

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PERUMUSAN MODEL PENELITIAN

A. Telaah Pustaka

1. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi kinerja, suatu instansi pemerintah akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama, dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan dan lain sebagainya.

Prestasi kerja atau kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja karyawan, berapapun hasilnya, tidak dimaknai dengan baik dan buruk, atau tinggi rendahnya hasil kerja seseorang (Bintoro dan Daryanto, 2017). Sedangkan menurut Mangkunegara (2011) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Moehariono (2014) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, isi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat

diketahui dan diukur, jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi, oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mangkunegara (2011), yaitu :

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana karyawan mencapai suatu kinerja menurut Robbins (2006) adalah sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara yang ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

b. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan tepat pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

d. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hal yang merugikan.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya (Sugiyono, 2016). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Kepuasan adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Robbins (2006) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Pada dasarnya kepuasan kerja dipengaruhi karena adanya beberapa faktor menurut Robbins (2006), yaitu :

a. Faktor Individu

Dimana kepuasan kerja dipengaruhi usia, jenis kelamin, pengalaman dan sebagainya.

b. Faktor Pekerjaan

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh otonomi pekerjaan, kreativitas yang beragam, identitas tugas, keberartian tugas, pekerjaan tertentu yang bermakna dalam organisasi dan lain-lain.

c. Faktor Organisasional

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh skala usaha, kompleksitas organisasional, formalitas, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja dan kepemimpinan.

Kiswuryanto (2014) dalam bukunya Perilaku Organisasi secara rinci menjelaskan indikator terjadinya suatu kepuasan kerja, yaitu :

a. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggungjawab, dan kemajuan untuk karyawan.

b. Gaji

Gaji sebagai faktor multidimensi dalam kepuasan kerja merupakan sejumlah upah/uang yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.

c. Kesempatan promosi

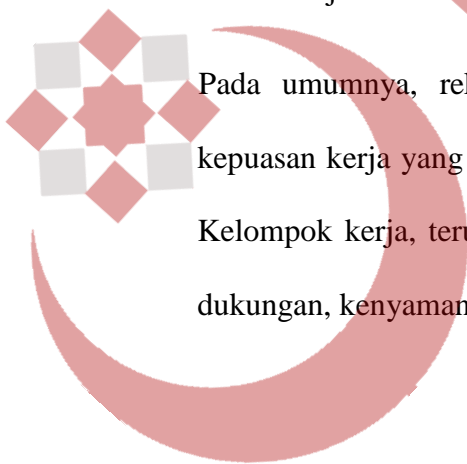
Kesempatan promosi adalah kesempatan untuk maju dalam organisasi, seperti halnya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji.

d. Pengawasan (supervisor)

Pengawasan merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Ada 2 (dua) dimensi gaya pengawasan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja. Pertama adalah berpusat pada karyawan. Kedua iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

e. Rekan kerja

Pada umumnya, rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang “kuat” bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.



3. Komunikasi

Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa “*communication is the transfer of information and understanding from one person to another person*”. (Komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain).

Mangkunegara (2011) mendefinisikan bahwa “*communication is the process of transmitting informatin, meaning, and understanding from one person, place, or thing to another person, place, or thing*”. (Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasiannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Sedangkan menurut Bangun (2012) komunikasi merupakan alat yang sangat penting dalam meyampaikan atau menerima informasi yang dikirim kepada orang lain atau diterima dari pihak lain. Kesalah dalam komunikasi akan memberikan hasil yang kurang baik dan pada akhirnya akan berakibat fatal bahkan gagal dalam mencapai sasaran.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi :

a. Faktor dari pihak *sender* atau komunikator, yaitu :

1) Keterampilan *sender*

Sender sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.

2) Sikap *sender*

Sender harus mampu bersikap dan menyakinkan *receiver* terhadap pesan yang diberikan kepadanya.

3) Pengetahuan *sender*

Sender mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikan kepada *receiver* se jelas mungkin.

4) Media saluran yang digunakan oleh *sender*

Sender perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian *receiver*.

b. Faktor dari pihak *receiver*, yaitu :

1) Keterampilan *receiver*

Keterampilan *receiver* dalam mendengarkan dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberikan oleh *sender* akan dapat

dimengerti dengan baik jika *receiver* mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.

2) Sikap *receiver*

Sikap *receiver* terhadap *sender* sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi.

3) Pengetahuan *receiver*

Receiver yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih mudah dalam menginterpretasikan ide atau pesan yang diterimanya dari *sender*.

4) Media saluran komunikasi

Media saluran komunikasi berupa alat indera yang ada pada *receiver* sangat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak. Jika alat indera *receiver* terganggu maka pesan yang diberikan oleh *sender* dapat menjadi kurang jelas bagi *receiver*.

Indikator yang mempengaruhi komunikasi menurut Suranto (2005) adalah sebagai berikut :

a. Pemahaman

Merupakan suatu kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana yang disampaikan oleh komunikator. Dalam hal ini komunikasi dikatakan efektif apabila mampu memahami secara tepat,

sedangkan komunikator dikatakan efektif apabila berhasil menyampaikan pesan secara cermat.

b. Kesenangan

Proses komunikasi selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak.

c. Pengaruh pada sikap

Komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap, apabila seorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu.

d. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan (Tambunan, 2012). Sedamaryanti (2009) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok". Dari beberapa pengertian dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah keadaan atau kondisi yang ada

disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu :

a. Penerangan/ Cahaya di Tempat Kerja

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

b. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha memperahankan 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 tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap

karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

c. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase. 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.

d. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dengan gas dan bau – bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan secukupnya oksigen di tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan

segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

f. Getaran Mekanisme di Tempat Kerja

Getaran mekanisme artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanisme, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan aibak yang tidak diinginkan. Getaran mekanisme pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakaturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alat ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanisme.

g. Bau – bauan di Tempat Kerja

Adanya bau – bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau – bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air conditioner” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau – bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h. Tata Warna di Tempat Kerja

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

i. Dekorasi di Tempat Kerja

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

j. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang

karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu – lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuaiya musik yang diperdengarkan di tempat akan mengganggu konsentrasi kerja.

k. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah sebagai berikut (Kiswuryanto, 2014):

a. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan lebih bergairah.

b. Penerangan atau Cahaya

Penerangan yang cukup akan menambah semangat kerja. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

c. Suara

Suara diruangan kerja dapat mempengaruhi pegawai di dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Karena setiap tugas sangat memerlukan keseriusan dan konsentrasi yang tinggi dari setiap pegawai. Oleh karena itu, ketengangan di ruang kerja sangat dibutuhkan untuk dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

d. Tata Ruang

Tata ruang yang tepat dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja.

e. Udara

Untuk menjaga pertukaran atau sirkulasi udara di ruangan kerja, maka yang harus diperhatikan dan dilakukan adalah membuat dan meletakkan ventilasi udara dan jendela diruangan kerja yang tepat, sehingga dapat membuat para pegawai merasa nyaman untuk melakukan pekerjaannya di ruangan kerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

f. Tata Warna

Dalam pewarnan yang cocok untuk barang atau peralatan yang digunakan pegawai diruangan kerja supaya mempergunakan warna-warna yang tidak terlalu terang atau terlalu gelap. Sehingga dapat mempergunakan cahaya pewarnaan yang medium pegawai akan

merasa terdorong tingkat emosionalnya untuk lebih bersemangat di dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

B. Perumusan Model Penelitian

1. Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama dilakukan oleh Sehfudin (2011) dengan judul “*pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Semarang. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei dan dilaksanakan pada 83 karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Semarang. Teknik sampling yang dipakai dengan metode *purposive sampling*, dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan *cronbach alpha*. Uji asumsi klasik analisis regresi linier berganda, uji t untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Data yang terkumpul diuji validitas dengan metode analisis faktor dan di uji reliabilitas dengan koefisien alpha (*cronbach alpha*), dimana hasilnya seluruh data dinyatakan valid dan reliabel. Hasil dari analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa : (1) gaya kepemimpin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan (3) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian kedua dilakukan oleh Wibowo dkk (2014) dengan judul “*pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kendatel Malang*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara simula maupun secara parsial. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Kuisisioner digunakan sebagai metode pengumpulan data. Jumlah sampel dalam penelitian ini yakni 61 responden karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kendatel Malang. Analisis regresi berganda dengan software SPSS 16 digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, R^2 pada penelitian ini adalah 53%, hal ini berarti bahwa model penelitian ini dapat menjelaskan 53% atas kepuasan kerja karyawan, sementara 47% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Wirawan dkk (2015) dengan judul penelitian “*pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai sekretariat daerah kota Denpasar*”. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Jumlah sampel digunakan 80 orang dengan

metode pengambilan sampel jenuh wawancara dan kuisioner digunakan untuk pengumpulan data teknis analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini. Hasil analisis komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik secara simultan dan parsial berpengaruh *positif* dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Keterbatasan dalam penelitian ini dimana peneliti hanya menggunakan tiga variabel bebas untuk mengukur kepuasan kerja. Hendaknya peneliti selanjutnya lebih menyempurnakan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja.

Penelitian keempat dilakukan oleh Satriowati dkk (2016) dengan judul penelitian “*pengaruh gaya, kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Laundry Elephant King*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Laundry Elephant King. Sampel penelitian menggunakan teknik penelitian populasi atau penelitian sensus yaitu penelitian yang mengambil semua karyawan sebagai responden penelitian, dimana sampel penelitian sebanyak 80 karyawan Laundry Elephant King Semarang. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja. Hasil lainnya menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian dari Kiswuryanto (2014) dengan judul “*analisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening karyawan bagian HRD di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Bogor*”. Pentingnya kinerja yang dicapai oleh karyawan mengarahkan peneliti untuk mengetahui variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menguji pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. data yang diperoleh tersebut selanjutnya dianalisis dengan menggunakan Uji Regresi Berganda dan Uji Regresi Sederhana. Hasil pengujian statistik pada variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian keenam dilakukan oleh Arizal dkk (2017) dengan judul “*pengaruh komunikasi, disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya*”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi, disiplin dan pengawasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya baik secara simultan maupun parsial. Data penelitian diperoleh berdasarkan kuisioner yang diberikan kepada 82 karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya

sebaiknya meningkatkan faktor komunikasi, disiplin dan pengawasan kerja secara bersama-sama (simultan) maupun sendiri-sendiri (parsial) untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Muhraweni dkk (2017) dengan judul *“pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai di bidang umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng”*. Penelitian ini bertujuan 1) untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai di bidang umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. 2) untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai di bidang umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. 3) untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai di bidang umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. 4) untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai di bidang umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Penelitian ini dilakukan pada bidang umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai bidang umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng sebanyak 37 pegawai. Mengingat jumlah populasi relative kecil, sehingga sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan metode sensus. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di bidang umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. 2) lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja pegawai di bidang umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. 3) komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di bidang umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. 4) lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di bidang umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng

2. Perumusan Hipotesis

a. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Wardhani dkk (2016) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Yulianti (2017) serta penelitian yang dilakukan oleh Arizal dkk (2017) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik komunikasi yang terjalin maka akan dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang digunakan adalah:

H_1 : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Indrayanti dkk (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi Mekkar PDAM Surakarta. Penelitian lain yang dilakukan oleh Prastyo dkk (2016) menunjukkan bahwa

lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerjanya maka akan semakin baik pula kinerja para karyawannya. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang digunakan adalah:

H₂ Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

c. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Sriathi (2014) menunjukkan bahwa signifikan secara simultan dengan kepuasan kerja karyawan pada Legian Village Hotel Bali. Penelitian lain yang dilakukan oleh Muhraweni dkk (2017) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Soppeng. Komunikasi yang baik diharapkan mampu memberikan kepuasan kerja terhadap pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang digunakan adalah:

H₃ Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo dkk (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Wirawan dkk (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin nyaman lingkungan kerja perusahaan maka

karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja yang diinginkan.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang digunakan adalah:

H_4 : lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

e. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Fauzi dkk (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang. Ada pengaruh signifikan antar kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, terbukti $t (2.600) > t \text{ tabel } (1.697)$ atau $\text{sig } t (0.015) < 0.05$. Semakin baik komunikasi yang terjalin maka akan dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang digunakan adalah:

H_5 : kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

f. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai.

Pada penelitian Satriowati dkk (2016) menunjukkan bahwa komunikasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah (2016) mengemukakan bahwa peran mediasi kepuasan kerja terhadap komunikasi dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh signifikan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang digunakan adalah:

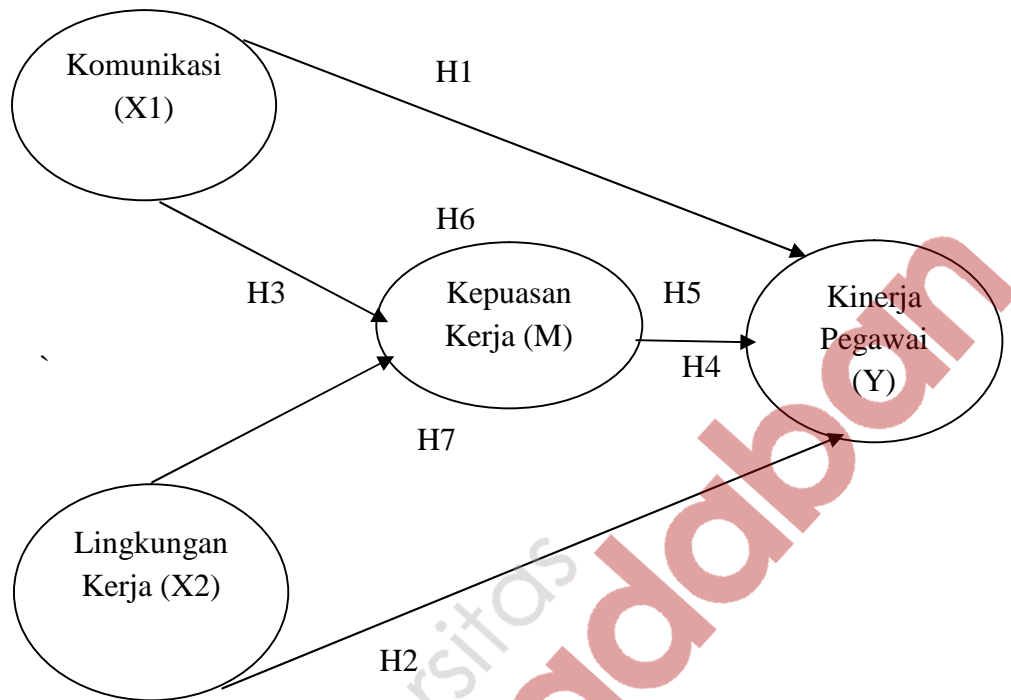
H₆: komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

- g. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian ini dilakukan oleh Hanafi (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. BNI Lifeinsurance”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan dengan nilai t hitung sebesar $2.97 > t$ tabel 1.96. pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan dengan nilai t hitung $2.32 > t$ tabel 1.96. pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan dengan nilai t hitung $2.73 > t$ tabel 1.96. begitupun pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi mempunyai nilai t hitung $3.36 > 1.96$ yang berarti bahwa kepuasan kerja positif memediasi hubungan antar lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang digunakan adalah:

H₇: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

3. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Dari gambar 1 diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dalam penelitian ini faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali adalah komunikasi sebagai variabel independen pertama (X1), lingkungan kerja sebagai variabel independen kedua (X2) kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (M).