasi Kerja

Manusia sebagai makhluk sosial memerlukan komunikasi untuk berinteraksi dengan manusia lainnya, begitupun dalam organisasi dibutuhkan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan atau pun sebaliknya dengan cara penyampaian ide, pemikiran, gagasan dan penyampaian arus informasi dengan berkomunikasi.

Berikut beberapa pengertian komunikasi kerja menurut para ahli :

- a) Menurut Mangkunegara (2009:145) mengemukakan bahwa :
Komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.
- b) Menurut Marwansyah (2010:321) mengemukakan bahwa :

Komunikasi adalah petukaran pesan antar manusia dengan tujuan pemahaman yang sama.
- c) Menurut Arni Muhammad (2009:4-5), mengemukakan bahwa :

Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara pengirim dengan penerima pesan untuk mnengubah tingklah laku.

Jadi dapat ditarik kesimpulan yang dimaksud dengan komunikasi adalah proses interaksi antara pimpinan dan karyawan maupun antara sesama

karyawan dalam hal penyampaian perintah, informasi, saran dan tujuan perusahaan yang bersifat lisan maupun tulisan yang bertujuan agar tidak terjadi kesalahan dalam pekerjaan dan tercipta lingkungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan maupun antara sesama karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Fungsi Komunikasi Kerja

Komunikasi mempunyai beberapa fungsi, antara lain (Mangkunegara, 2009:150) :

- a) Instruktif, yaitu komunikasi dalam hal ini berfungsi untuk memberikan instruksi, perintah, dari atasan ke bawahan.
- b) Evaluatif, yaitu komunikasi berfungsi untuk menyampaikan laporan dari bawahan kepada atasannya.
- c) Informatif, yaitu komunikasi dalam hal ini berfungsi untuk menyampaikan informasi atau berita.
- d) *Influencing*, yaitu komunikasi dalam hal ini berfungsi untuk memberikan saran-saran, nasehat-nasehat dari seseorang kepada orang lain.

c. Bentuk Komunikasi Kerja

Menurut Marwansyah (2010:325), mengemukakan bahwa ada dua bentuk komunikasi yaitu :

- a) Komunikasi vertikal (kebawah keatas)
Komunikasi vertikal kebawah adalah komunikasi dari satu jenjang dalam kelompok atau organisasi ke jenjang yang lebih rendah, misalnya seorang manajer berkomunikasi dengan bawahannya, sedangkan Komunikasi vertikal keatas adalah komunikasi ke jenjang yang lebih tinggi dalam kelompok atau organisasi.

b) Komunikasi lateral

Komunikasi lateral adalah komunikasi yang terjadi antara anggota dalam kelompok kerja yang sama, antar manajer pada jenjang yang sama, atau antar setiap individu dari jenjang organisasi yang sama.

d. Prinsip Komunikasi Kerja

Untuk dapat memahami hakikat suatu komunikasi perlu diketahui prinsip dasar dari komunikasi tersebut. menurut Arni Muhamad (2009:19), mengemukakan bahwa ada empat prinsip dasar komunikasi yaitu :

a) Komunikasi adalah suatu proses

Suatu seri kegiatan yang terus-menerus, yang tidak mempunyai permulaan atau akhir dan selalu berubah-ubah.

b) Komunikasi adalah sistem

Komunikasi terdiri dari beberapa komponen dan masing-masing komponen tersebut mempunyai tugasnya masing-masing.

c) Komunikasi bersifat interaksi dan transaksi

Dalam kehidupan sehari-hari komunikasi yang kita lakukan tidak seteratur prosesnya. Banyak dalam percakapan tatap muka kita terlibat dalam proses pengiriman pesan secara bersamaan tidak terpisah antara interaksi dan transaksi.

d) Komunikasi dapat terjadi disengaja maupun tidak disengaja

Komunikasi yang ideal terjadi apabila seseorang bermaksud mengirim pesan tertentu terhadap orang lain yang dia inginkan untuk menerimanya. Kadang-kadang ada juga pesan yang sengaja dikirimkan kepada orang yang dimaksudkan tetapi sengaja tidak diterima orang tersebut tetapi diterima oleh orang lain dengan disengaja.

e. Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Kerja

Kesalah pahaman dan pemaknaan yang berbeda atas pesan yang dikirimkan disebabkan oleh beberapa faktor, yang lazim disebut sebagai hambatan atas proses komunikasi, berikut beberapa faktor yang mempengaruhi komunikasi antara lain (Marwansyah, 2010:330) :

a) Hambatan individual

Terjadi karena adanya perbedaan individu, seperti perbedaan pengamatan, pola pikir, usia, emosi, kemampuan, status, atau hambatan psikologis.

b) Hambatan Mekanis

Terjadi karena adanya hambatan pada struktur organisasi tidak teratur, pembagian tugasnya tidak jelas, dan materi komunikasi, misalnya penyampaian materi tidak jelas karena struktur kalimat kurang baik, terlalu panjang, istilah yang digunakan tidak tepat, dan sebagainya.

c) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu pengiriman pesan mempengaruhi komunikasi. Pimpinan hendaknya mempertimbangkan saat yang tepat bagi pengiriman pesan dan dampak yang potensial kepada tingkah laku karyawan.

d) Hambatan fisik

Terjadi karena pemilihan media/alat komunikasi yang tidak tepat atau alatnya rusak, jarak yang terlalu jauh antara pengirim dan penerima, kondisi lingkungan, misalnya suara bising atau gaduh.

e) Hambatan semantik

Terjadi karena sebuah kata memiliki arti yang berbeda-beda (lebih dari satu arti), sehingga menimbulkan interpretasi yang berbeda pula.

f. Proses Komunikasi

Menurut marwansyah (2010:322) menjelaskan bahwa dalam proses komunikasi terdapat berbagai komponen pokok sebagai berikut :

- a) Pengirim : orang yang mengirim pesan.
- b) *Encoding* : proses penerjemahan pesan kedalam lambang – lambang.
- c) Pesan : apa yang dikomunikasikan atau hasil dari *encoding* ulang berisi lambang - lambang verbal maupun nonverbal yang di ciptakan untuk menyampaikan makan kepada penerima.
- d) Media : metode yang digunakan untuk menyampaikan pesan
- e) Penerima : orang yang menerima pesan.
- f) *Decoding* : proses penerjemahan lambang - lambang kedalam pesan yang mempunyai arti.
- g) Gangguan : setiap faktor dalam proses komunikasi yang mengganggu pertukaran pesan dan tercapainya pemahaman yang sama.
- h) Umpan Balik : tanggapan dari penerima terhadap pesan-pesan yang telah ditafsirkan.

Proses komunikasi dimulai ketika seseorang atau satu pihak mempunyai gagasan yang ingin disampaikan kepada orang atau pihak lain.

4. Kedisiplinan Kerja

a. Pengertian Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi suatu organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Berikut beberapa pengertian kedisiplinan kerja menurut para ahli :

- a) Menurut Sutrisno (2014:86) mengemukakan bahwa :

Kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma–norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

- b) Menurut Barnawi (2012:112) mengemukakan bahwa :

Kedisiplinan kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

- c) Menurut Mangkunegara (2013:129) mengemukakan bahwa :

Disiplin kerja adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman–pedoman organisasi.

Disiplin belum dapat dinyatakan efektif bekerja bilamana penampilan kedisiplinan itu hanya berdasarkan ketakutan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2017) disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai–nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kemampuan yang akan berkembang dalam kehidupan keseharian seseorang atau kelompok (organisasi) dalam bertaat

azas, peraturan, norma-norma, dan perundang-undangan untuk melakukan nilai-nilai kaidah tertentu dan tanggung jawab seseorang dalam bekerja.

b. Macam–Macam Kedisiplinan

Menurut Mangkunegara (2013:129) mengemukakan bahwa ada dua bentuk disiplin kerja yaitu : disiplin preventif dan disiplin korektif.

a) Disiplin preventif

Adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan–aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi, jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih baik mudah menegakkan disiplin kerja.

b) Disiplin korektif

Adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif karyawan yang melanggar perlu diberi sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan yang melanggar peraturan, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

c. Pendekatan Disiplin

Menurut Mangkunegara (2013:130) mengemukakan bahwa ada tiga bentuk pendekatan yaitu: disiplin modern, disiplin tradisi, dan disiplin bertujuan.

a) Pendekatan disiplin modern

Pendekatan modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman, artinya menghindarkan hukuman secara fisik dan memperbaiki semua keputusan tentang pelanggaran kedisiplinan, dengan mengadakan proses penyuluhan dengan fakta-fakta, dan memperbaiki keputusan yang berat sebelah pihak.

b) Pendekatan disiplin dengan tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman, penegakan kedisiplinan dilakukan oleh

atasan terhadap bawahannya langsung yang melanggar dan menghukumnya sesuai dengan tingkat kesalahannya, dan bagi karyawan yang melakukan kesalahan untuk yang kedua kali maka hukuman akan diberikan dengan seberat – beratnya.

c) Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan yaitu pemahaman tentang bagaimana semua karyawan mengerti dan mengetahui tentang kedisiplinan dan memperbaiki perilakunya untuk berdisiplin dan mau bertanggung jawab atas segala perbuatannya.

d. Pelaksanaan Sanksi Kedisiplinan Kerja

Suatu perusahaan dalam menegakkan disiplin kerja tentu ada yang melanggarnya. Maka dari itu pimpinan harus menerapkan sanksi bagi yang melanggar disiplin kerja tersebut agar bias memperbaiki kinerjanya.

Pelaksanaan sanksi tersebut antara lain (Mangkunegara, 2013:200) :

a) Diberikan surat peringatan (SP)

Karyawan yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar para pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Disamping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian terhadap karyawan.

b) Pemberian sanksi secepatnya

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar karyawan yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku diperusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Disamping itu, memberi peluang melanggar untuk mengabaikan kedisiplin di perusahaan.

c) Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar karyawan sadar dan menghargai peraturan – peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidakkonsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan karyawan mengadakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

d) Pemberian sanksi harus impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membeda – bedakan karyawan, tua muda, pria - wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar karyawan menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua karyawan

dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku diperusahaan.

e. Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Mengingat betapa pentingnya kedisiplinan didalam suatu organisasi perusahaan agar tujuannya bisa tercapai secara optimal, maka ada beberapa faktor–faktor yang mempengaruhi kedisiplinan, yaitu sebagai berikut (Mangkunegara, 2013:260) :

- a) Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan diterapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang di bebaskan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh–sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- b) Teladan pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pemimpin kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang baik.
- c) Balas jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
- d) Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
- e) Waskat (pengawasan melekat)

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahan. Hal ini untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

- f) Sanksi hukuman
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, dan perilaku tidak disiplin karyawan akan berkurang.
- g) Ketegasan
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pemimpin menegur dan menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.
- h) Hubungan kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Dari penjelasan faktor-faktor kedisiplinan di atas dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus memperhatikan semua situasi dan kondisi yang ada pada karyawannya agar kinerjanya dapat meningkat, dari mulai pemberian tugas terhadap karyawan, pemberian balas jasa, sampai pada hubungan kemanusiaan atau hubungan antar karyawan dalam perusahaan tersebut. Dengan demikian dari faktor-faktor tersebut di atas penulis menjadikannya sebagai indikator dari kedisiplinan.

5. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Berikut beberapa pengertian prestasi kerja menurut para ahli :

a) Menurut Mangkunegara (2012:80) mengemukakan bahwa :

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b) Menurut Hasibuan (2008:94) mengemukakan bahwa :

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

c) Menurut Sutrisno (2010:150) mengemukakan bahwa :

Prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat di atas, penilaian prestasi kerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pimpinan perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Dari definisi di atas, terdapat empat indikator yang dapat dijadikan unsur-unsur penilaian dari prestasi kerja di antaranya adalah (Mangkunegara, 2012:95) :

a) Kualitas

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja.

b) Kuantitas

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

c) Pelaksanaan tugas

Kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.

d) Tanggung jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa, unsur-unsur yang dinilai dari prestasi kerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap. Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan. Kuantitas kerja terdiri dari output dan penyelesaian kerja dengan ekstra. Keandalan terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan. Sedangkan sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Sutrisno (2010:151) mengemukakan ada dua faktor yang memengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

- a) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c) Persepsi tugas, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah: kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, dan keberuntungan.

c. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Sunyoto (2012:199-200) mengatakan bahwa kegunaan penilaian prestasi dapat dirinci sebagai berikut :

- a) Perbaiki prestasi kerja dalam hal ini umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer, dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan para pegawai.
- b) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang pantas.
- c) Keputusan-keputusan penempatan prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat.
- d) Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi pegawai yang belum sepenuhnya digali.
- e) Perencanaan dan pengembangan karir untuk menyakinkan umpan balik bagi seseorang pegawai, maka pegawai harus ditunjang pengembangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin efektifitas instansi.

B. Penelitian Terdahulu

Farida (2013) melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan dan Kepemimpinan Sebagai Variabel *Moderating*” penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Aisyiyah Ponorogo. Penelitian ini tergolong ke dalam jenis penelitian penjelasan (*Explanatory Research*) adalah penelitian yang mencoba memberikan penjelasan pengaruh antara variable *independent* komunikasi dengan variable *dependent* yaitu prestasi kerja karyawan, dan kepemimpinan sebagai variabel *moderating*. Karena populasi penelitian ini jumlahnya banyak maka dalam penelitian ini menggunakan sampel. Penelitian ini dilakukan dengan metode pengumpulan data dengan cara membagikan kuesioner dan observasi pada tempat penelitian. Sedangkan metode analisisnya menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda, uji F, uji T dan

koefisien derterminasi. Hasil penelitian : 1) Komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Aisyiyah 2) Kepemimpinan berpengaruh dan dapat memperkuat hubungan antara Komunikasi dan Prestasi kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Aisyiyah Ponorogo. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah peneliti lebih fokus pada penelitian yang mencoba memberikan penjelasan pengaruh antara variabel *independent* komunikasi dengan variable dependent yaitu prestasi kerja karyawan, dan kepemimpinan sebagai variabel moderating. Sedangkan dipenelitian saat ini lebih difokuskan pada dampak pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan kerja dan komunikasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Ariandy dan Iskandar (2015) melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT Amerta Indah Otsuka Jakarta pada tahun 2015. Sampel penelitian ini sebanyak 90 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah non probabiliti sampling dengan menggunakan instrumen kuesioner yang terdiri dari kuesioner karakteristik responden, tanggapan terhadap disiplin kerja dan tanggapan pada prestasi kerja karyawan, pada hasil penelitian ini hasil uji t memperoleh nilai t hitung sebesar 5.401, sedangkan t tabel 1.986 artinya $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($5.401 > 1.986$). nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka t hitung lebih besar maka H_0 ditolak, dan terima H_1 maka hal ini menunjukkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT

Amerta Indah Otsuka Jakarta. Namun pada ada uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja hanya berkontribusi sebesar 24.9% terhadap prestasi kerja karyawan sisanya sebesar 75.1% berasal dari faktor diluar lain penelitian ini. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah jenis sampel yang di gunakan, penelitian ini menggunakan sampel *non probability*, sedangkan penelitian sekarang menggunakan *random sampling*.

Widianta, dkk. (2016) melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan” penelitian ini dilakukan di Hotel Naya Gawana Resort And Spa Bali. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Naya Gawana Resort And Spa dan objeknya adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja karyawan. Populasi penelitian ini berjumlah 102 orang dan sampel yang diambil berjumlah 81 orang, dengan menggunakan teknik *proportional random sampling*. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner dan pencatatan dokumen kemudian data dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari (1) motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan, (2) motivasi kerja terhadap disiplin kerja, (3) motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan, dan (4) disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Naya Gawana Resort And Spa. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah penelitian ini lebih berfokus pada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan,

sedangkan penelitian sekarang lebih berfokus pada dampak pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan kerja dan komunikasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Arianto (2013) melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja” penelitian ini dilakukan di Yaspenlub Demak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pengajar Yaspenlub Demak. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linear ganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar, dan secara bersama-sama kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah penelitian ini lebih berfokus pada pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja, sedangkan penelitian sekarang lebih berfokus pada dampak pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan kerja dan komunikasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Frisca, dkk. (2015) melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja” penelitian ini dilakukan di BPBD Provinsi Sulawesi Utara (Sulut). Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 80 pegawai dan di ambil 67 responden sebagai sampel berdasarkan metode simple random sampling. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier

berganda. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja sedangkan lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BPBD Sulut. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah penelitian ini lebih berfokus pada pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja, sedangkan penelitian sekarang lebih berfokus pada dampak pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan kerja dan komunikasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

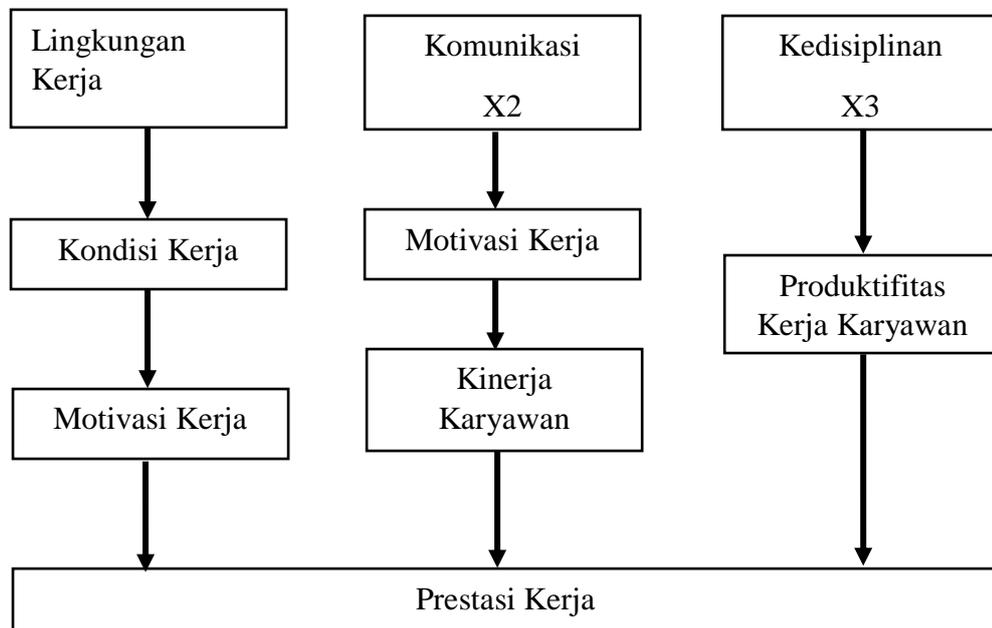
Angel, dkk. (2016) melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” penelitian ini dilakukan di Politeknik Kesehatan Manado. Metode penelitian menggunakan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang responden. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil uji ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stress kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja merupakan faktor atau variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada Politeknik Kesehatan Manado. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah penelitian ini lebih berfokus pada pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja

karyawan, sedangkan penelitian sekarang lebih berfokus pada dampak pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan kerja dan komunikasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Military, dkk. (2014) melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulut. Metode penelitian menggunakan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang responden. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja merupakan faktor atau variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulut. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah penelitian ini lebih berfokus pada pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, stres kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian sekarang lebih berfokus pada dampak pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan kerja dan komunikasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan kajian teori diatas maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual
Sumber : Diolah penulis (2017)

Gambar kerangka konseptual diatas menunjukkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi antara lingkungan terhadap prestasi kerja, komunikasi terhadap prestasi kerja, dan kedisiplinan terhadap prestasi kerja. Lingkungan kerja yang ada di PT. Telkom, Tbk Cabang Sumenep terlihat belum sepenuhnya bisa mendukung terbentuknya disiplin kerja, dilihat dari desain tempat kerja yang kurang *up to date* dapat menyebabkan pegawai merasa kurang nyaman dan tidak mau untuk bersikap disiplin. Semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin besar munculnya sikap disiplin kerja pegawai (Sedarmayanti 2011).

Lingkungan kerja merupakan hal utama yang menjadi penentu aktivitas yang dihasilkan seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja dapat berbentuk fisik maupun non fisik. Peralatan kerja, fasilitas penunjang kerja serta desain tempat kerja termasuk bagian lingkungan kerja fisik. Sedangkan lingkungan kerja non fisik berupa relasi sosial atau hubungan kerja dengan sesama karyawan maupun dengan atasan. Kedua lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Ibarat dua sisi mata uang, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja sosial akan memberikan pengaruh dan dorongan bagi proses kerja seorang karyawan.

Komunikasi dan disiplin kerja merupakan salah satu hal yang bisa dipengaruhi oleh lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik (Sedarmayanti 2011). Ketersediaan peralatan kerja yang memadai, fasilitas kerja yang komplit serta desain tempat kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk lebih menjalin hubungan komunikasi kerja yang baik dan mendorong karyawan untuk melakukan sikap disiplin kerja. Sedangkan hubungan kerja dengan sesama karyawan dan atasan juga dapat memberikan motivasi karyawan untuk menjalin komunikasi yang baik dan berbuat disiplin.

Kondisi hubungan komunikasi yang baik dengan iklim organisasi yang tercipta diantara pegawai dengan atasan yang senantiasa menjunjung tinggi kedisiplinan akan membuat seorang karyawan terpacu mengikuti kedisiplinan kerja. Seorang karyawan akan merasa malu ketika ia tidak disiplin sedangkan teman yang lain tidak ada yang melakukan pelanggaran.

Disiplin berkaitan erat dengan prestasi kerja. Disiplin dapat meningkatkan prestasi kerja karena disiplin menyangkut unsur ketaatan, kepatuhan dalam pelaksanaan pekerjaan. Seperti yang dikatakan oleh Sutrisno (2014:86), "Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya". Pelaksanaan disiplin kerja dilaksanakan dengan segala konsekuensi yang akan memberikan manfaat bagi perusahaan. Mangkunegara (2013) menegaskan bahwa pelaksanaan disiplin mendorong para karyawan untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan serta berperilaku baik

dan aman di tempat kerja. Penerapan disiplin dapat membantu karyawan untuk bertindak lebih produktif yang pada masa mendatang akan menguntungkan dirinya dan perusahaan. Karyawan yang produktif dalam bekerja akan mengalami pengembangan karier atau prestasi kerja. Karyawan yang berprestasi adalah karyawan yang mematuhi dan melaksanakan segala tugas yang diberikannya dengan baik dan tepat waktu.

D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Diduga Lingkungan, Komunikasi, dan Kedisiplinan berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi kerja karyawan.

H2 : Diduga Lingkungan berpengaruh parsial terhadap Prestasi kerja karyawan
di PT. Telkom, Tbk Cabang Sumenep.

H3 : Diduga Komunikasi berpengaruh parsial terhadap Prestasi kerja karyawan
di PT. Telkom, Tbk Cabang Sumenep.

H4 : Diduga Kedisiplinan berpengaruh parsial terhadap Prestasi kerja karyawan di PT. Telkom, Tbk Cabang Sumenep.