

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian Pustaka**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>1</sup>

Kinerja (prestasi kerja) adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses-proses panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan.<sup>2</sup>

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai pegawai dengan cara kerja yang profesional, berkualitas dan bertanggung jawab atas semua hasil kerja yang dilakukannya.

---

<sup>1</sup>Anwar Prabu Mangunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2015), hal. 67.

<sup>2</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2009), hal.151.

## **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang berada dalam diri seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan pekerjaan, merupakan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
6. Kepemimpinan, merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi untuk memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu perusahaan.
9. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan sesuatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.
10. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.
12. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.<sup>3</sup>

### **c. Indikator kinerja**

Menurut Bernadine yang dikutip dalam jurnal Bryan Johannes Tampi indikator kinerja terbagi 5 yaitu :

#### **1. Kualitas**

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

---

<sup>3</sup>Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Depok: Rajawali Pers, 2018), hal. 189-193.

## 2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

## 3. Ketepatan waktu

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

## 4. Efektivitas

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

## 5. Kemandirian

Tingkat dimana seseorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup>Bryan Johannes Tampi, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia, Tbk”. *Journal Acta Dunia*. Vol.3 No.4, 2014, hal.6-7.

## **2. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.<sup>5</sup> Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga suatu hasil yang optimal, apabila di antaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Ketidakesesuaian lingkungan kerja bisa dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang kondusif bisa menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak lagi serta tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien.<sup>6</sup>

### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Berikut beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan diantaranya adalah :

#### **1. Penerangan/ Cahaya**

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sabab

---

<sup>5</sup>Kasmir, Op.Cit., hal. 192.

<sup>6</sup>Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*, (Bandung: CV Mandar Jaya, 2011), hal. 27-28.

itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

## 2. Temperatur/ Suhu Udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

## 3. Kelembaban

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

## 4. Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.

## 5. Kebisingan

Kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan kesalahan komunikasi.

## 6. Getaran Mekanis

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

## 7. Bau-bauan

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

## 8. Tata Warna

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi.

## 9. Dekorasi

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

## 10. Musik

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

## 11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM).<sup>7</sup>

### **c. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Parlinda dan Wahyudin yang dikutip dari jurnal Jerry M. Logahan yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja yaitu :

#### 1. Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja ialah segala sesuatu yang berada di perusahaan yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja, seperti komputer, mesin ketik, dan lain-lain.

---

<sup>7</sup>Ibid, hal. 28-35

## 2. Pelayanan Kepada Pegawai

Pelayanan kepada pegawai adalah segala hal yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan kepada pegawai, misalnya peyediaan tempat ibadah, sarana kesehatan.

## 3. Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah segala hal yang berada diperusahaan yang berbentuk fisik misalnya ruang, suhu, penerangan, ventilasi udara.

## 4. Hubungan Personal

Hubungan personal adalah segala hal yang berada di perusahaan yang berkaitan dengan relasi antarsesamamalnya kerja sama antar pegawai dan atasan.<sup>8</sup>

# 3. Etika Kerja

## a. Pengertian Etika Kerja

Etika berasal dari kata Yunani, yang dalam bentuk tunggal adalah *ethos*, dan dalam bentuk jamak *ta etha*. *Ethos* dapat diartikan sebagai kebiasaan, akhlak, moral, karakter, atau watak yang mengacu pada nilai-nilai atau perilaku kelompok individu. Sementara *ta etha* berarti adat istiadat, yaitu norma-norma

---

<sup>8</sup>Jerry M. Logahan, dkk, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia", *Jurnal Binus Business Review*, Vol.3 No.1, Mei 2012. Hal.575-576.

yang dianut oleh kelompok, golongan, atau masyarakat tertentu mengenai perbuatan baik buruk.<sup>9</sup>

Etika kerja merupakan rumusan penerapan nilai-nilai etika yang berlaku dilingkungannya, dengan tujuan untuk mengatur tata krama aktivitas para karyawannya agar mencapai tingkat efisiensi dan produktivitas yang maksimal. Etika perusahaan menyangkut hubungan perusahaan dan karyawannya sebagai satu kesatuan dalam lingkungannya, etika kerja menyangkut hubungan kerja antara perusahaan dan karyawannya, dan etika perorangan mengatur hubungan antar karyawan.<sup>10</sup>

#### **b. Fungsi Etika Kerja**

Secara umum etika kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Menurut Ernawan yang dikutip dalam skripsi Marke Bageate Manik fungsi etika kerja adalah:

##### 1. Pendorong timbulnya perbuatan.

Etika kerja dapat menjadi pendorong timbulnya perbuatan, dimana etika kerja dapat membuat individu atau dalam kelompok dapat melakukan suatu perbuatan agar dapat mencapai hal yang diinginkan.

---

<sup>9</sup>Sutrisna Dewi, *Komunikasi Bisnis*, (Yogyakarta : Andi Offset, 2007), hal. 28.

<sup>10</sup>Erni R. Ernawan, *Etika Bisnis* (Bandung : Alabeta, 2007), hal. 69.

2. Penggairah dalam aktivitas.

Dalam melakukan sebuah aktivitas sehari-hari baik itu secara individu atau dalam kelompok, etika kerja dapat menjadikannya lebih bersemangat dalam menjalankan aktivitas tersebut, sehingga dapat dicapai hasil yang diinginkan.

3. Penggerak seperti mesin bagi mobil besar

Etika kerja dapat menggerakkan individu atau sekelompok orang agar mau melakukan sesuatu untuk mencapai hal yang diinginkan, sehingga terciptalah kesepakatan dalam pencapaian target tersebut.<sup>11</sup>

**c. Indikator Etika Kerja**

Berdasarkan teori Victor dan Cullen yang dikutip dalam jurnal Muhammad Chaidir etika kerja terdiri dari tiga indikator yaitu :

1. Kepedulian, adalah sebuah sikap keberpihakan kita untuk melibatkan diri dalam persoalan, keadaan atau kondisi yang terjadi di sekitar kita.

---

<sup>11</sup>Marke Bageate Manik, "Pengaruh Etika Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak dan Restribusi Daerah Kota Medan", Skripsi, 2017, hal. 18.

2. Peraturan, adalah patokan yang dibuat untuk membatasi tingkah laku seseorang dalam suatu lingkup/Organisasi tertentu yang jika melanggar akan dikenakan hukuman/ sanksi.
3. Kerja keras, adalah perilaku dimana dalam mengerjakan sesuatu dilakukan secara bersungguh-sungguh, tanpa mengenal lelah dengan usaha yang optimal, demi tercapainya tujuan yang diinginkan.<sup>12</sup>

#### **4. Komunikasi**

##### **a. Pengertian Komunikasi**

Menurut Everett M. Rogers yang dikutip dalam buku Sutrisna Dewi mendefinisikan bahwa komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi terhadap satu sama lain yang pada gilirannya akan tiba kepada saling pengertian.<sup>13</sup>

Menurut Keith Davis yang tertuang dalam buku Anwar Prabu Mangunegara komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain.<sup>14</sup> Dan komunikasi menurut Carl I. Hovland yang tertuang dalam buku Dedy Mulyana adalah proses yang memungkinkan seseorang (komunikator)

---

<sup>12</sup>Muhammad Chaidir, "Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Kota Pontianak", Jurnal Manajemen, Vol.2 No.2 2013, hal.1.

<sup>13</sup>Sutrisna Dewi, Op.Cit., hal. 2-3.

<sup>14</sup>Anwar Prabu Mangunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2015), hal. 145.

menyampaikan rangsangan untuk mengubah perilaku orang lain (komunikate).

Menurut Raymond S. Ross yang dikutip dari buku Dedy Mulyana komunikasi adalah adalah suatu proses menyortir, memilih, dan mengirimkan simbol-simbol sedemikian rupa sehingga membantu pendengar membangkitkan makna atau respons dari pikirannya yang serupa dengan yang dimaksudkan komunikator.<sup>15</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih yang saling bertukar informasi atau pemahaman sehingga seseorang (komunikator) dapat merubah perilaku, respon serta pikiran pendengar.

## **b. Bentuk Dasar Komunikasi**

Komunikasi bisa terjadi dalam berbagai bentuk. Misalnya, percakapan melalui telepon, mendengarkan radio, tatap muka langsung, menulis memo, membaca surat kabar dan lain sebagainya. Bentuk dasar komunikasi ada dua, yaitu :

### **1. Komunikasi Nonverbal**

---

<sup>15</sup>Dedy Mulyana, *Ilmu Komunikasi Pengantar*, ((Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2015), hal. 68-69.

Komunikasi nonverbal adalah sekumpulan isyarat, gerak tubuh, intonasi suara, sikap dan sebagainya, yang memungkinkan seseorang untuk berkomunikasi tanpa kata-kata.

## 2. Komunikasi Verbal

Komunikasi verbal merupakan suatu bentuk komunikasi dimana pesan disampaikan secara lisan atau tertulis menggunakan suatu bahasa.<sup>16</sup>

### c. Tipe Komunikasi

Tipe komunikasi diklasifikasikan berdasarkan sudut pandang dan pengalaman dari masing-masing pakar. Berikut lima tipe atau tingkatan komunikasi beserta fungsinya masing-masing :

#### 1. Komunikasi intrapribadi

Komunikasi intrapribadi adalah komunikasi dengan diri sendiri. Contohnya berpikir. Komunikasi ini merupakan landasan komunikasi antar pribadi dan komunikasi dalam konteks-konteks lainnya, meskipun dalam disiplin komunikasi tidak dibahas secara rinci dan tuntas.

#### 2. Komunikasi Antarpribadi

Komunikasi antarpribadi adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap

---

<sup>16</sup>Sutrisna Dewi, Op.Cit., hal. 7-11.

pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal ataupun nonverbal.

### 3. Komunikasi Kelompok

Komunikasi kelompok adalah sekumpulan orang yang mempunyai tujuan bersama (adanya saling kebergantungan), mengenal satu sama lainnya, dan memandang mereka sebagai bagian dari kelompok tersebut, meskipun setiap anggota boleh jadi punya peran berbeda.

### 4. Komunikasi Publik

Komunikasi publik adalah komunikasi antara seorang pembicara dengan sejumlah besar orang (khalayak), yang tidak bisa dikenali satu persatu.

### 5. Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi terjadi dalam suatu organisasi, bersifat formal dan juga informal, dan berlangsung dalam jaringan yang lebih besar daripada komunikasi kelompok.

### 6. Komunikasi Massa

Komunikasi massa adalah komunikasi yang menggunakan media massa, baik cetak (surat kabar, majalah) atau elektronik (radio, televisi), berbiaya relatif mahal, yang dikelola oleh

suatu lembaga atau orang yang dilembagakan, yang ditujukan kepada sejumlah besar orang yang tersebar dibanyak tempat.<sup>17</sup>

#### **d. Fungsi Komunikasi**

Menurut Judy C. Pearson dan Paul E. Nelson yang tertuang dalam buku Dedy Mulyana mengemukakan bahwa komunikasi mempunyai dua fungsi umum, yaitu :

1. Untuk kelangsungan hidup diri sendiriyang meliputi : keselamatan fisik, meningkatkan kesadaran pribadi, menampilkan diri kita sendiri kepada orang lain dan mencapai ambisi pribadi.
2. Untuk kelangsungan hidup masyarakat, tepatnya untuk memperbaiki hubungan sosial dan mengembangkan keberadaan suatu masyarakat.<sup>18</sup>

#### **e. Indikator Komunikasi**

Menurut Suranto AW yang dikutip dari jurnal Fandhi Ahmad Zia indikator komunikasi agar efektif ada empat diantaranya:

1. Pemahaman, merupakan suatu kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana yang disampaikan oleh

---

<sup>17</sup>Dedy Mulyana, Op.Cit.,hal. 80-83.

<sup>18</sup>Ibid, hal. 5.

komunikator. Dalam hal ini komunikasi dikatakan efektif apabila mampu memahami secara tepat. Sedangkan komunikasi dikatakan efektif apabila berhasil menyampaikan pesan secara cermat.

2. Kesenangan, apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.
3. Pengaruh pada sikap, apabila seorang komunikasi setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari di perkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.
4. Hubungan yang makin baik, bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran, seringkali terjadi komunikasi dilakukan bukan untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang

terdapat maksud implisit di sebaliknya, yakni untuk membina hubungan baik.

5. Tindakan, bahwa kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan.<sup>19</sup>

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**

### Daftar Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Yosef Ferry Pratama dan Dian Wismar'ain (2018)	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Variabel Independen, yaitu Pelatihan dan Lingkungan Kerja Variabel Dependen, yaitu Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap Kinerja.
2	Nurul	Pengaruh	Variabel	Analisis	Secara simultanvariabel

<sup>19</sup>Fandhi Ahmad Zia, "Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang", Jurnal Kebijakan dan Pelayanan Publik, April 2017, hal. 22.

	Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel dan Irvan Trang (2015)	Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada PT. Bank Sulut Cabang Aimadidi	Independen, yaitu Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Variabel Dependen, yaitu Kinerja	Regresi Linier Berganda	bebas (lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi) terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja).
3	Ratna Herlianisa Maharani(2016)	Pengaruh Etika Kerja dan <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Pada Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jombang	Variabel Independen, yaitu Etika Kerja dan <i>Knowledge Sharing</i> Variabel Dependen, yaitu Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara simultan variabel bebas (etika kerja dan knowledge sharing) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Bank Rakyat Indonesia cabang Jombang.
4	Agung Budianto, Yonathan Pongtulurua n dan Syaharuddin Y (2017)	Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Financial Terhadap Kinerja	Variabel Independen, yaitu Etika Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Financial	Analisis Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara etika kerja, motivasi kerja dan kompensasi financial terhadap kinerja

			Variabel Dependen, yaitu Kinerja		
5	Nurmaidah Br Ginting (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja di PT. Sekar Mulia Abadi Medan	Variabel Independen, yaitu Disiplin Kerja dan Komunikasi Variabel Dependen, yaitu Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pada PT. Sekar Mulia Abadi Medan.
6.	Header, Suparni Sampetan dan Ahmad Suardi (2017)	Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja PT. Finansia Multi Finance Cabang Palopo	Variabel Independen, yaitu Motivasi dan Komunikasi Variabel Dependen, yaitu Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara simultan variabel Motivasi dan variabel Komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

## 2. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan

pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.<sup>20</sup>

Hipotesis yang diajukan adalah :

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Menurut Sedarmayanti yang dikutip dari jurnal Yosef Ferry Pratamadan dan Wismar'ain lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik.<sup>21</sup>

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yosef Ferry Pratama dan Dian Wismar'ain<sup>22</sup> yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dengan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,307 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>1</sub> :Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja PT.

Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kayuagung.

---

<sup>20</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2016), hal 64

<sup>21</sup>Yosef Ferry Pratamadan dan Wismar'ain, Op.Cit, hal. 575.

<sup>22</sup>Ibid.

## **2. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja**

Menurut Riza yang dikutip dalam jurnal Ratna Herlianisa Maharani etika kerja adalah acuan yang dipakai oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga lain.<sup>23</sup>

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratna Herlianisa Maharani<sup>24</sup> yang berjudul “Pengaruh Etika Kerja dan *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jombang” dengan hasil yang diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Bank Rakyat Indonesia cabang Jombang.

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh antara etika kerja terhadap kinerja PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kayuagung.

## **3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja**

Komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada satu penerima atau lebih dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka. Komunikasi akan efektif apabila terjadi pemahaman yang sama dan pihak lain tersaing untuk berpikir atau melakukan sesuatu. Jadi komunikasi dengan komunikasi yang

---

<sup>23</sup>Ratna Herlianisa Maharani, Op.Cit, hal.2.

<sup>24</sup>Ibid.

efektif bukanlah hal yang sama. Kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif akan menambah keberhasilan keberhasilan individu maupun organisasi.<sup>25</sup>

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurmaidah Br Ginting<sup>26</sup> dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan” dengan hasil yang diperoleh bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja di PT. Sekar Mulia Abadi Medan.

H<sub>3</sub> :Terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kayuagung.

#### **4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Etika Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Secara Simultan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel dan Irvan Trang<sup>27</sup> yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Aimadidi” dengan hasil penelitian yang diperoleh bahwa bahwa secara simultan variabel independen (lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja).

---

<sup>25</sup>Sutrisna Dewi, Op.Cit.,hal.3.

<sup>26</sup>Nurmaidah Br Ginting, Op.Cit.,

<sup>27</sup>Nurul Ikhsan Sahlan, dkk, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Aimadidi”Jurnal EMBA Vol.3 No.1, Maret 2015.

H<sub>4</sub> :Secara simultan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, etika kerja dan komunikasi terhadap kinerja PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kayuagung.

### C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir berguna sebagai acuan bagi peneliti agar penelitian yang dilakukan tersebut menjadi terarah dan sesuai dengan tujuan penelitian. Dengan demikian kerangka berpikir yang ada di penelitian ini yaitu :

**Gambar 2.2**

#### **Kerangka Berpikir**

**Pengaruh Lingkungan Kerja, Etika Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kayuagung**

