

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Komunikasi

Kehidupan manusia tidak lepas dari media penting yaitu komunikasi, sasaran atau tujuan seseorang tidak akan tercapai apabila proses komunikasi yang dilakukan tidak efektif dan terdapat banyak kesalahan. Komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang apabila penerima dapat menerima pesan dan paham serta mengerti pesan yang disampaikan, penerima juga mampu memberikan umpan balik.

2.1.1.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi berasal dari bahasa inggris *Communication* yang berarti komunikasi. Secara pengertian komunikasi sendiri terbagi menjadi 2 bagian, yaitu komunikasi secara umum dan komunikasi menurut para ahli. Banyak sekali ahli yang mengartikan komunikasi.

Menurut Mangkunegara (2021:40) Komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu pengertian, informasi, dan ide dari seseorang kepada orang lain dengan tujuan bahwa orang tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Menurut Bangun (2021:101) mengemukakan bahwa komunikasi merupakan pertukaran informasi, baik secara verbal dan nonverbal antara pengirim dan penerima informasi untuk mengubah perilaku.

Menurut Wibowo (2020:110) menjelaskan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak, baik itu individu, kelompok, ataupun organisasi sebagai *sender* kepada pihak lain sebagai *receiver* untuk memahami dan membuka peluang memberikan umpan balik kepada *sender*.

Dari berbagai pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa, komunikasi adalah suatu kegiatan mengirim atau menerima pesan, baik dalam kata-kata, intonasi, ekspresi wajah, gerak tubuh, titik putus vokal dan sebagainya. Dengan harapan penerima pesan dapat mengerti dan paham makna pesan yang dikirim oleh pengirim. Penerima diharapkan mampu memberikan umpan balik kepada pengirim.

2.1.1.2 Fungsi Komunikasi

Komunikasi memiliki berbagai macam fungsi, yang masing-masing berperan dalam mencapai tujuan tertentu dalam interaksi antar individu atau kelompok. Menurut Bangun (2021:3) komunikasi memiliki empat fungsi, yaitu:

a. Fungsi Pengawasan

Anggota organisasi akan diberikan arahan tentang cara melakukan pekerjaan sesuai standar organisasi yang telah ditetapkan.

b. Sebagai Motivasi

Komunikasi sebagai fungsi motivasi dengan memberikan informasi, baik berupa tugas maupun pencapaian yang diperoleh dengan tujuan memberikan dorongan agar meningkatnya kemauan kerja yang baik.

c. Pengungkapan Emosi

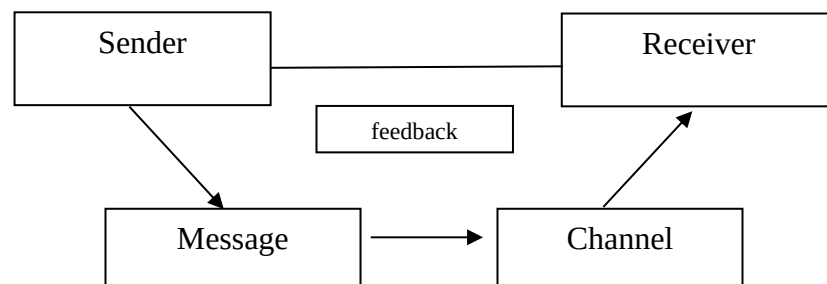
Pengungkapan emosi seseorang seperti senang, sedih, kecewa, dan puas dengan pekerjaan atau hasil kerjanya dalam suatu organisasi.

d. Informasi

Komunikasi yang dilakukan dalam suatu organisasi akan menghasilkan informasi, informasi ini akan digunakan dalam pengambilan keputusan dalam organisasi.

2.1.1.3 Proses Komunikasi

Proses komunikasi adalah suatu rangkaian kegiatan yang melibatkan pengiriman dan penerimaan pesan antara dua pihak atau lebih. Menurut Bangun (2021:5), tahap-tahap proses komunikasi dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Proses Komunikasi

(Sumber: Bangun, 2021:5)

Proses komunikasi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengirim mempunyai ide

Pesan dan informasi terbentuk dari ide pengirim, ide ini akan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang kompleks yang ada pada diri pengirim. Faktor-faktor tersebut seperti keadaan fisik, situasi, suasana hati, latar belakang budaya dan lainnya.

2. Penyandian

Kesalahpahaman sering terjadi akibat proses penyandian yang kurang tepat.

Pada tahap ini, ide akan diubah menjadi isyarat atau simbol yang mudah

untuk dipahami oleh penerima. Maka dari itu, penyandian harus dilakukan dengan benar agar makna pesan yang dikirim tidak berubah.

3. Penyampaian pesan melalui media/saluran komunikasi

Penyampaian pesan dapat dilakukan sesuai sifat pesan yang disampaikan. Apabila pesan pendek, lebih baik dilakukan secara lisan, dan apabila pesan panjang maka lebih nyaman secara tertulis. Media yang digunakan adalah media elektronik maupun nonelektronik sesuai kebutuhan.

4. Penerimaan pesan

Pada tahap ini pesan diterima oleh penerima. Rata-rata penerima pesan lebih nyaman ketika pesan yang diterima berbentuk lisan. Namun, pesan yang diterima juga dapat berbentuk tulisan, tergantung pesan yang dikirim oleh pengirim.

5. Penafsiran pesan

Tahap ini adalah tahap yang menentukan berhasil atau tidaknya komunikasi yang dilakukan. Karena, penerima akan diuji dengan penafsiran terhadap pesan yang diterima dan penerima harus mengerti dengan isi pesan yang disampaikan.

6. Umpan balik

Umpan balik dari penerima merupakan hal yang diharapkan oleh pengirim pesan. Namun, tidak semua pesan yang dikirim akan menerima umpan balik. Jika pesan yang dikirim sulit dipahami oleh penerima, potensi hadirnya umpan balik adalah kecil. Sebaliknya, jika pesan yang dikirim

jelas dan mudah dipahami oleh penerima, tentu penerima berpotensi lebih besar mengirim umpan balik.

2.1.1.4 Komunikasi dalam Organisasi

Komunikasi mempunyai peran penting dalam perusahaan ataupun organisasi, karena komunikasi dapat membantu tugas dan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Penyelesaian tugas akan menjadi lambat apabila penyampaian pesan yang dilakukan salah dan penerima pesan tidak memahami makna pesan yang dikirim. Arah komunikasi setiap perusahaan atau organisasi akan berbeda tergantung pada besar atau kecilnya skala perusahaan tersebut. Semakin besar maka semakin rumit dalam menentukan arah komunikasi dan penyampaian pesan yang dilakukan. Berikut merupakan arah komunikasi menurut Robert (2021:6):

1. Komunikasi dari atas ke bawah

Komunikasi ini merupakan komunikasi yang diarahkan dari top manajer kepada bawahannya. Baik secara lisan berupa percakapan biasa, wawancara, dan pertemuan kelompok, maupun secara tulisan seperti memo, buku panduan tugas, pengumuman dan buletin. Dengan arah komunikasi ini memudahkan pimpinan dan manajer tingkat atas memberikan arahan dan petunjuk kerja, koordinasi antara atasan dan bawahan sehingga dapat mengontrol manajemen tingkat bawah. Kurangnya informasi akan memicu pengambilan keputusan yang salah.

2. Komunikasi horizontal

Komunikasi ini terjadi antar rekan kerja dalam tingkat manajemen yang sama. Seperti pada komunikasi antar divisi yang memungkinkan

anggotanya untuk mengkoordinasikan peran antar divisi dengan tujuan mencapai sasaran perusahaan yang ditetapkan.

3. Komunikasi diagonal

Komunikasi ini terjadi antara dua tingkat manajemen atau lebih dalam organisasi tersebut. Seperti antara manajer keuangan dengan bagian sumber daya manusia, atau antara manajer produksi dengan bagian penjualan.

2.1.1.5 Bentuk Komunikasi

Komunikasi dapat dibedakan menjadi beberapa bentuk berdasarkan cara pesan disampaikan dan pihak yang terlibat. Menurut Marwansyah (2019:324) mengemukakan bahwa bentuk komunikasi yaitu:

1. Komunikasi vertikal (kebawah keatas)

Komunikasi vertikal merupakan komunikasi dari satu jenjang dalam organisasi maupun kelompok ke jenjang yang lebih rendah, seperti seorang manajer yang berkomunikasi dengan bawahannya. Sedangkan komunikasi vertikal ke atas adalah komunikasi yang terjadi dengan jenjang yang lebih tinggi dalam kelompok atau organisasi.

2. 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.

2.1.1.6 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Komunikasi yang efektif dicapai dengan memperhatikan dan mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi proses komunikasi. Terdapat dua tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi menurut

Mangkunegara (2021:56), yaitu faktor dari pihak pengirim, dan faktor dari pihak penerima yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor dari pihak pengirim, yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan, dan media yang digunakan.

a. Keterampilan pengirim

Pengirim harus memiliki keterampilan penyampaian pesan baik secara lisan maupun tertulis dengan baik.

b. Sikap pengirim

Pengirim harus tegas dalam menyampaikan pesan, keraguan akan mengakibatkan hilangnya kepercayaan penerima terhadap pesan yang disampaikan.

c. Pengetahuan pengirim

Pengetahuan yang luas diperlukan oleh pengirim, penerima akan mengerti dengan jelas apabila pengirim menguasai wawasan tentang pesan yang dikirim dan mengirimkan informasi se jelas mungkin.

d. Media komunikasi

Media yang digunakan oleh komunikator harus sesuai dengan kebutuhan penyampaian informasi. Media saluran juga perlu menarik perhatian penerima agar proses komunikasi lebih nyaman dan mudah.

2. Faktor dari pihak penerima, yaitu keterampilan penerima, sikap penerima, pengetahuan penerima, dan media saluran komunikasi yang digunakan.

a. Keterampilan penerima

Keterampilan penerima meliputi mendengar dan membaca dengan baik.

b. Sikap penerima

Penerima memiliki pandangan positif terhadap pesan yang akan diterima dan tidak meremehkan terhadap pesan tersebut.

c. Pengetahuan penerima

Pengetahuan penerima pesan berpengaruh terhadap jalannya komunikasi, karena jika penerima sulit memahami dan menginterpretasikan pesan yang diterima, maka proses komunikasi akan melambat.

d. Media komunikasi

Pesan yang disampaikan akan tergantung pada media yang digunakan. Jika media yang digunakan penerima tidak berfungsi akibatnya komunikasi yang diharapkan tidak akan bisa dilakukan. Maka dari itu, media komunikasi dalam penerima baik berupa anggota tubuh maupun alat yang mendukung harus berfungsi dengan baik.

2.1.1.7 Tujuan Komunikasi

Tujuan komunikasi dapat bervariasi tergantung pada konteks dan kebutuhan, namun secara umum menurut Siregar (2021:196) ada empat tujuan komunikasi, yakni:

- a. Menemukan, menemukan disini artinya menyangkut penemuan. Dengan berkomunikasi dengan orang lain seseorang akan lebih paham mengenai dirinya sendiri. Orang lain akan menilai dan memberikan umpan balik yang berharga mengenai perasaan, pemikiran dan perilaku seseorang.

- b. Untuk berhubungan, berhubungan ini artinya membina dan memelihara hubungan dengan orang lain. Jumlah komunikasi yang dilakukan akan memperkuat hubungan yang terjalin.
- c. Untuk meyakinkan, meyakinkan ini artinya komunikasi yang dilakukan dapat mengubah sikap dan perilaku seseorang. Dalam perjumpaan antarpribadi sehari-hari seseorang secara sadar atau tidak sadar akan berusaha mengubah sikap dan perilaku orang lain.
- d. Untuk bermain, bermain disini mengartikan bahwa dalam kehidupan sehari-hari kita banyak perilaku komunikasi yang dilakukan adalah untuk bermain dan menghibur diri.

2.1.1.8 Indikator-indikator Komunikasi

Indikator komunikasi mengacu pada tanda atau ukuran yang menunjukkan sejauh mana komunikasi berlangsung secara efektif. Menurut Suranto (2022:124), ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu:

1. Pemahaman

Pemahaman individu terhadap pesan yang akan dikirim maupun yang diterima merupakan kemampuan yang mesti dimiliki.

2. Kesenangan

Suasana yang tercipta akan lebih menyenangkan dan harmonis apabila komunikasi yang terjadi berhasil. Kesenangan ini tentu timbul pada kedua belah pihak.

3. Pengaruh pada sikap

Secara sadar ataupun tidak setiap tindakan yang dilakukan seseorang akan berpengaruh terhadap sikap orang disekitar. Ini benar terjadi dalam suatu organisasi atau lingkungan perusahaan. Dalam berbagai situasi kita akan berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.

4. Hubungan yang semakin baik

Komunikasi yang terjadi secara efektif akan menghasilkan hubungan yang semakin baik dengan orang lain. Selain tentang tugas dan pekerjaan, komunikasi yang dilakukan sehari-hari akan memperkuat hubungan dengan rekan kerja.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang harus diperhatikan. Karena lingkungan kerja akan mempengaruhi hasil kerja karyawan. Ketika lingkungan kerja dalam suatu organisasi baik, nyaman dan memberikan rasa aman kepada karyawan, tentu karyawan akan tenang, senang, nyaman, dan optimal dalam bekerja. Sebaliknya, ketika lingkungan kerja tidak dipelihara dengan baik, semangat kerja dan suasana yang tercipta tidak akan baik. Hal ini menghambat tercapainya tujuan dalam suatu organisasi.

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mengacu pada seluruh aspek yang disekitar karyawan, baik aspek fisik, psikologi, sosial, dan budaya yang akan mempengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan.

Menurut Nitisemito (2019:56) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Reksohadiprojo & Gitosudarmo (2019:56) lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu diatur hingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan agar diperoleh kenaikan produktivitas dan berkurangnya biaya produksi setiap tahun.

Menurut Ahyari (2019:56) lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja yang didalamnya terdapat unsur kondisi dimana karyawan tersebut bekerja.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendukung para karyawan untuk bekerja secara optimal.

2.1.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibedakan berdasarkan berbagai aspek. Berikut jenis lingkungan kerja menurut Enny (2019:58) terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

1. Lingkungan kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang secara 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.
2. Lingkungan kerja Nonfisik

Lingkungan kerja nonfisik berupa keadaan hubungan kerja, baik hubungan kerja antara atasan dan bawahan ataupun antara sesama rekan kerja.

2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Kondisi-kondisi dalam perusahaan atau organisasi saling terkait dan dapat mempengaruhi kesejahteraan serta kinerja karyawan dalam jangka panjang. Berikut ini beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang diuraikan Enny (2019:58), diantaranya adalah:

1. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, dan arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.

4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.2.4 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Menurut Djoko et al. (2021:57), terdapat tiga indikator utama yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja, yaitu:

1. Suasana kerja

Suasana kerja merupakan segala kondisi yang dapat mempengaruhi kegiatan pelaksanaan pekerjaan karyawan yang ada di sekitar karyawan. Seperti keamanan tempat kerja, ketenangan, dan hubungan kerja orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi tetap tinggalnya seorang karyawan. Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja akan mempertahankan karyawan dalam perusahaan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas yang lengkap dalam perusahaan akan mendukung kelancaran pekerjaan. Meskipun peralatannya tidak baru tetap harus lengkap sebagai penunjang proses kerja.

2.1.3 Semangat Kerja

Semangat kerja memiliki dampak yang besar pada suasana kerja, produktivitas, dan kualitas kerja dalam perusahaan maupun organisasi. Karyawan yang bersemangat akan lebih fokus dan memiliki energi lebih untuk menyelesaikan tugas dengan efisien. Karyawan yang memiliki semangat yang tinggi juga akan lebih peduli dengan kualitas pekerjaan mereka.

2.1.3.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja berasal dari dua kata yaitu, semangat dan kerja. Semangat berarti gairah atau energi yang mendorong seseorang, dan kerja merujuk pada aktivitas atau usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan.

Menurut Nitisemito (2022:75) semangat kerja merupakan kegiatan melakukan pekerjaan dengan giat, sehingga dengan demikian pekerjaan yang diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Menurut Siswanto (2021:86) mengemukakan bahwa semangat kerja juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi dimana batin atau perilaku seseorang maupun kelompok yang dapat memberikan rasa senang yang muncul dalam diri karyawan terhadap pekerjaannya, menjadi lebih giat dan lebih tertib untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Khair & Heryanto (2021:143) semangat kerja dipahami sebagai kesungguhan, yang meliputi sikap penuh disiplin dan pekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah suatu kondisi batin dan fisik seseorang maupun kelompok dalam organisasi dimana rasa senang terhadap pekerjaannya timbul dan melakukan tugas-tugasnya

menjadi lebih giat, disiplin, dan lebih bergairah dan lebih peduli dengan kualitas pekerjaannya.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Semangat kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari dalam maupun luar organisasi. Simanjuntak (2021:224) mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja terdiri dari sebagai berikut:

1. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan
2. Kepuasan para pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya
3. Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota lain dalam organisasi
4. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan materiil lainnya sebagai imbalan jerih payahnya
5. Adanya rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama
6. Adanya ketenangan jiwa jaminan kepastian serta perlindungan dari organisasi.

2.1.3.3 Indikator Semangat Kerja

Indikator semangat kerja mengacu pada tanda atau ukuran yang menunjukkan tingkat motivasi, komitmen, dan dedikasi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Nitisemito (2020:21) mengemukakan bahwa indikator semangat kerja terdiri dari sebagai berikut:

1. Meningkatnya produktivitas karyawan

Karyawan merasa bisa dan terus berusaha mencapai hasil yang optimal dan tidak menunda-nunda pekerjaannya.

2. Tingkat absensi rendah

Tingkat absensi yang rendah dapat mencerminkan rasa tanggungjawab yang tinggi, kepuasan kerja, dan semangat kerja yang baik dalam menjalankan pekerjaannya.

3. *Labour turnover* rendah

Tingkat *labour turnover* yang tinggi biasanya menunjukkan bahwa ada masalah dalam organisasi, baik itu berhubungan dengan kepuasan kerja, budaya kerja maupun manajemen perusahaan. Sebaliknya *labour turnover* yang rendah menunjukkan bahwa karyawan merasa puas, terlibat, dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

4. Berkurangnya kegelisahan

Ketika karyawan lebih tenang dan kurang tertekan, mereka akan cenderung lebih fokus, produktif, dan mampu mengelola tugas-tugas dengan lebih efisien. Kepuasan kerja juga akan meningkatkan gairah dan mendorong karyawan lebih produktif dan bersemangat dalam bekerja.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Dibawah ini merupakan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar gambaran penelitian ini, yaitu:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Yulianto, A. (2021).	Variabel independen:	Variabel dependen:	Hasil penelitian	<i>Jurnal Edukasi dan Riset</i>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di MAN 3 Jombang.	Komunikasi, lingkungan kerja	Semangat kerja	menunjukkan bahwa komunikasi, berpengaruh terhadap kinerja guru di MAN 3 Jombang.	
2	Prasetyo, B., & Anggraeni, D. (2020). Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri 1 Dungaliyo	Variabel independen: Komunikasi	Variabel dependen: Kepuasan kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri 1 Dungaliyo	Jurnal Pendidikan Guru
3	Lestari, M., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Supervisi, Motivasi Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Unaaha.	Variabel independen: Komunikasi	Variabel independen: Supervisi, motivasi kerja, kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Unaaha.	<i>Jurnal Pendidikan Guru</i> , 5(4), 98-110.
4	Suryani, T., & Wahyuni, R. (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di Madrasah	Variabel independen: Komunikasi	Variabel dependen: Motivasi kerja guru di madrasah aliyah al-washliyah 49 pasar lembu.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di madrasah aliyah al-	<i>Jurnal Pendidikan dan Manajemen</i> , 10(1), 12-25

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Aliyah Al-Washliyah 49 Pasar Lembu.			washliyah 49 pasar lembu.	
5	Rahmawati, S., & Nugroho, T. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja pada Pegawai Kantor Camat Soromandi Kabupaten Bima.	Variabel independen: Komunikasi, lingkungan kerja dan semangat kerja	Subjek penelitian: Pegawai Kantor Camat Soromandi Kabupaten Bima.	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap Semangat Kerja pada Pegawai Kantor Camat Soromandi Kabupaten Bima.	<i>Jurnal Manajemen dan Bisnis</i> , 8(1), 21-35.
6	Wijaya, K., & Putri, A. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Bukittinggi.	Variabel independen: Komunikasi dan lingkungan kerja	Variabel dependen: Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Bukittinggi.	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Bukittinggi.	<i>Jurnal Manajemen Pendidikan</i> , 6(2), 55-67.
7	Susanto, E., & Hartini, L. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kompensasi Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap	Variabel independen: Komunikasi	Variabel dependen: Kompensasi Kerja, dan Motivasi dan Kinerja Guru di SDS Saint Peter.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SDS Saint Peter.	<i>Jurnal Penelitian Pendidikan</i> , 9(1), 78-92.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Kinerja Guru di SDS Saint Peter.				
8	Nurdin, R., & Saputra, Y. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Rumpun Bisnis di Kota Semarang.	Variabel independen: Komunikasi	Variabel dependen: Motivasi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Rumpun Bisnis di Kota Semarang.	Hasil penelitian menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Rumpun Bisnis di Kota Semarang.	<i>Jurnal Organisasi dan Manajemen Pendidikan</i> , 7(4), 45-60.
9	Mukarrama, N. (2020). Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di SMK Negeri 1 Makassar.	Variabel Independen: Komunikasi organisasi	Variabel dependent: Motivasi Kerja Guru di SMK Negeri 1 Makassar.	Hasil penelitian menyatakan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja Guru di SMK Negeri 1 Makassar.	<i>Jurnal Manajemen dan Kepemimpinan Sekolah</i> , 4(3), 105-118.
10	Fadilah, R., & Supriyanto, D. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SDN Parakan-Tangerang Selatan.	Variabel independen: Komunikasi	Variabel dependen: Disiplin Kerja dan Kinerja Guru di SDN Parakan-Tangerang Selatan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SDN Parakan-Tangerang Selatan.	<i>Jurnal Ilmu Pendidikan dan Manajemen Sekolah</i> , 5(2), 88-99.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
11	Jakandar, & Fikriah. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja guru pada SMPI Baussalam Lombok Utara.	Variabel independen: Lingkungan kerja Variabel dependen: Semangat kerja	Subjek penelitian: SMPI Baussalam Lombok Utara.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja guru SMPI Baussalam Lombok Utara.	<i>Jurnal Manajemen Budaya</i> , 8(2), 112-124.
12	Suryadi, D., & Rahmawati, N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja guru.	Variabel independen: Lingkungan kerja fisik Variabel dependen: Semangat kerja	Subjek penelitian: Guru SMA Darussalam	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada Guru SMA Darussalam	<i>Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran</i> , 10(1), 55-67.
13	Hasan, M. A., & Fadilah, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MTs Madani Pao-Pao.	Variabel independen: Lingkungan kerja	Variabel dependen: Kinerja guru di MTs Madani Pao-Pao.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di MTs Madani Pao-Pao.	<i>Jurnal Eduleadership</i> , 5(3), 78-89.
14	Pratama, H., & Rachman, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap	Variabel independen: Lingkungan kerja Variabel dependen:	Subjek penelitian: SMK Negeri 1 UKUI.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja	<i>Jurnal Manajemen Pendidikan Islam</i> , 7(2), 98-110.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	semangat kerja guru pada SMK Negeri 1 UKUI.	Semangat kerja		berpengaruh terhadap semangat kerja guru pada SMK Negeri 1 UKUI.	
15	Lestari, P., & Kurniawan, T. (2019). Pengaruh lingkungan dan budaya kerja terhadap kinerja guru melalui semangat kerja di SMKS Andika Mebali Tana Toraja.	Variabel independen: Lingkungan Variabel dependen: Semangat kerja	Variabel independen: Budaya kerja Subjek penelitian: SMKS Andika Mebali Tana Toraja.	Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja di SMKS Andika Mebali Tana Toraja.	<i>Jurnal Ekonomi dan Humaniora</i> , 4(1), 67-79.
16	Saputra, Y., & Hidayat, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikampek.	Variabel independen: Lingkungan kerja	Variabel motivasi kerja, kinerja guru SMPN 2 Cikampek.	Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikampek.	<i>Management Science Education Journal</i> , 12(4), 120-134
17	Nurhayati, S., & Riyadi, F. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja guru.	Variabel independen: Lingkungan kerja Variabel dependen: Semangat kerja	Subjek penelitian: Guru SMA Bawang Banjarnegara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja Guru	<i>Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial</i> , 9(3), 143-155.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				SMA Bawang Banjarnegara	
18	Zulkarnain, B., & Maulana, H. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik di MTs Negeri 1 Kota Bengkulu.	Variabel independen: Lingkungan kerja	Variabel kinerja tenaga pendidik di MTs Negeri 1 Kota Bengkulu.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di MTs Negeri 1 Kota Bengkulu.	<i>Bengkulu Journal of Islamic Education</i> , 6(2), 87-99.
19	Rahayu, I., & Setiawan, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap semangat kerja guru di SMP Taman Sastra.	Variabel independen: Lingkungan kerja dan semangat kerja	Variabel independen: Motivasi, dan kompensasi Kinerja Subjek penelitian: Guru di SMP Taman Sastra.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja guru di SMP Taman Sastra.	<i>Jurnal Ilmiah Manajemen dan Pendidikan</i> , 5(1), 67-79.
20	Wahyudi, T., & Prasetyo, B. (2019). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Multi Karya Medan.	Variabel independen: Lingkungan kerja	Variabel independen: Motivasi kerja, kinerja guru SMK Multi Karya Medan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Multi Karya Medan.	<i>Jurnal Manajemen dan Akuntansi Eksekutif</i> , 7(2), 112-125.

2.2 Kerangka Pemikiran

Pendidikan merupakan pilar utama pembangunan negara, kualitas pendidikan yang baik akan menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dan

membuat negara maju. Kualitas pendidikan ini tidak terlepas dari tenaga pendidik yang berkualitas. Tenaga pendidik yang berkualitas merupakan salah satu elemen yang penting bagi peningkatan mutu pembelajaran di sekolah, karena tugas, fungsi dan peranan mereka menunjang bagi kelancaran dan perkembangan proses pembelajaran. Maka dari itu, pihak sekolah akan melakukan berbagai upaya untuk menumbuhkan dan memelihara semangat kerja tenaga pendidik untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik agar mampu menghasilkan sumber daya manusia yang unggul serta mencapai tujuan yang ditetapkan sekolah. Hal ini tentu harus didukung dengan komunikasi yang dilakukan secara harmonis dan lingkungan kerja yang nyaman serta mendukung.

Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan yang berupa informasi, ide, dan berita yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan tujuan memberikan pesan dengan makna tertentu dan dapat menghubungkan satu anggota dengan anggota yang lain dari berbagai organisasi yang berbeda, sehingga terciptanya rantai pertukaran informasi. Konsep pertukaran informasi ini memiliki unsur-unsur, yaitu suatu kegiatan untuk membuat seseorang mengerti, suatu sarana pengaliran informasi dan suatu sistem bagi terjalannya komunikasi diantara perorangan.

Menurut Mangkunegara (2020:110) komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu pengertian, informasi dan ide dari seseorang kepada orang lain dengan tujuan bahwa orang tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Adapun indikator komunikasi menurut Suranto (2022:124) adalah sebagai berikut:

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

Penelitian yang dilakukan oleh Yulianto (2021) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja guru di MAN 3 Jombang. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Prasetyo & Anggraeni (2020), yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 1 Dungaliyo. Selain itu, Lestari & Hidayat (2023) menemukan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Unaaha. Suryani & Wahyuni (2022) juga menyimpulkan bahwa komunikasi interpersonal kepala sekolah memiliki dampak terhadap motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Al-Washliyah 49 Pasar Lembu. Penelitian lain oleh Rahmawati & Nugroho (2019) menegaskan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Camat Soromandi Kabupaten Bima. Wijaya & Putri (2022) juga menemukan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Bukittinggi. Sementara itu, Susanto & Hartini (2021) menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja guru di SDS Saint Peter. Hasil penelitian Nurdin & Saputra (2023) menyatakan bahwa komunikasi internal dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Rumpun Bisnis di Kota Semarang. Mukarrama (2020) juga

menemukan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 1 Makassar. Terakhir, penelitian Fadilah & Supriyanto (2021) mengungkapkan bahwa komunikasi interpersonal dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SDN Parakan-Tangerang Selatan. Temuan-temuan ini menegaskan bahwa komunikasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja, motivasi, serta kepuasan kerja tenaga pendidik di berbagai institusi pendidikan.

Selain komunikasi, lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja. Lingkungan kerja meliputi kehidupan sosial, fisik dan psikologi dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Nitisemito (2019:56) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Djoko et al. (2021: 57) terdiri dari sebagai berikut:

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Tersedianya fasilitas kerja

Memiliki lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan memberikan rasa aman kepada karyawan dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang harmonis juga akan meningkatkan gairah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Jakandar & Fikriah (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja guru di SMPI Baussalam Lombok Utara. Hasil serupa ditemukan oleh Suryadi & Rahmawati (2022), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik memengaruhi semangat kerja guru di SMA Darussalam. Selain itu, Hasan & Fadilah (2021) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja guru di MTs Madani Pao-Pao. Pratama & Rachman (2020) juga mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja guru di SMK Negeri 1 UKUI. Lestari & Kurniawan (2019) menambahkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berkontribusi terhadap semangat kerja guru di SMKS Andika Mebali Tana Toraja. Saputra & Hidayat (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPN 2 Cikampek. Sementara itu, Nurhayati & Riyadi (2022) menegaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja guru di SMA Bawang Banjarnegara. Zulkarnain & Maulana (2021) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berdampak pada kinerja tenaga pendidik di MTs Negeri 1 Kota Bengkulu. Rahayu & Setiawan (2020) menyoroti pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap semangat kerja guru di SMP Taman Sastra. Akhirnya, Wahyudi & Prasetyo (2019) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru di SMK Multi Karya Medan. Temuan-temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat dan kinerja guru di berbagai lembaga pendidikan.

Dalam penelitian ini komunikasi sebagai variabel X1 dan lingkungan kerja sebagai X2 memiliki hubungan yang saling mempengaruhi, hal tersebut juga didukung oleh pernyataan Ledbetter (2024) pada bukunya yang berjudul *Organizational communication and workplace culture*, “*efficient communication does more than expedite the exchange of information, it creates a supportive climate that facilitates productive interaction between various organizational elements. This results in a work environment that is more dynamic and responsive to change*”. Pernyataan lain yang diberikan Shoemaker & Wilson (2023) dalam bukunya yang berjudul *Organizational communication: A critical approach*, “*A positive work environment fosters open communication channels, which in turn affect the level of collaboration, trust, and employee engagement. When employees feel valued and empowered through clear and open communication, they are more likely to contribute fully*”.

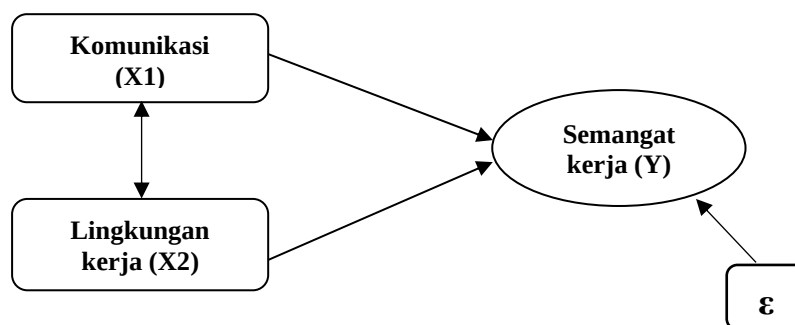
Setiap perusahaan atau organisasi selalu berusaha agar semua karyawan yang terlibat didalamnya dapat meningkatkan semangat kerja. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari usaha setiap karyawan dalam mencapai sasaran yang telah dikehendaki. Untuk mencapai sasaran tersebut perusahaan harus memperhatikan semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Semangat kerja dapat dikatakan baik apabila terlihat bahwa karyawan menunjukkan antusiasme yang tinggi terhadap tugas yang dikerjakan, datang tepat waktu, akan saling mendukung dan bekerja sama, peningkatan dalam hasil kerja yang dicapai, dan merasa puas serta dihargai atas hasil kerja yang mereka capai.

Menurut Siswanto (2021:86) mengemukakan bahwa semangat kerja diartikan sebagai suatu kondisi dimana batin atau perilaku, baik individu atau kelompok yang dapat memberikan rasa senang yang muncul dalam diri karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan akan lebih giat dan lebih peduli terhadap pekerjaannya.

Indikator-indikator semangat kerja menurut Nitisemito (2020:21) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya produktivitas karyawan
2. Tingkat absensi rendah
3. *Labour turnover* rendah
4. Berkurangnya kegelisahan

Menurut pernyataan Handoko (2021:224) menyatakan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi semangat kerja adalah jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman dimasa depan, mutasi, promosi, lingkungan kerja, dan komunikasi.



Gambar 2. 2
Paradigma Penelitian

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berhubungan dengan lingkungan kerja, komunikasi yang baik dan harmonis akan menciptakan suasana kerja yang nyaman, dan lingkungan kerja yang mendukung komunikasi terbuka akan memungkinkan lahirnya ide-ide baru yang sangat penting dalam perkembangan perusahaan (Heath & Johanes, 2023). Ketika proses komunikasi yang terjadi dalam organisasi atau perusahaan dilakukan dengan benar dan harmonis, akan muncul gairah dan antusiasme dalam bekerja yang menyebabkan meningkatnya semangat kerja karyawan dalam perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja yang harmonis juga akan memberikan rasa nyaman, rasa aman, betah, memberi rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan dan akan mendorong semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan cepat.

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis diatas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah: **Terdapat pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada tenaga pendidik di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Kawali.**