

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada bab ini menyajikan tinjauan pustaka mengenai pengertian yang berkaitan dengan program komunikasi, lingkungan kerja dan efektivitas kerja karyawan. Selain itu, dalam tinjauan pustaka dijelaskan pula berbagai uraian yang berkaitan dengan program komunikasi, lingkungan kerja dan efektivitas kerja karyawan.

2.1.1 Komunikasi

Komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain. Kesalahan dalam berkomunikasi akan memberikan hasil yang kurang baik dan dapat berakibat fatal, serta tidak tercapainya suatu sasaran. Komunikasi dapat dikatakan efektif apabila penerima (receiver) dapat menerima pesan dengan baik, mengerti, memahami, menggunakannya serta adanya umpan balik terhadap pesan yang diterima dari pengirim pesan. Dengan demikian komunikasi memiliki banyak pengertian dan istilah dalam berbagai sumber.

2.1.1.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dan tindakan untuk meneruskan informasi serta menyalurkan gagasan gagasan dan membuat diri seseorang di pahami oleh orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata kata yang digunakan dalam percakapan, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya, dan peprpindahan yang efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi untuk membuat sukses pertukaran informasi seseorang harus

dengan benar mengirimkan berita dan menerimanya. Menurut Riris T. Simamora (2021: 3) Komunikasi dapat diartikan sebagai suatu proses penyampaian pesan baik verbal maupun non verbal yang di dalamnya mengandung arti atau maksud tertentu atau lebih tepatnya penyampaian informasi atau gagasan dari individu satu ke individu lain baik berupa pikiran atau perasaan-perasaan melalui sarana tertentu. Menurut Miftah Toha (2011: 167) Komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Menurut Bonnie D. Phillips Bangun (2012: 360) "*Communication is broadly as an act or instance of transmitting*" (Komunikasi secara luas sebagai tindakan atau contoh dari transmisi). Menurut Handoko (2012: 272) Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain, dalam perpindahan pengertian tersebut tidak hanya sekedar kata kata yang digunakan dalam sebuah percakapan, tetapi juga dibutuhkan ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan lain sebagainya.

Dari berbagai pengertian diatas dapat disimpulkan, komunikasi sebagai suatu proses penyampaian informasi dari pengirim kepada penerima baik secara langsung maupun tidak langsung, secara verbal atau pun non verbal dengan secara tertulis maupun tidak tertulis dengan jelas sehingga informasi tersebut mudah dipahami.

2.1.1.2 Indikator Komunikasi

Menurut Suranto (2010: 105) indikator dari komunikasi adalah :

a. Pemahaman

Pemahaman ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.

b. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak.

c. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya.

d. Hubungan yang makin baik

Bahwa 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.

e. Tindakan

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

2.1.1.3 Fungsi Komunikasi

Selain indikator dalam organisasi ada empat fungsi komunikasi organisasi menurut Bangun (2012: 361) diantaranya sebagai berikut:

1. Fungsi pengawasan

Setiap organisasi mempunyai struktur dan garis komando berdasarkan garis komando tersebut, bila karyawan mengkomunikasikan keluhannya kepada atasannya berkaitan dengan pekerjaan dan kebijakan perusahaannya, maka komunikasi tersebut sudah menjalankan fungsi pengawasan. Dengan kata lain, pengawasan ini dapat mengendalikan atau mengontrol perilaku anggota.

2. Sebagai motivasi

Dengan memberikan penjelasan kepada para karyawan tentang apa yang mereka harus lakukan, bagaimana prestasi kerja karyawan dan bagaimana cara meningkatkan prestasi kerja. Mendorong karyawan agar mau melaksanakan tugasnya dengan baik, untuk lebih giat bekerjanya dan motivasi menuntut komunikasi yang efektif.

3. Pengungkapan emosi

Individu dan kelompok dalam organisasi merupakan sumber daya pertama yang berinteraksi secara social. Komunikasi yang terjadi dalam organisasi tersebut merupakan mekanisme yang mendasar pada masing masing individu atau kelompok dalam organisasi tersebut yang menunjukkan rasa kecewa dan kepuasannya. Dengan demikian, komunikasi merupakan sarana dalam melepaskan rasa emosi sebagai rasa pemenuhan kebutuhan social.

4. Informasi

Fungsi ini berkaitan dengan pengambilan keputusan, melalui kegiatan komunikasi dapat memberikan informasi kepada individu atau kelompok dalam pengambilan keputusan. Dari uraian diatas semua fungsi masing-masing mempunyai kepentingan.

2.1.1.4 Tujuan dan Manfaat Komunikasi

Menurut Usman (2014: 470) Tujuan dan Manfaat komunikasi adalah sebagai sarana untuk :

1. Meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial.
2. Menyampaikan dan atau menerima informasi.
3. Menyampaikan dan menjawab pertanyaan.

4. Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan dan tindakan)
5. Mengubah keadaan sosial.
6. Saran untuk menyampaikan perintah, pengarahan, pengendalian, pengkoordinasian, pengembalian, negoisasi dan pelaporan.

2.1.1.5 Bentuk Komunikasi

Menurut Marwansyah (2016: 325) mengemukakan bahwa bentuk komunikasi yaitu:

1. Komunikasi Vertikal (kebawah keatas)

Komunikasi vertikal kebawah adalah komunikasi dari satu jenjang dalam kelompok atau organisasi kejenjang yang lebih rendah.

2. Komunikasi Lateral

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

2.1.1.6 Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Organisasi

Menurut Riris T.simamora (2021: 45) Komunikasi merupakan salah satu alat terpenting dalam menjalankan fungsi manajemen terutama untuk mendukung kebijakan kebijakan yang dikeluarkan oleh top manajemen. Anggota organisasi/perusahaan perlu menyadari penting nya kegiatan komunikasi untuk membantu tercapainya kinerja organisasi/perusahaan. Faktor – faktor yang mempengaruhi komunikasi organisasi antara lain :

1. Pengetahuan tentang komunikasi dan keterampilan komunikasi

Penguasaan bahasa dan keterampilan mempergunakan bahasa, keterampilan mempergunakan media komunikasi untuk mempermudah proses pengertian pada

resipiens kemampuan untuk mengenal dan menganalisis situasi pendengar sehingga dapat memberikan sesuatu yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Di samping itu jenis hubungan antara komunikator dan resipiens dapat juga memengaruhi efektivitas proses komunikasi.

2. Sikap Komunikator

Sikap komunikator seperti agresif (menyerang) atau cepat membela diri, sikap yang mantap dan meyakinkan sikap rendah hati, rela mendengar dan menerima anjuran dapat memberi dampak yang besar dalam proses komunikasi retorik.

3. Pengetahuan Umum

Demi efektivitas dalam komunikasi retorik, komunikator se-baiknya memiliki pengetahuan umum yang luas, karena dengan begitu dia dapat mengenal dan menyelami situasi pendengar dan dapat mengerti mereka secara lebih baik. Dia harus mengetahui dan menguasai bahan yang dibicarakan secara mendalam, teliti dan tepat. Dia juga hendaknya mengetahui dan mengerti hal-hal praktis dari kehidupan harian para pendengarnya, supaya dapat menyampaikan sesuatu yang mampu menggugah hati mereka.

4. Sistem Sosial

Setiap komunikator berada dan hidup di dalam sistem masyarakat tertentu, posisi, pangkat atau jabatan yang dimiliki komunikator di dalam masyarakat sangat memengaruhi efektivitas komunikasi retorik (misalnya: sebagai pemimpin atau bawahan: sebagai orang yang berpengaruh atau tidak).

5. Sistem Kebudayaan

Di samping sistem sosial, sistem kebudayaan yang dimiliki se-orang komunikator juga dapat memengaruhi efektivitas komunikasi retorik. Tingkah laku,

tata adab dan pandangan hidup yang diwarisinya dari suatu kebudayaan tertentu akan juga memengaruhi efektivitas dalam proses komunikasi retorik dengan manusia lain.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang samai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung.

2.1.3 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012:21) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2010:118) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan,

ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antar orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Menurut Sihombing (2010:134) Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja antar sesama karyawan, antara atasan dan bawahan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun nonfisik dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kenyamanan di lingkungan kerja akan berdampak ke efektivitas kerja karyawan.

2.1.2.1 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012:21) Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan (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.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja dalam bekerja sama dan komunikasi yang baik antar karyawan, sehingga para karyawan memiliki semangat kerja dan dapat meningkatkan kinerjanya. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2012:28) yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya adalah :

1. Penerangan / cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang pas. Cahaya yang kurang jelas, akan mengakibatkan pekerjaan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurangnya efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan perusahaan sulit dicapai. Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi 4 (empat) yaitu :

- a. Cahaya langsung
- b. Cahaya setengah langsung
- c. Cahaya tidak langsung

- d. Cahaya setengah tidak langsung
2. Temperatur / suhu udara ditempat 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 dari 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh. Karena untuk tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, 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 sekitarnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah tercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar 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.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para karyawan untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang 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. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam insensitas maupun frekuensinya. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:

- a. Konsentrasi bekerja
- b. Datangnya kelelahan
- c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata warna di tempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataanya 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.

9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubunganya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Tidak sesuai nya musik di perdengarkan ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberandaanya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

2.1.2.3 Indikator- Indikator Lingkungan Kerja

Dalam lingkungan kerja terdapat indikator-indikator penting, menurut Sedarmayanti (2012:46) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhitungkan adanya penerangan yang jelas karena cahaya yang kurang jelas akan memperlambat pekerjaan, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Sumber utama udara segar dengan adanya ventilasi ruangan yang baik sehingga memudahkan pertukaran udara di dalam ruangan dan terdapat tanaman disekitar tempat kerja berpengaruh secara psikologis yang keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah bekerja.

3. Suara Bising

Kebisingan merupakan bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Suara tersebut dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

4. Penggunaan Warna

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan dan semangat seorang karyawan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

5. Ruang Gerak yang diperlukan

Dalam suatu perusahaan hendaknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Seseorang tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Oleh karena itu, ruang gerak perlu diperhatikan.

6. Keamanan Kerja

Guna mendapat tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan. Salah satu upaya dalam menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan keamanan petugas keamanan.

7. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, maupun dengan atasan. Ketidakserasian hubungan antar karyawan dan atasan dapat menurunkan kegairahan yang akibatnya akan menurunkan kinerja karyawan.

2.1.4 Pengertian Efektivitas Kerja

Menurut Mardiasmo (2017:134) efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi dapat mencapai tujuannya maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif.

Menurut Sutarto (2012:38) efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktifitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki.

Menurut Denison (2010:15) yang di terjemahkan oleh Koirul Anwar) Efektivitas kerja merupakan suatu ukuran dalam mengukur keefektivan perusahaan melalui beberapa pendekatan yang hasilnya dapat dilihat dari tingkat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Beni (2016:69) efektivitas adalah ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi. Efektivitas juga berhubungan dengan suatu tingkat keberhasilan operasi pada sektor public sehingga suatu kegiatan dikatakan efektif jika kegiatan tersebut mempunyai pengaruh besar terhadap kemampuan menyediakan pelayanan masyarakat yang merupakan sasaran yang telah ditentukan.

Menurut Handoko (2016:8) efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari berbagai pendapat tentang efektivitas tersebut, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa efektivitas kerja dapat dikatakan efektif jika suatu tujuan atau sasaran organisasi, perusahaan dapat tercapai secara maksimal dengan ketentuan yang ditetapkan dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

2.1.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Efektivitas yang diartikan sebagai keberhasilan melakukan program dipengaruhi oleh berbagai faktor-faktor yang dapat menentukan apakah efektivitas kerja pegawai berhasil dilakukan dengan baik atau tidak.

Menurut Makmur (2010:7) Faktor – faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja antara lain:

1. Ketepatan penentuan waktu, waktu adalah sesuatu yang dapat menentukan keberhasilan suatu kegiatan yang dilakukan dalam sebuah organisasi. Demikian pula halnya akan sangat berakibat terhadap kegagalan suatu aktivitas organisasi, penggunaan waktu yang tepat akan menciptakan efektivitas pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.
2. Ketepatan perhitungan biaya, ketepatan dalam pemanfaatan biaya terhadap sesuatu kegiatan dan tidak mengalami kekurangan sampai kegiatan itu dapat diselesaikan.
3. Ketepatan dalam pengukuran, ketepatan ukuran yang digunakan dalam melaksanakan suatu kegiatan atau tugas yang dipercayakan kepada kita

merupakan bagian dari keefektivitasan jika semua kegiatan dalam pelaksanaannya sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan.

4. Ketepatan dalam menentukan pilihan, kesalahan dalam memilih suatu pekerjaan, metode, benda, dsb akan berpegaruh pada ketidakefektivan dan memungkinkan menciptakan penyesalan di kemudian hari.
5. Ketepatan berfikir, akan melahirkan keefektivan dalam melakukan suatu bentuk kerjasama dapat memberikan hasil yang maksimal.
6. Ketepatan dalam melakukan perintah, keberhasilan aktivitas suatu organisasi sangat banyak dipengaruhi oleh kemampuan seorang pemimpin, salah satunya tuntutan kemampuan memberikan perintah yang jelas dan mudah dipahami oleh bawahan.
7. Ketepatan dalam menentukan tujuan, organisasi apapun bentuknya akan selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang telah mereka sepakati sebelumnya.
8. Ketepatan sasaran, penentuan sasaran yang tepat baik yang ditetapkan secara individu maupun sasaran yang ditetapkan organisasi sesungguhnya sangat menentukan keberhasilan efektivitas organisasi.

2.1.3.2 Ukuran Efektivitas Kerja

Berdasarkan uraian sebelumnya, akan digambarkan ukuran efektivitas pelayanan dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Danim (2019:119) ukuran efektivitas diantaranya sebagai berikut:

1. Jumlah hasil yang dapat dikeluarkan

Artinya hasil tersebut berupa kuantitas atau bentuk fisik dari organisasi atau perusahaan, program atau kegiatan. Hasil yang dimaksud dapat dilihat dari perbandingan (*ratio*) antara masukan (*input*) dengan keluaran (*output*).

2. Tingkat kepuasan yang diperoleh

Ukuran dalam efektivitas ini dapat kualitatif (berdasarkan pada jumlah atau banyaknya) dan dapat kualitatif (berdasarkan pada mutu).

3. Produk kreatif

Penciptaan hubungan kondisi yang kondusif dengan dunia kerja, yang nantinya dapat menumbuhkan kreativitas dan kemampuan.

4. Intensitas yang akan dicapai

Memiliki ketaatan yang tinggi dalam suatu tingkatan intens sesuatu, dimana adanya rasa saling memiliki dengan kadar yang tinggi.

2.1.3.3 Kriteria Efektivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2015:149) Ada beberapa efektivitas kerja diantaranya yaitu:

1. Produksi (*production*)

Merefleksikan hubungan antara input (misalnya jam kerja, usaha, penggunaan, peralatan) dan output (misalnya PC yang dihasilkan, keluhan konsumen yang ditangani dan sebagainya).

2. Efisien (*efficiency*)

Didefinisikan rasio dari output. Kriteria jangka pendek tidak berfokus pada seluruh siklus input-proses-output, tapi lebih fokus pada elemen input dan proses.

Pengukuran efisiensi harus dilakukan dalam istilah rasio manfaat terhadap biaya atau terhadap waktu merupakan umum dari pengukuran ini.

3. Kepuasan (*satisfaction*)

Kepuasan dan moral merupakan istilah serupa yang sejauh mana organisasi atau perusahaan memenuhi kebutuhan karyawan mencakup pengukuran atas sikap karyawan, perputaran tenaga kerja, absen, keterlambatan dan keluhan.

4. Adaptasi (*adaptiveness*) .

Sejauhmana organisasi atau perusahaan merespon perubahan internal maupun eksternal. Kemampuan beradaptasi pada konteks ini merujuk pada kemampuan manajemen untuk merasakan perubahan dalam lingkungan dan perubahan dalam organisasi atau perusahaan itu sendiri. Ketidak efektifan dalam produksi, efisiensi, dan kepuasan dapat menandakan adanya kebutuhan mengadaptasi praktik dan kebijakan manajerial.

5. Perkembangan (*development*)

Kriteria ini mengukur organisasi atau perusahaan nya meningkatkan kapasitasnya untuk menghadapi tuntutan lingkungan. Sebuah organisasi harus melakukan investasi untuk dirinya sendiri agar kesempatanya bertahan dalam jangka panjang meningkat.

2.1.3.4 Indikator-indikator Efektivitas

Menurut Admosoerapto (2016:55) menyebutkan tolak ukur yang dapat dijadikan sebagai indikator efektivitas kerja adalah :

1. Pencapaian Tujuan

Kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi berupa peningkatan profit, kualitas dan kuantitas pelayanan. Setiap individu harus dapat menyelesaikan

pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan sehingga tercapai efektivitas kerja yang optimal.

2. Kualitas Kerja

Kualitas berhubungan dengan kualitas hasil pekerjaan yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Dimana kualitas kerja juga merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan dalam mengerjakan pekerjaan.

3. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan pada saat kondisi normal. Hal ini didapat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.

4. Tepat Waktu

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mencapai sasaran yang telah dicapai. Hal ini dilakukan untuk mengurangi biaya yang timbul. Setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin dengan cara datang ke perusahaan atau kantor dengan tepat waktu dan berusaha menyelesaikan tugas sebaiknya yang telah ditetapkan melalui kebijakan perusahaan.

5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah faktor yang berhubungan langsung dengan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaan di perusahaan. Tingkat rasa puas individu, bahwa mereka dapat

imbalan yang setimpal, dari bermacam aspek situasi pekerjaan dan organisasi mereka berada.

2.1.5 Peneliti Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar gambaran penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti/Tahun		Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Jimmy Lumban Tobing (2019)	Manuel Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui besarnya koefisien sebesar 0,298 yang berarti variabilitas variabel komunikasi dan lingkungan kerja adalah sebesar 0,298 atau 29,8% dapat menjelaskan kinerja. Sedangkan sisanya sebesar 70,2% dijelaskan oleh faktor lain.	Variabel Independen: Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Objek Penelitian: Kantor PTPN II (Persero)	
Rahmatia (2017)	Afriani Pengaruh Komunikasi dan Tim Terhadap Efektivitas Kerja	Komunikasi pada kantor pemerintah Kecamatan Pallangga berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor pemerintah kecamatan pallangga dengan indikator sebagai pengawasan / koordinasi, motivasi, sebagai penyebar atau pembagi.	Variabel Independen: Pengaruh Komunikasi Variabel Dependen : Efektivitas Kerja	Variabel Independen: Tim Kerja Objek Penelitian: Kantor Pemerintah Kecamatan	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		informasi, dan menampilkan perasaan dan emosi.		
Indah Choirun Nisa (2018)	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh secara parsial antara variabel komunikasi (X1) terhadap kinerja (Y) semakin tinggi komunikasi atau semakin baik komunikasi maka kinerja karyawan di PT. PLN akan semakin meningkat. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, bahwa semakin baik lingkungan kerja di PT.PLN maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.	Variabel Independen: Pengaruh Komunikasi	Variabel Independen : Lingkungan Kerja Fisik Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Objek Penelitian: PT. PLN (persero)
Junaidi Manda (2018)	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja yang dibangun untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia nya sangat efektif dalam upaya peningkatan kualitas kinerja karyawannya. Komunikasi mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja.	Variabel Independen: Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Objek Penelitian: PT.PLN (persero) Cabang Banjarmasin
Fauziah Nur Simamora (2018)	Pengaruh Komunikasi dan Kemampuan Sumber daya manusia Terhadap Efektivitas Kerja	Komunikasi (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kerja pada unit Pemerintah Kecamatan	Variabel Independen: Pengaruh Komunikasi Variabel Dependen: Efektivitas Kerja	Variabel Independen: Kemampuan Sumber daya manusia Objek Penelitian:

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		Sibolga, semakin baik Komunikasi (X1) maka Efektivitas Kerja pada Unit Pemerintah Kecamatan Sibolga akan semakin meningkat. Sumber daya manusia (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Efektivitas kerja pada unit Pemerintahan Kecamatan Sibolga		Kantor Camat Sibolga
Mahendra Fakhri (2015)	Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Tanggapan responden mengenai Lingkungan Kerja tergolong cukup baik. Faktor Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan.	Variabel Independen: Pengaruh Lingkungan Kerja	Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Karyawan Objek Penelitian: PT. FREEPORT INDONESIA
Vivi Dwihasrianti (2020)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil pengujian bahwa Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.	Variabel Independen: Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Objek Penelitian: PT. Samudera Indonesia Tbk
Yuyun Rachmayuniawati (2018)	Pengaruh Komunikasi Internal dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan	Hasil Analisis secara simultan menunjukkan bahwa secara bersama sama kedua variabel bebas komunikasi dan koordinasi memberikan pengaruh terhadap	Variabel Dependen: Efektivitas Kerja	Variabel Independen: Pengaruh Komunikasi Internal Objek Penelitian: Rumah sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		efektivitas kerja pegawai.		
Arta Adi Kusuma (2013)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kayawan	Ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Hotel Muria dengan kontribusi sebesar 37,6% sedangkan sisanya 62,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain.	Variabel Independen: Lingkungan Kerja	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Objek penelitian: Hotel Muria Semarang
Etynd Handayani (2019)	Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan	Bahwa nilai F hitung adalah 5,638% dengan tingkat signifikan 0,006 sedangkan F tabel 3,17 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian F hitung > F tabel, yakni $5,638 > 3,17$, artinya H_0 dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan Bahwa pengawasan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan pada Kantor Basarnas Medan.	Variabel Independen: Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Efektivitas Kerja Karyawan	Variabel Independen: Pengaruh Pengawasan Objek penelitian: Kantor Basarnas Medan

2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting di dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Setiap perusahaan pasti sangat membutuhkan sumberdaya manusia yang berkualitas untuk menjalankan visi dan misi dan mewujudkan tujuan perusahaan. Maka dari itu, pihak perusahaan akan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan efektivitas karyawan dengan cara pencapaian tujuan yang sesuai dengan apa yang ditentukan. Hal ini juga harus di dukung dengan komunikasi dan lingkungan kerja perusahaan yang mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja tersebut.

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi dari pengirim kepada penerima baik secara langsung maupun tidak langsung, secara verbal atau pun non verbal dengan secara tertulis maupun tidak tertulis, dengan jelas, sehingga informasi tersebut mudah dipahami, serta dapat menghubungkan para anggota berbagai satuan organisasi yang berbeda dan bidang yang berbeda pula, sehingga sering disebut rantai pertukaran informasi. Konsep ini mempunyai unsur-unsur: 1) suatu kegiatan untuk membuat seseorang mengerti, 2) suatu sarana pengaliran informasi dan 3) suatu sistem bagi terjalinya komunikasi diantara individu-individu.

Menurut Handoko (2012:272) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Komunikasi kerja memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai sebagaimana yang diungkapkan (Hidayat, 2013) bahwa komunikasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Pengertian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuyun Rachmayuniawati

(2018) menyatakan hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan.

Adapun indikator komunikasi menurut Suranto (2010: 105) adalah sebagai berikut:

1. Pemahaman
2. Kesenangan
3. Pengaruh pada sikap
4. Hubungan yang makin baik
5. Tindakan

Selain komunikasi, lingkungan kerja juga mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan juga akan membuat para karyawan merasa betah bekerja sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2010) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut (Sedarmayanti, 2011) seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dapat tercapainya suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi dapat dikatakan baik, sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sejalan dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Ety Handayani (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Indikator Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2012: 46) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara Bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. Hubungan karyawan

Apabila lingkungan kerja dapat memberikan kenyamanan dan rasa aman terhadap karyawan, tentu memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Penciptaan lingkungan kerja yang baik dan hubungan yang terjalin sedemikian rupa antar karyawan, dapat menimbulkan situasi yang harmonis dan menyenangkan sehingga mampu tercapainya suatu efektivitas kerja di dalam suatu perusahaan.

Sebuah perusahaan atau instansi selalu berusaha agar setiap karyawan yang terlibat di dalamnya dapat mencapai efektivitas kerja. Efektivitas kerja dapat dikatakan efektif jika suatu tujuan atau sasaran organisasi, perusahaan, dapat tercapai secara maksimal dengan ketentuan yang ditetapkan dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

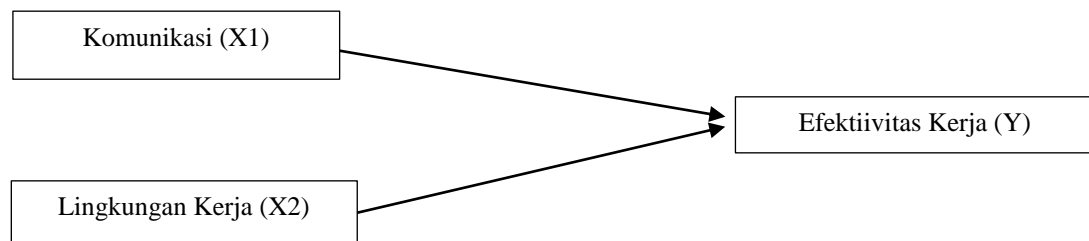
Menurut Mardiasmo (2017:147) efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi dapat mencapai tujuannya maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif.

Indikator efektivitas kerja menurut Admosoeprapto (2016:) adalah:

1. Pencapaian tujuan
2. Kualitas kerja
3. Kuantitas kerja
4. Tepat waktu
5. Kepuasan kerja

Hubungan antar variabel X dan Y diperkuat oleh pernyataan Handoko yang menyatakan bahwa variabel-variabel yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja adalah : komunikasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi, kebijakan dan praktek manajemen (Zuliyanti, 2005).

Mengacu pada adanya pengaruh logis antar variabel yang didukung oleh penelitian-penelitian terdahulu maka dapat dikembangkan kerangka pemikiran berikut ini :



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan, apabila proses komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan sesuai dengan kebutuhan, dan informasi yang diharapkan dapat tersampaikan dengan baik serta terjadinya umpan balik yang kemudian terciptanya lingkungan kerja yang sehat, aman nyaman dan harmonis maka akan meningkatkan efektivitas kerja di dalam perusahaan.

Oleh karena itu, diperlukan suatu penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan.

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian secara umum yaitu: **“Terdapat Pengaruh komunikasi dan lingkungan Kerja terhadap efektivitas kerja karyawan tetap pada staf unit kerja PT.Telkom Indonesia Tbk. Pusat Tasikmalaya”**.