BAB II
KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian penelitian terdahulu

Beberapa hal yang akan dibahas pada tinjauan pustaka yaitu beberapa konsep-konsep yang dipergunakan untuk menjelaskan teori-teori terkait beberapa pengertian sesuai dengan topik yang menjadi pokok bahasan penelitian ini, yaitu diantaranya lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan faktor-faktor yang mempengaruhi, indikator dalam setiap variabel yang akan menjadi penentu dalam penyusunan kuisioner penelitian, serta metode ataupun cara yang dipergunakan untuk mengukur variabel tersebut.

Penelitian terdahulu akan menjadi sebagai acuan dan pertimbangkan dalam membandingkan pengaruh suatu variabel, sehingga dapat menunjang keakuratan data penelitian yang akan digunakan. Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 2.1 yaitu penelitian yang berkaitan dengan variabel dan objek penelitian.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Terdahulu	Uraian
1	Judul	"Pengaruh Stress kerja, Lingkungan kerja, dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Prima Nusantara Medan"
	Peneliti	Cindy et al., (2020)
	Metode penelitian	- Jenis penelitian menggunakan pendekatan data kuantitatif yaitu pendekatan observasi ke lapangan - Metode penilitian menggunakan SPSS dan analisis regresi linier berganda - Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh
	Hasil	- variable Stress kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi memiliki pengaruh positif dan

		signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Prima Nusantara Medan -
	Persamaan	Penggunaan alat analisis dan dan variabel bebas yaitu Pengetahuan dan Kemampuan
	Perbedaan	Variabel bebas disiplin kerja dan komunikasi yang digunakan dalam penelitian ini berbeda dengan variabel yang akan diteliti oleh peneliti
2	Judul	"Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN III Kebun Rambutan "
	Peneliti	(Zinni et al., 2020)
	Metode penelitian	- Teknik analisis yaitu statistic deskriptif dengan menggunakan *mean* - Pengukuran variabel dengan *outer model* dan *inner model*
	Hasil	- Hasil penelitian Variabel "komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PTPN III Kebun Rambutan
	Persamaan	Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif
	Perbedaan	Teknik analisa data yang digunakan adalah teknik statistik deskriptif dengan pengukuran *outer model* dan *inner model*, sedangkan yang akan digunakan peneliti dengan analisis regresi linier berganda
3	Judul	"Pengaruh Lingkungan kerja dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Amanah Insani Bekasi
	Peneliti	Rodiyana et al., (2022)

	Metode penelitian	- Penentuan sampel dengan teknik *Non Random Sampling* secara *purposive* - Data primer dalam penelitian ini menggunakan data kuesioner dan mengunakan Teknik analisis liner berganda
	Hasil	- Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Amanah Insani
	Persamaan	Sama-sama menganalisis lingkungan kerja dan komunikasi apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan
	Perbedaan	Sampel yang digunakan penelitian menggunakan teknik *Non Random Sampling* secara *purposive*, sedangkan pada peneliti menggunakan *non probability sampling* dengan teknik *total sampling*
4	Judul	"Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam kebakaran Kabupaten Musi Rawas"
	Peneliti	Eprianti et al., (2022)
	Metode penelitian	- Pengambilan sampel menggunakan metode *Purposive Sampling* - Menggunakan teknik analisis regresi linier berganda
	Hasil	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara komunikasi dan Lingkungan Kerja pada pegawai dinas satuan

		polisi pamong praja dan pemadam kebakaran Kabupaten Musi Rawas
	Persamaan	Menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan menggunakan variabel bebas pengetahuan, keterampilan dan kemampuan
	Perbedaan	- Pengambilan sampel penelitian menggunakan metode *Purposive Sampling*, sedangkan pada peneliti menggunakan *non probability sampling*
5	Judul	"Pengaruh Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Air Kumbang Banyuasin"
	Peneliti	Sobri et al., (2021)
	Metode penelitian	- Sampel yaitu seluruh populasi dijadikan sampel dengan menggunakan metode sensus - Metode analisis data adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif
	Hasil	Berdasarkan hasil penelitian Secara bersama-sama (Simultan) Komunikasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Air Kumbang Banyuasin
	Persamaan	Menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan metode analisis kuantitatif, menggunakan variabel bebas Lingkungan kerja dan Komunikasi
	Perbedaan	Sampel yang digunakan dengan mengambil seluruh populasi, peneliti sampel yang dipakai yaitu metode sampel jenuh
6	Judul	"Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka"
	Peneliti	Hartati et al., (2020)

	Metode penelitian	- Metode penelitian adalah penelitian kuantitatif kasual - Metode analisis data menggunakan analisis jalur (Path analysis) - Teknik pengumpulan data yaitu kuesioner
	Hasil	- Hasil penelitian variabel Kompetensi, Komunikasi dan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka
	Persamaan	Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala likert, sama dengan peneliti
	Perbedaan	Metode analisis data penelitian menggunakan analisis jalur sedangkan di peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda
7	Judul	"Analisis Konflik Kerja, Komunikasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara"
	Peneliti	Kambey et al., (2021)
	Metode penelitian	- Metode penelitian sampel yang digunakan adalah *Proportionate Stratified Random Sampling* - Penelitian ini menggunakan desain penelitian konklusif dengan pendekatan kuantitatif - Menggunakan analisis regresi linier berganda
	Hasil	Hasil penelitian variabel Konflik Kerja, Komunikasi Kerja, dan Lingkungan Kerja sangat kuat dan positif secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidika Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

	Persamaan	Menggunakan metode analisis regresi linier berganda sama dengan yang peneliti akan gunakan
	Perbedaan	- Metode penelitian *Proportionate Stratified Random Sampling* berbeda dengan peneliti menggunakan *random sampling* - Variabel yang digunakan hanya keterampilan
8	Judul	"Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan"
	Peneliti	Gresida & Utama, (2019)
	Metode penelitian	- Teknik analisis data adalah analisis regresi linear berganda - Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh - Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis deskriptif
	Hasil	Hasil penelitian variable Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Sakura Java Indo
	Persamaan	Menggunakan teknik analisis data analisis regresi linier berganda, dengan metode kuantitatif dengan analisis deskriptif
	Perbedaan	Variabel yang dipakai berbeda dengan peneliti yang akan digunakan yaitu *attitude*
9	Judul	"Pengaruh Lingkungan kerja dan Komunikasi terhadap kinerja di BUMN PT. Inhutani IV Kab. Pasaman"
	Peneliti	Sari, (2019)

	Metode penelitian	- Penelitian ini merupakan jenis *explanatory research* - Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi Linier Berganda
	Hasil	Secara parsial dan simultan bahwa variabel Lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BUMN PT. Inhutani IV Kab. Pasaman"
	Persamaan	Peneliti menggunakan variabel bebas Lingkungan kerja dan komunikasi yang sama dengan peneliti terdahulu
	Perbedaan	Teknik analisa data yang digunakan adalah teknik statistik deskriptif dengan pengukuran *outer model* dan *inner model*, sedangkan yang akan digunakan peneliti dengan analisis regresi linier berganda

Sumber : Hasil Penelitian Terdahulu

B. Kajian teori

Landasan teori merupakan seperangkat definisi, konsep dan proposisi yang telah disusun rapi dan sistematis tentang variabel-variabel dalam sebuah penelitian. landasan teori akan menjadi dasar yang kuat dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan

1. Kinerja karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Mangkunegara, (2015) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata *Job Performance* dan *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai (karyawan) dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Afandi, (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Mangkunegara, (2016) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir, (2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu :

1. Kompensasi

   Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun nonfisik. Bisa juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan. Kompensasi yang diterima dapat berupa uang, barang, secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan kerja

   Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan.

3. Budaya organisasi

   Budaya organisasi adalah sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dalam suatu organisasi dan membimbing perilaku para anggotanya. Selain itu, budaya organisasi juga dapat didefinisikan sebagai filosofi, ideologi, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, harapan, sikap dan normanorma yang menyatukan suatu organisasi serta disebarluaskan oleh para karyawannya.

4. Kepemimpinan

   Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

5. Motivasi kerja

Motivasi Kerja adalah kemauan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut.

6. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-normal sosial yang berlaku.

7. Kepuasan kerja

Kepuasan Kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja

8. Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain. Pada umumnya, komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak.

c. Indikator kinerja

Menurut Mangkunegara (2016) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. **Kuantitas.**

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

2. **Kualitas Kerja**

Kualitas Kerja Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

3. **Ketepatan waktu**.

Ketepatan waktu seberapa lama waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

4. **Tanggung Jawab**.

Tanggung Jawab Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas.

Lingkungan kerja menurut Afandi, (2018) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam manjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya beik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sedarmayanti, (2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Sedarmayanti, (2017) **lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yatu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik** :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan bagian sangat penting bagi kinerja, kepuasan, hubungan sosial karyawan dan kesehatan karyawan. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan atau hubungan vertikal serta

hubungan antar sesama karyawan atau hubungan horizontal. (Sedarmayanti, 2017).

a) Indikator lingkungan kerja

Nitisemito, (2015) menyatakan bahwa yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah:

1. **Penerangan**

Penerangan memegang peranan penting dalam meningkatkan semangat karyawan dalam ruang kerja, sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik.

2. **Suhu Udara**

Sirkulasi udara yang cukup dibutuhan dalam ruangan kerja karyawan. Menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan jika adanya pertukaran udara yang cukup. Semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan menurun jika suhu udara terlalu panas.

3. **Suara Bising**.

Suara yang bunyinya sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja akan menimbulkan atau merusak konsentrasi kerja karyawan yang bisa menyebabkan terjadinya kesalahan, sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal.

4.**Penggunaan Warna**

Warna dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam melasanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian, pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pemilihan warna yang salah dapat mengganggu pemandangan. Sebaiknya pewarnaan pada dinding ruang kerja menggunakan warna yang lembut.

5. **Ruang Gerak yang di Perlukan**

Karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya diberikan ruangan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas. Jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan kayawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal. Ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja

seharusnya direncanakan terlebih dahulu dengan demikian, para karyawan tidak terganggu didalam melaksanakan pekerjaan.

6. **Keamanan**

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semanagat kerja dan kinerja karyawan. keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja fisik. Jika ditempat kerja tidak aman, maka akan menjadikan para karyawan gelisah, tidak bisa konsentrasi serta semangat karyawan akan menurun.

7. **Hubungan Kerja**

Ketika rekan kerja baik, para karyawan akan merasa aman dan bisa diajak kerja sama antar tim dan saling membantu. Jika hubungan antar karyawan tidak baik, maka akan menimbulkan masalah dalam meyelesaiakan pekerjaannya, terutama jika kerja sama dalam tim.

3. Komunikasi

a) Pengertian Komunikasi

Hamali, (2016) mengatakan bahwa komunikasi kerja adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas – tugas kerja dengan sebaik-baiknya

b) Indikator Komunikasi

Menurut Sutardji, (2016) terdapat beberapa indikator komunikasi efektif, yakni sebagai berikut.

1. **Pemahaman**

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

2. **Penyampaian**

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi,

juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih baik untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

3. **Sikap**

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

4. **Hubungan**

Dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

5. **Tindakan**

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

A. Hubungan antar variabel

1. Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

Menurut Sedarmayanti, (2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sesuai dengan penelitian Cindy et al., (2020), Rodiyana et al., (2022) dan Sobri et al., (2021) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga semakin baik.

2. Hubungan antar komunikasi dengan kinerja karyawan

Menurut Hamali, (2016), mengatakan bahwa komunikasi kerja adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas – tugas kerja dengan sebaik-baiknya. Sesuai dengan penelitian Zinni et al.,

(2020), Eprianti et al., (2022) dan Kambey et al., (2021) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukan bahwa semakin baik komunikasi maka semakin baik kinerja karyawan.

3. **Hubungan antar lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan**

   Menurut penelitian Eprianti et al., (2022), Hartati et al., (2020) dan Gresida & Utama, (2019) hasil penelitian variabel lingkungan kerja dan komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

B. Kerangka pikir

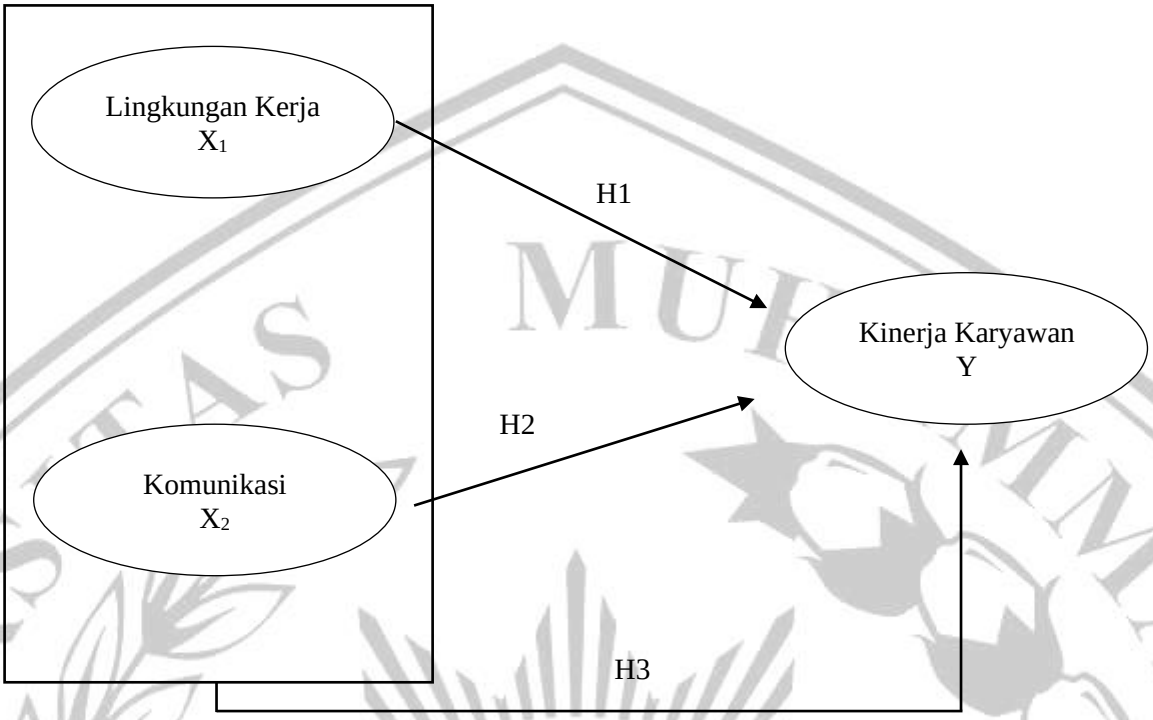
Kerangka pikir tersebut dapat dijelaskan bahwa terdapat hubungan lingkungan kerja dan komunikasi pada kinerja karyawan seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Rodiyana et al., (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu lingkungan dan komunikasi yang baik berdampak pada pencapaian kinerja karyawan bagi organisasi. Berdasarkan penelitian Sari, (2019) menemukan bahwa semakin baik lingkungan kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja yang dicapai.

Kerangka pikir merupakan sebuah gambaran pemikiran dari suatu penelitian. Variabel dari penelitian ini Lingkungan Kerja (X1), Komunikasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

Lingkungan kerja (X1) mengunakan pendapat Nitisemito, (2015) dengan indikator yaitu: Penerangan, suhu udara, suara bising, ruang gerak yang diperlukan, keamaanan, hubungan kerja.

Komunikasi (X2) mengunakan pendapat Sutardji et al., (2020) dengan indikator yaitu : Pemahaman, ksenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, tindakan.

Kinerja karyawan (Y) mengunakan pendapat Mangkunegara, (2007) dengan indikator yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab.



Gambar 2. 1 kerangka pikir

berdasarkan kerangka pikir diatas maka terdapat variabel independent (bebas) yaitu Lingkungan kerja dan komunikasi, variabel dependent (terikat) kinerja karyawan. Kerangka pemikiran ini menggambarkan pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Cindy et al., (2020); Zinni et al., (2020); Rodiyana et al., (2022) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan karena kondisi lingkungan di sekitar perusahaan yang mendukung dapat menjadikan kinerja karyawan mencapai tujuan yang dinginkan.

Eprianti et al., (2022); Sobri et al., (2021); Hartati et al., (2020) yang menunjukan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, jika tingkat komunikasi cenderung rendah, baik dalam bekerja maupun dalam waktu kerja dan komunikasi yang dilakukan cenderung sedikit maka dapat membuat kinerja karyawan menurun.

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan pada rumusan masalah, landasan teori dan kerangka berpikir yang telah dijabarkan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- Berdasarkan penelitian terdahulu Cindy et al., (2020), Zinni et al., (2020) dan Eprianti et al., (2022) menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

  H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

  Berdasarkan penelitian terdahulu Rodiyana et al., (2022), Hartati et al., (2020) dan Gresida & Utama, (2019) Menunjukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

  H2 : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

- Berdasrkan penelitian terdahulu Zinni et al., (2020), Hartati et al., (2020) dan Cindy et al., (2020) menunjukan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan.

  H3 : lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

- Berdasarkan penelitian terdahulu Hartati et al., (2020), Sobri et al., (2021), dan Rodiyana et al., (2022) menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan daripada variabel komunikasi.
- **H4 : Komunikasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.**