

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Komunikasi

1. Pengertian komunikasi

Komunikasi adalah hubungan kontak antar manusia baik individu maupun kelompok, komunikasi merupakan bagian dari kehidupan manusia sehari-hari, pengertian komunikasi oleh beberapa ahli, Rochajat Harun dalam Susanto (2013) mendefinisikan komunikasi yang berasal dari bahasa latin yaitu *Communicatus* yang artinya “berbagi” atau “menjadi milik bersama”, sehingga komunikasi merupakan suatu upaya yang bertujuan berbagi untuk mencapai kebersamaan. Kemudian Rogers dalam Marhaeni (2009) mengemukakan pengertian tentang komunikasi adalah “Proses di mana suatu ide di alihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih dengan maksud untuk megubah tingkah laku mereka”

Robbins dalam Susanto (2013) menjelaskan pengertian tentang komunikasi adalah sebagai berikut: “komunikasi merupakan transfer makna dan penyampaian ide dari satu orang ke orang lain, dan juga Komunikasi dapat diartikan sebagai suatu proses pertukaran informasi antara individu melalui sistem lambang-lambang, tanda-tanda, atau tingkah laku. Bisa dimengerti bahwa satu dari kekuatan terbesar yang merintangki kinerja Kelompok yang berhasil adalah kurangnya komunikasi yang efektif. Tidak ada kelompok yang dapat eksis tanpa komunikasi atau transfer makna di

antara anggota-anggotanya. Agar komunikasi dapat berjalan secara efektif, maka kelompok-kelompok kerja harus melakukan kontrol atas para anggotanya, berbicara yang dapat merangsang para anggotanya untuk bekerja, menyediakan cara bagi mereka untuk melakukan suatu upaya yang bertujuan berbagi untuk mencapai kebersamaan.

Bisa diuraikan berdasarkan pengertian dan pendapat para peneliti diatas bahwa komunikasi sangatlah penting bagi suatu lembaga atau perusahaan, adapun fungsi penting dari komunikasi Marwansyah (2010) :

- a. Sebagai fungsi informasi, komunikasi memungkinkan penyampaian informasi, petunjuk atau pedoman yang diperlukan orang-orang dalam sebuah organisasi untuk menjalankan tugas-tugas mereka.
- b. Fungsi perintah dan instruksi, fungsi ini tampak dalam komunikasi vertikal antara pimpinan dan Pegawai. Pegawai sebagai penerima pesan, menerima instruksi sehingga ia dapat bekerja dengan baik.
- c. Fungsi pengaruh dan persuasi atau motivasi, komunikasi menumbuhkan motivasi dengan cara menjelaskan pada Pegawai apa yang harus dilakukan, bagaimana prestasi mereka, dan apa yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja, selain itu, melalui komunikasi perilaku pegawai bisa dipengaruhi atau diubah.
- d. Fungsi integritas, komunikasi memungkinkan terciptanya kerja sama yang harmonis baik antara pimpinan dan Pegawai ataupun antar Pegawai.
- e. Fungsi mengungkapkan emosi, bagi Pegawai pada umumnya, kelompok kerja merupakan sumber interaksi sosial yang utama. Komunikasi terjadi

dalam kelompok adalah sebuah mekanisme pokok yang digunakan oleh anggota untuk menunjukkan sikap frustrasi dan rasa puas mereka. Oleh karena itu komunikasi menyediakan saluran bagi pengungkapan emosi dan bagi pemenuhan kebutuhan sosial Pegawai.

Adapun jenis-jenis komunikasi menurut Robbins (2008), arah komunikasi dalam suatu organisasi dapat berupa:

- a. komunikasi vertikal ke bawah, yang merupakan wahana bagi manajemen untuk menyampaikan berbagai hal kepada para pegawainya, seperti perintah, instruksi, kebijaksanaan baru, pengarahan, pedoman kerja, nasihat dan teguran.
- b. komunikasi vertikal ke atas, para anggota organisasi selalu ingin didengar oleh para pimpinan. Keinginan demikian dimanfaatkan untuk menyampaikan berbagai hal seperti laporan hasil pekerjaan dan masalah yang dihadapi.
- c. komunikasi lateral/horisontal, berlangsung antara orang-orang yang berada pada tingkat yang sama dalam hierarki organisasi, akan tetapi melaksanakan kegiatan yang berbeda-beda.

2. Faktor faktor yang mempengaruhi komunikasi :

Faktor-faktor komunikasi menurut Marwansyah (2010) adalah sebagai berikut :

- a. Jalinan hubungan yang baik antar pegawai
- b. Sifat saling menghargai
- c. Emosi, suasana hati prasaan keyakinan antar pegawai

3. Hambatan komunikasi

Komunikasi efektif terjadi hanya ketika pesan atau gagasan yang disampaikan oleh pengirim kepada penerima dipahami atau dimaknai tepat sebagai mana yang dimaksudkan oleh pengirim. Dalam praktiknya, kondisi seperti ini tidak selalu terjadi dengan kata lain komunikasi berjalan efektif.

Seperti yang diungkapkan Marwansyah (2010) bahwa hambatan terhadap komunikasi efektif kerap dijumpai, khususnya dalam konteks komunikasi di kantor :

- 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, misalnya struktur organisasi yang tidak teratur pembagian tugasnya tidak jelas, materi komunikasi, misalnya penyampaian materi tidak jelas karena struktur kalimat kurang baik, terlalu panjang, istilah yang digunakan kurang tepat dan sebagainya.
- c. Hambatan fisik, terjadi karena, pemilihan media/alat komunikasi t tidak tepat atau alatnya rusak, kondisi lingkungan, misalnya suara bising atau gaduh.
- d. Hambatan semantik, terjadi karena sebuah kata memiliki arti yang berbeda-beda(lebih dari satu arti), sehingga menimbulkan interpestasi yang berbeda pula.
- e.

4. Cara meningkatkan komunikasi

Beberapa aspek dalam meningkatkan kemampuan pegawai, diantaranya meliputi :

- a. Kesadaran akan kebutuhan komunikasi efektif,
- b. Penggunaan umpan balik
- c. Menjadi komunikator yang lebih efektif
- d. Pedoman komunikasi yang baik

B. Motivasi Ekstrinsik

1. Pengertian Motivasi Ekstrinsik

Permana (2009) mengutip dari Nawawi (2001) menjelaskan motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Sedangkan menurut Manulang (2001) menyatakan bahwa, jika perusahaan menyediakan kondisi-kondisi kerja, upah, tunjangan atau keselamatan kerja yang tidak mencukupi, maka ia akan mendapatkan kesulitan dalam menarik karyawan-karyawannya yang baik dan perputaran dan kemangkiran akan meningkat.

2. Faktor-Faktor Motivasi ekstrinsik

Ada beberapa faktor yang termasuk dalam motivasi ekstrinsik Manulang (2001) adalah :

- a. Gaji
- b. Kebijakan
- c. Hubungan kerja
- d. Lingkungan kerja
- e. Supervise

3. Indikator Motivasi Ekstrinsik

Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi ekstrinsik adalah :

- a. Gaji yang sesuai dengan harapan
- b. Tunjangan jabatan berupa financial sudah memadai
- c. Jaminan sosial yang memadai
- d. Pemberian bonus kerja yang memadai
- e. Tunjangan hari raya yang memadai.

C. Lingkungan kerja

A. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam suatu organisasi karena lingkungan kerja dapat menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi pegawai untuk bekerja sehingga dapat membawa

pengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Dari uraian diatas dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai untuk menjalankan tanggung jawabnya dalam bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun berbentuk non fisik, yang dapat mempengaruhi kinerjanya secara optimal dan mampu menyelesaikan tugas yang di berikan oleh pimpinan secara efektif.

B. Jenis lingkungan kerja

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik dapat di artikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2009) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Sugito (2004) dalam Rahmawati (2014) lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain.

Menurut Sihombing (2004) dalam Swasto (2014) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja pegawai. Selanjutnya menurut Nitisemito (2000) dalam Prasetya (2014) beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan.

Sedangkan menurut Setiawan (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2007) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja,. Sedangkan menurut Nitisemito (2000) lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat pimpinan dengan pegawai maupun sesama pegawai yang memiliki status jabatan sama. berikut ini penjelasan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja non fisik :

1) Hubungan Pimpinan dengan pegawai

Hubungan pimpinan dengan karyawan terjadi saat pimpinan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan pegawainya. Menurut Hariandja (2002) penyampaian informasi dari pimpinan ke pegawai bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan pegawai, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara pimpinan dengan pegawai harus di jaga dengan harmonis dan saling menjaga etika satu sama lain agar terciptanya lingkungan

kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

2) Hubungan antar Pegawai

Hubungan antar pegawai dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja pegawai. situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar pegawai demi untuk menciptakan kelancaran kerja. Hariandja (2002) hubungan antar pegawai adalah hubungan kesamping antara pegawai dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda. Menjalinkan hubungan yang baik dan harmonis sesama pegawai merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik yaitu dengan menciptakan hubungan / interaksi antar pegawai. agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga karyawan akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya.

C. Indikator lingkungan kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001) dalam Joko (2013) adalah sebagai berikut :

a. Penerangan

penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para pegawai, karna mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

b. Suhu udara

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 disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

c. Suara bising

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

d. Keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaanya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengaman.

D. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Handoko (2011) diartikan sebagai proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kerja pegawainya. Menurut kamus Bahasa Indonesia, pengertian kinerja adalah mempunyai hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja adalah perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang bedaya guna. Sedarmayanti (2007), Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan kinerja adalah suatu hasil pekerjaan Pegawai yang diberikan oleh instansi berdasarkan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

a. Kepemimpinan.

Kepemimpinan yaitu seorang pimpinan harus bisa menangani masalah masalah yang timbul dalam hal penyelesaian masalah dalam aktivitas bekerja.

b. Perekrutan.

Perekrutan yaitu dimana perusahaan untuk mengambil atau menerima pegawai harus dengan seleksi yang akurat.

c. Imbal balik.

Imbal balik yaitu untuk memacu semangat pegawai dalam menjalankan tugasnya harus diberi semangat atau upah yang sesuai dengan kinerjanya.

d. Pelatihan.

Pelatihan yaitu setiap pegawai pembaca meter harus dibekali dengan pengetahuan yang cukup dan harus mempunyai setifikat.

e. Kebijakan.

Kebijakan yaitu suatu hal yang diambil oleh seorang pemimpin untuk mengatasi masalah masalah yang sekiranya tidak menimbulkan permasalahan yang berakibat fatal.

3. Pengukuran kinerja pegawai

Untuk mendefinisikan ukuran kinerja maka dalam penelitian ini menggunakan tiga indikator dari Dharma (1991) dalam Susanto (2013) yaitu:

- a. Kuantitas kerja, yaitu jumlah yang dihasilkan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan.
- b. Kualitas kerja, yaitu mutu pekerjaan sebagai output yang harus diselesaikan.
- c. Ketepatan atau kesesuaian waktu, yaitu menyangkut kesesuaian waktu penyelesaian pekerjaan dengan alokasi waktu yang direncanakan untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

4. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja adalah salah satu alat motivasi paling ampuh yang tersedia bagi pemimpin atau manajer. Penilaian kinerja memiliki tiga tujuan utama berikut ini Marwansyah (2010) :

- a. Untuk mengukur kinerja secara fair dan obyektif berdasarkan persyaratan pekerjaan. Ini memungkinkan Pegawai yang efektif untuk mendapat imbalan atas upaya mereka dan Pegawai yang tidak efektif untuk

mendapat imbalan atas upaya mereka dan Pegawai yang tidak efektif mendapat konsekuensi sebaliknya atas kinerja yang buruk.

- b. Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan-tujuan pengembangan yang spesifik.
- c. Untuk mengembangkan tujuan karir sehingga pegawai dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi..

Berikut lima langkah dalam proses penilaian kinerja menurut Marwansyah (2010) sebagai berikut :

- a. Mengidentifikasi tujuan spesifik penilaian kinerja
- b. Menentukan tugas-tugas yang harus dijalankan dalam sebuah pekerjaan (analisis jabatan)
- c. Memeriksa tugas-tugas yang dijalankan
- d. Menilai kinerja
- e. Membicarakan hasil penilaian dengan karyawan

E. Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil dari penelitian akan digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini, antara lain yaitu :

Tabel 2.1

NO	Penelitian (tahun)	Judul penelitian	Keterangan
1.	Susanto (2013) Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 1, Nomor 2, Juni 2013.	Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Kantor Wilayah XII Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Banjarmasin.	Komunikasi, kepemimpinan, dan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan, dalam penelitian ini variabel komunikasi sangat dominan karena satu dari kekuatan terbesar yang merintanginya kinerja kelompok yang berhasil adalah kurangnya komunikasi yang efektif.
2.	Iskandar (2017) Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 1 Januari 2017 hlm 67-79.	Pengaruh Karakteristik individu, Beban kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi tengah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi.
3.	Hamid dkk. Jurnal administrasi bisnis (JAB) Vol. 22. No. 1. Maret 2015.	Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN kantor cabang Malang.	Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif baik secara parsial maupun secara simultan.

NO	Penelitian (tahun)	Judul penelitian	Keterangan
4.	Taufiq dkk. Jurnal WIGA Vol. 2 No. 1, Maret 2012.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang.	Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.
5.	Peoni. Jurnal universitas Sam Ratulangi 2014.	<i>Influence of environmental and individual characteristic Activity to performance employees (Study At PT. Taspen (Persero) Branch Manado).</i>	Melihat pernyataan dalam jurnal tersebut Lingkungan Kerja yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan,
6.	Wardhani. Journal Of Management, Volume 2 No.2 Maret 2016.	Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi Dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (studi kasus di dinas kebudayaan dan pariwisata kota semarang).	Lingkungan kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan, dianggap tetap maka kinerja pegawai bernilai positif. Hal tersebut berarti jika pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang tidak meningkatkan Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan kerja maka kinerja pegawai tetap meningkat.
7.	Prasetya dkk. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 8 No. 2 Maret 2014.	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan kantor pelayanan pajak pratama malang utara).	Hasil yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan sesama karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang direpson secara positif oleh karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPP) Malang Utara, sehingga lingkungan kerja fisik di Kantor Pelayanan Pajak Pratama

NO	Penelitian (tahun)	Judul penelitian	Keterangan
			(KPP) Malang Utara akan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan.
8.	Ms Gunaseelan. <i>International Journal of Science and Research (IJSR)</i> Volume 3 Issue 1, January 2014.	<i>A study on the impact of work environment on employee performance</i>	Lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari pendapat para ahli. Rogers dalam Marhaeni (2009) mengemukakan pengertian tentang komunikasi adalah “Proses di mana suatu ide di alihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka” dari pengertian tersebut bisa disimpulkan bahwa, komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kinerja pegawai akan meningkat karena adanya timbal balik komunikasi antar pegawai maupun dengan pimpinan. dengan begitu pegawai akan mengerti tanggung jawab mereka untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Hal ini juga dibuktikan oleh susanto (2013) dari hasil penelitiannya ada pengaruh positif dari variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan, dan ditambah lagi penelitian yang dilakukan oleh Wardani (2016) hasil dari penelitian tersebut ada pengaruh positif antara variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi ekstrinsik terhadap kinerja Pegawai

Hamid (2015) mengemukakan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai, dalam penelitian tersebut ditemukan hasil bahwa tingginya kondisi motivasi kerja pegawai berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat kinerja pegawai yang cukup tinggi, pegawai yang memiliki motivasi tinggi, mereka akan berupaya untuk melakukan semaksimal mungkin tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

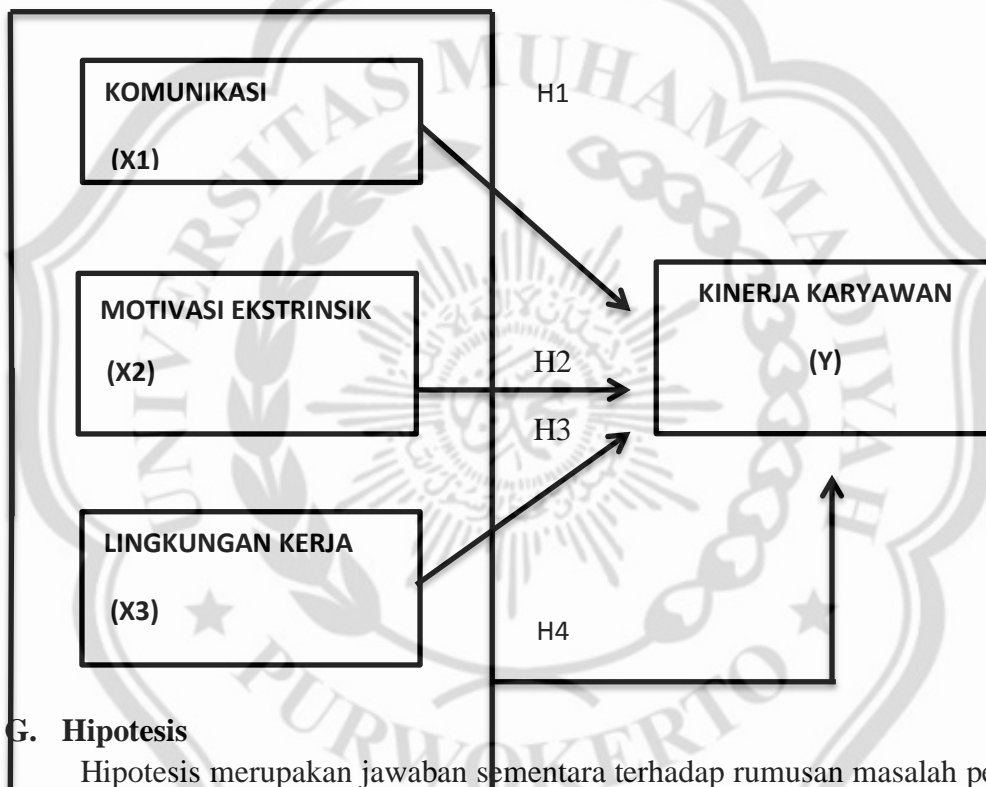
Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai telah dibuktikan oleh Taufiq dkk (2012) Hasil penelitian ini adalah ada pengaruh signifikan dari lingkungan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan faktor lingkungan kerja sangat memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerjanya.

Menurut Nitisemito (2000) dalam Joko (2013) lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan”. Lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai karena baik atau buruknya kinerja seorang pegawai salah satunya disebabkan oleh lingkungan kerjanya sendiri. Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas pekerjaan yang sudah di embankan. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang buruk akan memperlambat para pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian suatu organisasi harus mampu menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawainya.

Dari penjelasan yang dipaparkan diatas dapat dijadikan sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.1

Kerangka pemikiran



H1 : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai..

H2 : Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H4: Komunikasi, Motivasi ekstrinsik, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

