

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Teori

2.1.1 Teori Budaya Organisasi

Teori Budaya Organisasi oleh Edgar Schein merupakan pendekatan untuk memahami bagaimana nilai-nilai, norma, dan ritus di dalam suatu organisasi dapat membentuk budaya yang unik. Schein mengidentifikasi tiga tingkat utama dalam budaya organisasi: Artefak, Nilai, dan Asumsi Dasar (Sutrisno, 2019).

Edgar Schein menyatakan bahwa budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan ritus yang diterapkan oleh suatu organisasi. Dalam konteks rumah sakit, budaya yang kuat dalam pelayanan, kerjasama tim, dan perhatian terhadap pasien dapat memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja tinggi. Sebagai contoh, rumah sakit dengan budaya yang mendorong kepedulian terhadap pasien dan kolaborasi antar tim dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja yang efektif dan berkelanjutan. Dengan memahami dan mengelola budaya organisasi, organisasi, termasuk rumah sakit, dapat menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas, kepuasan karyawan, dan pelayanan pasien yang berkualitas.

2.1.2 Teori Sistem Komunikasi Organisasi

Organisasi adalah sistem yang berinteraksi dengan lingkungannya. Sistem terbuka dapat menerima input, memprosesnya melalui berbagai subsistem internal, dan menghasilkan output kembali ke lingkungan. Komunikasi dianggap sebagai salah satu elemen utama dalam mentransfer informasi antara organisasi dan lingkungan eksternalnya (Morissan, 2020).

Menurut Bertalanffy komunikasi dalam organisasi, menurut pandangannya, berfungsi untuk mengurangi entropi atau meningkatkan pengaturan (*negative entropy*). Oleh karena itu, komunikasi adalah proses vital dalam menjaga kelangsungan hidup dan keseimbangan organisasi.

Menurut Luhmann dalam Morissan (2020), memperluas teori sistem ke dalam ranah sosial dan mengembangkan Teori Sistem Sosial. Menurut pandangannya, organisasi adalah sistem sosial yang terdiri dari berbagai fungsi yang saling terkait dan terpisah. Komunikasi dianggap sebagai sarana utama di mana organisasi memproses informasi dan membuat keputusan.

Luhmann menyoroti diferensiasi sebagai karakteristik utama dalam sistem sosial dan organisasi. Sistem komunikasi memiliki otonomi mereka sendiri dan beroperasi secara terpisah dari struktur organisasi formal. Oleh karena itu, komunikasi adalah suatu sistem yang mandiri yang berperan penting dalam mempertahankan keberlanjutan dan fleksibilitas organisasi.

Kedua ahli ini, meskipun memiliki fokus yang berbeda, memberikan kontribusi terhadap pemahaman organisasi sebagai sistem yang kompleks dan komunikasi sebagai elemen kunci dalam menjaga keseimbangan dan efektivitas sistem tersebut. Pendekatan sistem membantu untuk memahami bagaimana komunikasi berperan dalam mengelola informasi, mengurangi ketidakpastian, dan memelihara kelangsungan organisasi (Morissan,2020).

Komunikasi yang efektif di dalam organisasi dapat meningkatkan efisiensi dan kinerja. Dalam konteks rumah sakit, komunikasi yang terbuka dan jelas antar staf medis, perawat, dan tenaga pendukung dapat meningkatkan koordinasi perawatan pasien. Misalnya, penerapan sistem komunikasi yang efisien dapat meminimalkan kesalahan dan memastikan informasi yang tepat waktu terkirim.

2.1.3 Teori Dua Faktor Frederick Herzberg

Menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2019), mengemukakan Herzberg's *two factors motivation theory* atau teori motivasi dua faktor atau teori motivasi kesehatan atau faktor higienis. Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk mengembangkan kemampuan. Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:

1) Faktor Higienis (*Hygiene Factor/Maintenance Factors*)

Maintenance factor adalah faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terusmenerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi.

2) Faktor Motivasi (*Motivation factors*)

Motivation factors adalah menyangkut kebutuhan psikologis. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, Kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. (Hasibuan, 2019)

Herzberg percaya bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dari faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu para manajer yang berusaha untuk menghilangkan factor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja sebagai faktor higienis (*hygiene*) ketika faktor-faktor ini memadai, orang tidak akan puas, tetapi mereka juga tidak akan puas (atau termotivasi). Untuk memotivasi orang, Herzberg menyarankan untuk menekankan motivator.

Frederick Herzberg berpendapat bahwa kondisi kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Dalam rumah sakit, fasilitas yang memadai seperti peralatan medis yang canggih, ruang kerja yang bersih, dan kondisi lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Sebagai contoh, pemberian fasilitas yang mendukung praktik medis yang efisien dapat memberikan dampak positif pada kinerja tim medis.

2.2 Budaya Kerja

2.2.1 Definisi Budaya Kerja

Budaya berasal dari bahasa sansakerta “*budhayah*” sebagai bentuk jamak dari kata dasar “*budhi*” yang artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental. Budidaya berarti memberdayakan budi sebagaimana dalam bahasa Inggris di kenal sebagai *culture* (latin – *cotere*) yang semula artinya mengolah atau mengerjakan sesuatu kemudian berkembang sebagai cara manusia mengaktualisasikan nilai (*value*), karsa (*creativity*), dan hasil karyanya (*performance*). Budidaya dapat juga diartikan sebagai keseluruhan usaha rohani dan materi termasuk potensi-potensi maupun keterampilan masyarakat atau kelompok manusia (Wayan, 2022).

Budaya selalu bersifat sosial dalam arti penerusan tradisi sekelompok manusia yang dari segi materialnya dialihkan secara historis dan diserap oleh generasi-generasi menurut “nilai” yang berlaku. Nilai disini adalah ukuran-ukuran yang tertinggi bagi perilaku manusia. Budaya sebagai asumsi-asumsi dan pola-pola makna yang mendasar, yang dianggap sudah selayaknya dianut dan dimanifestasikan oleh semua pihak yang berpartisipasi dalam organisasi.

Budaya diartikan juga sebagai seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi, sehingga untuk merubah sebuah budaya harus pula merubah paradigma orang yang telah melekat.

Menurut Hasibuan (2019) kerja adalah pengorbanan jasa, jasmani, dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Kerja perlu diartikan sebagai kegiatan luhur manusia. Bukan saja karena kerja manusia dapat bertahan hidup tetapi juga kerja merupakan penciptaan manusia terhadap alam sekitarnya menjadi manusiawi.

Budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani.

Dengan demikian, maka setiap fungsi atau proses kerja harus mempunyai perbedaan dalam cara bekerjanya, yang mengakibatkan berbedanya pula nilai-nilai yang sesuai untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi. Seperti nilai-nilai apa saja yang sepatutnya dimiliki, bagaimana perilaku setiap orang akan dapat mempengaruhi kerja mereka. Biech dalam Wayan (2022) bahwa semuanya mempunyai arti proses yang panjang yang terus menerus disempurnakan sesuai dengan tuntutan dan kemampuan SDM itu sendiri sesuai dengan prinsip pedoman yang diakui.

Dari berbagai pengertian tentang budaya kerja dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah cara pandang yang menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini pegawai untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik. Budaya kerja juga dapat dipahami sebagai proses pembangunan organisasi yang berlangsung secara terus menerus.

2.2.2 Ciri-Ciri Budaya Kerja

Budaya yang dapat diamati adalah pola-pola perilaku yang merupakan manifestasi atau ungkapan-ungkapan dari asumsi-asumsi dasar dan nilai-nilai. Ciri-ciri budaya sebagai berikut :

- (1) Inovasi dan pengambilan resiko (*innovation and risk taking*)
- (2) Stabilitas dan keamanan (*Stability and security*)
- (3) Penghargaan kepada orang lain (*respect to people*)
- (4) Orientasi hasil (*outcome orientation*)
- (5) Orientasi tim dan kolaborasi (*team orientation and collaboration*)
- (6) Keagresifan dan persaingan (*aggressiveness and competition*).

Ciri-ciri diatas juga diperkuat oleh Wayan (2022) yang menyatakan bahwa hasil-hasil penelitian mutakhir menemukan ada tujuh ciri-ciri utama yang secara keseluruhan, mencakup esensi dari budaya organisasi. Ketujuh ciri tersebut adalah : (1) Inovasi dan pengambilan resiko. (2) Perhatian terhadap detail. (3) Orientasi pada hasil. (4) Orientasi kepada orang. (5) Orientasi kepada team. (6) Keagresifan. (7) Kemantapan.

2.2.3 Indikator Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan bagian dari kurikulum Manajemen Sumber Daya manusia dan Teori Kerja. Budaya kerja dalam MSDM, ditemukan saat mengkaji aspek perilaku, sedangkan budaya kerja dalam teori kerja, ditemukan saat mengkaji aspek sekelompok individu yang berkerjasama untuk mencapai tujuan, atau kerja sebagai wadah tempat individu bekerjasama secara rasional dan sistematis untuk mencapai tujuan.

Indikator Budaya kerja menurut Kreitner & Kinicki dalam Wayan (2022).

1. Disiplin; Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar organisasi. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, prosedur, berlalu lintas, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya.

2. Keterbukaan; Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan organisasi.
3. Saling menghargai; Perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.
4. Kerjasama; Kesiediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target.

2.3 Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi adalah proses pengiriman informasi dan pesan dari satu individu ke individu lainnya dalam organisasi, dan juga melibatkan proses penyampaian dan penerimaan pesan yang saling mempengaruhi. Robbins dan Judge (2021)

Robbins dan Judge (2021) menjelaskan bahwa komunikasi organisasi adalah proses pengiriman informasi dan pesan dari satu individu ke individu lainnya dalam organisasi, dan juga melibatkan proses penyampaian dan penerimaan pesan yang saling mempengaruhi. Komunikasi organisasi mencakup semua tindakan yang memungkinkan informasi dan pemahaman untuk dipertukarkan antara individu atau kelompok dalam suatu organisasi.

Rinawati (2019) komunikasi adalah semua tindakan yang memungkinkan informasi dan pemahaman untuk dipertukarkan antara individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Dalam rangka mencapai komunikasi organisasi yang efektif, para ahli menekankan pentingnya beberapa faktor, seperti pemahaman tujuan dan strategi organisasi, pengelolaan hubungan antarpribadi, serta penggunaan media dan teknologi komunikasi yang tepat.

2.3.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari seseorang atau sekelompok orang ke orang lain atau kelompok lain dengan tujuan untuk membagikan informasi, gagasan, atau perasaan. Komunikasi dapat dilakukan melalui berbagai media seperti lisan, tulisan, gambar, atau tindakan. Komunikasi juga melibatkan interaksi antara pengirim pesan dan penerima pesan yang memerlukan kemampuan mendengar, memahami, dan merespons dengan benar.

Menurut Robbins dan Judge (2017), Komunikasi terjadi dalam konteks tertentu dan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti latar belakang budaya, sosial, dan psikologis dari pengirim pesan dan penerima pesan.

2.3.2 Fungsi Organisasi dalam Komunikasi

Organisasi adalah terdiri dari individu atau kelompok yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan bersama. Komunikasi adalah proses penting dalam organisasi karena memungkinkan individu atau kelompok untuk berinteraksi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi organisasi dalam komunikasi meliputi mengelola informasi, menciptakan dan memelihara hubungan, dan mempengaruhi perilaku individu atau kelompok.

Menurut Magdalena, et al (2023), Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung dari kualitas dan kinerja individu-individu yang ada dalam organisasi. Organisasi memerlukan pegawai yang berniat untuk memelihara keanggotaannya di dalam organisasi dengan sepenuh hati.

Menurut Robbins dan Judge (2017), fungsi organisasi dalam komunikasi termasuk sebagai berikut:

1. **Mengelola Informasi:** Organisasi menggunakan komunikasi untuk mengumpulkan, mengolah, dan menyebarkan informasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.
2. **Menciptakan dan Memelihara Hubungan:** Komunikasi memungkinkan organisasi untuk menciptakan dan memelihara hubungan yang efektif antara anggota organisasi. Hubungan yang baik memperkuat kerja sama dan kolaborasi dalam mencapai tujuan organisasi.
3. **Mempengaruhi Perilaku:** Komunikasi memungkinkan organisasi untuk mempengaruhi perilaku individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui komunikasi, organisasi dapat memberikan arahan, memberi umpan balik, atau memotivasi anggota untuk mencapai tujuan organisasi.

2.3.3 Proses Komunikasi

Menurut Gibson et al. (2017), dalam bukunya "*Organizations: Behavior, Structure, Processes*" memberikan pandangan tentang proses komunikasi. Menurut mereka, proses komunikasi terdiri dari empat tahap utama, yaitu *encoding* (pengkodean), *transmitting* (pengiriman), *receiving* (penerimaan), dan *decoding* (penafsiran).

1. *Encoding* (pengkodean) adalah proses dimana seseorang mengekspresikan pikirannya atau ide-idenya dalam bentuk pesan yang dapat dipahami oleh orang lain. Proses ini melibatkan penggunaan bahasa atau simbol yang dipahami oleh penerima pesan.
2. *Transmitting* (pengiriman) adalah proses dimana pesan yang telah di-encode dikirimkan melalui media komunikasi seperti email, surat, telepon, atau media sosial.

3. *Receiving* (penerimaan) adalah proses dimana penerima pesan menerima pesan dari media komunikasi yang digunakan oleh pengirim. Proses ini melibatkan penerimaan pesan dalam bentuk bahasa verbal, tulisan, atau gambar.
4. *Decoding* (penafsiran) adalah proses dimana penerima pesan mencoba memahami dan menafsirkan pesan yang telah diterima. Proses ini melibatkan penguraian pesan berdasarkan konteks, budaya, dan pengalaman pribadi.

2.3.4 Aliran Komunikasi Pada Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2017), Aliran komunikasi dalam organisasi merujuk pada pola dan jalur yang digunakan pesan atau informasi dalam mengalir melalui berbagai tingkatan dan unit organisasi.

Berikut adalah penjelasan tentang aliran komunikasi dalam organisasi:

1. Aliran Komunikasi Vertikal

Aliran komunikasi vertikal terjadi antara tingkatan yang berbeda dalam hierarki organisasi. Komunikasi vertikal dapat bergerak secara "ke bawah" (*top-down*) atau "ke atas" (*bottom-up*). Aliran komunikasi "ke bawah" terjadi ketika manajemen atau pemimpin organisasi mengkomunikasikan arahan, kebijakan, tujuan, dan informasi penting kepada karyawan atau bawahan. Komunikasi vertikal memainkan peran penting dalam penyebaran informasi, koordinasi tugas, dan pembuatan keputusan yang efektif dalam organisasi.

2. Aliran Komunikasi Horizontal

Aliran komunikasi horizontal terjadi antara individu atau unit yang memiliki tingkatan yang sama dalam struktur organisasi. Komunikasi horizontal sering terjadi di antara rekan kerja seajar, anggota tim, atau departemen yang setara. Komunikasi horizontal yang efektif dapat memperkuat hubungan antar rekan kerja, meningkatkan kinerja tim, dan memfasilitasi inovasi dalam organisasi.

3. Aliran Komunikasi Diagonal

Aliran komunikasi diagonal terjadi antara individu atau unit yang berada pada tingkatan yang berbeda dan tidak saling berdekatan dalam hierarki organisasi. Komunikasi diagonal melibatkan interaksi antara individu atau unit yang berada pada tingkatan yang tidak sejajar secara langsung. Komunikasi diagonal penting dalam penyebaran informasi, koordinasi lintas departemen, pemecahan masalah kompleks, dan meningkatkan pemahaman antar bagian dalam organisasi.

2.3.5 Indikator Komunikasi Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2021) Indikator Komunikasi Organisasi sebagai berikut:

1. Keterbukaan Komunikasi

Sejauh mana organisasi mendorong dan memfasilitasi aliran informasi yang terbuka, baik secara vertikal (antara manajemen dan karyawan) maupun horizontal (antara karyawan di berbagai tingkatan).

2. Keteraturan Komunikasi

Sejauh mana komunikasi dalam organisasi terjadi secara teratur dan konsisten, baik melalui rapat rutin, distribusi informasi tertulis, atau saluran komunikasi elektronik.

3. Kesempatan Partisipasi

Sejauh mana karyawan diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses komunikasi organisasi, seperti memberikan masukan, menyampaikan pendapat, atau berkontribusi dalam pengambilan keputusan.

4. Kualitas Komunikasi

Sejauh mana komunikasi dalam organisasi efektif, jelas, dan dapat dipahami oleh semua pihak yang terlibat. Hal ini meliputi penggunaan bahasa yang tepat, penyampaian informasi yang akurat, dan kemampuan mendengarkan yang baik.

5. Penggunaan Teknologi Komunikasi

Sejauh mana organisasi memanfaatkan teknologi komunikasi modern (seperti email, sistem pesan instan, platform kolaborasi) untuk memfasilitasi komunikasi yang efisien dan efektif antar karyawan.

2.4 Fasilitas Kerja

2.4.1 Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan sesuatu yang digunakan untuk membantu aktivitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya disuatu organisasi. Fasilitas kerja merupakan hal penting bagi suatu instansi atau perusahaan, sebab dengan fasilitas kerja yang lengkap, maka pegawai dapat menghasilkan kinerja sesuai dengan harapan.

Menurut (Sedarmayanti, 2018) fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut (Asri, 2019) fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Sabri & Susanti (2021), Fasilitas kerja adalah sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk kesejahteraan karyawan. Fasilitas kerja merupakan sesuatu yang harus disediakan oleh suatu perusahaan, baik fasilitas yang disediakan secara langsung maupun fasilitas penunjang

2.4.2 Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Sabri & Susanti (2021), terdapat beberapa indikator fasilitas kerja, yaitu sebagai berikut;

1. Sesuai dengan kebutuhan
Fasilitas kerja yang disediakan dapat digunakan sesuai kebutuhan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja
Pegawai mampu memberikan hasil kinerja yang baik sesuai fasilitas kerja yang digunakan.
3. Mudah dalam penggunaan
Fasilitas kerja yang disediakan membantu penyelesaian pekerjaan dan haruslah mudah digunakan, agar pekerjaan tidak terhambat.
4. Mempercepat proses kerja
Fasilitas yang memadai dan berfungsi dengan baik akan mempercepat pekerjaan dan pegawai dapat memberikan hasil yang terbaik.
5. Penempatan ditata dengan benar
Fasilitas kerja yang digunakan dalam membantu proses kerja diletakkan di tempat yang sesuai.

2.5 Kinerja

2.5.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung, (Wibowo, 2016).

Menurut Pertiwi et al (2023), Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan.

Menurut Firdaus & Lukmanul (2022), Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Kinerja yang dapat diukur adalah kinerja seseorang atau kelompok orang yang ada dalam organisasi. Pada awalnya kinerja seluruh organisasi, kemudian unit-unit organisasi, dan akhirnya kinerja individu-individu di dalamnya.

Pengertian kinerja menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan kinerja merupakan motivasi seseorang yang diberikan dukungan oleh suatu organisasi untuk mencapai proses hasil akhir kerja yang ditampilkan dari proses pekerjaan berlangsung terdiri dari prestasi, pertunjukan, dan pelaksanaan tugas. Sehubungan dengan hal tersebut maka untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting

2.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017), terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai yaitu :

1) Faktor Individu.

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki Pelatihan yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya Pelatihan yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor Lingkungan Organisasi.

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Mathis dan Jakson dalam Mangkunegara (2017), Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu : Kemampuan, Motivasi, dukungan yang diterima, kberadaan pekerjaan, hubungan dengan organisasi

2.5.3 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja Pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

1) Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan Pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

2) Disiplin

Sejauh mana Pegawai dapat mematuhi peraturan -peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.

3) Tanggung jawab

Yaitu kesanggupan seorang Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil
1	Permatasari & Irawati, (2022)	Analisis Pengaruh Efektivitas Komunikasi dan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada KPRI Manghayu Sejahtera Dinas Perhubungan Kota Surabaya	Variabel Independen: Efektivitas Komunikasi dan Budaya Organisasi Variabel dependen: Kepuasan, Kinerja Karyawan	Efektivitas komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan sebagai variabel intervening

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil
2	Sahria, N., & Siswanto, S. (2022).	Analisis Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Bmt Sidogiri Kota Malang.	<p>Variabel Independen: Budaya Organisasi Lingkungan Kerja Dan Komunikasi</p> <p>Variabel dependen: Kinerja</p>	Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kinerja
3	Pardilasari, et al (2023)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang)	<p>Variabel Independen: Pengembangan Karir dan Budaya Kerja</p> <p>Variabel dependen: Kinerja</p>	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan, yaitu 1) Ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang 2) Ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang dan 3) Ada pengaruh pengembangan karir dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang
4	Firdaus, M & Lukmanul Hakim (2020)	Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Bandar Lampung	<p>Variabel Independen Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja</p> <p>Variabel dependen: Kinerja Karyawan</p>	Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Bandar Lampung

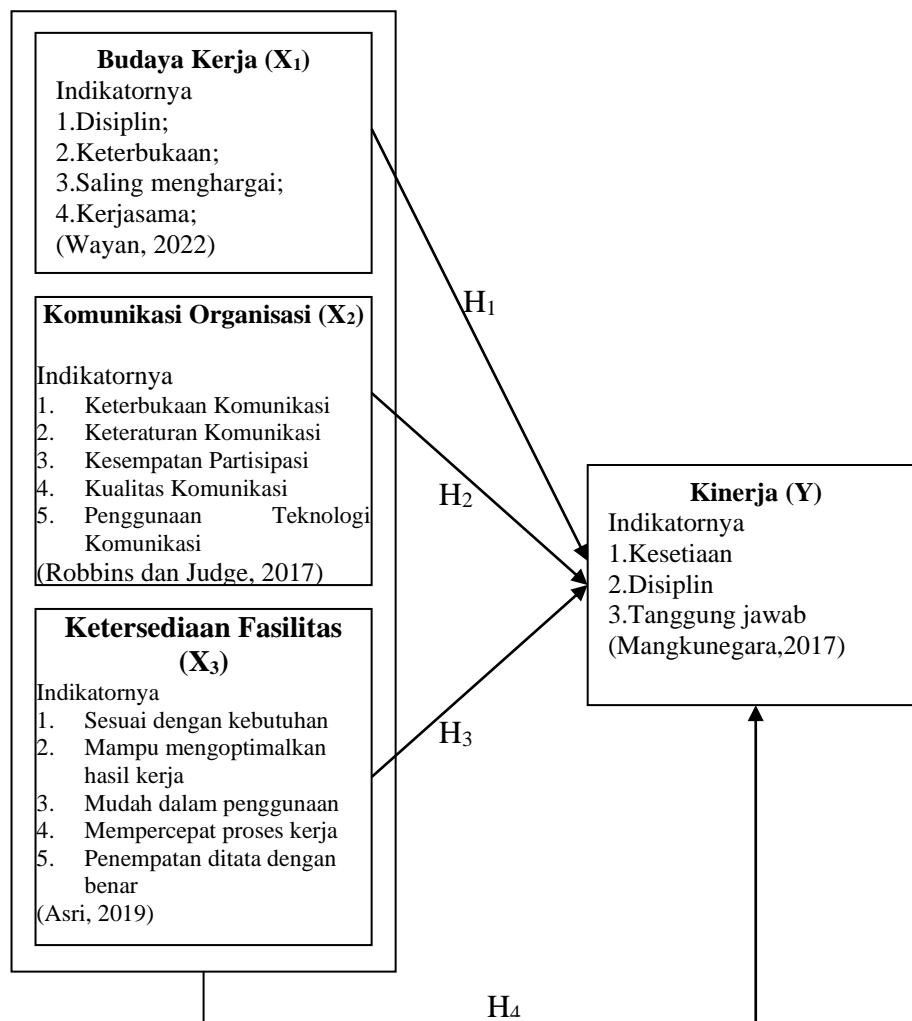
No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil
5	Anton, Budiman & Lukmanul, Hakim, (2023)	Pengaruh Perilaku Cyberloafing Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Dengan Kontrol Diri (Studi Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang).	Variabel Independen Perilaku Cyberloafing Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Variabel dependen: Kinerja	Perilaku Cyberloafing Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Dengan Kontrol Diri
6	Suwandi, et al (2022).	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Variabel Independen Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Variabel dependen: Kepuasan Kerja	Ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi (X1), dan Lingkungan kerja fisik (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y). Karyawan PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung.

Sumber : Data Diolah, 2023

Penelitian terdahulu dengan penelitian ini memiliki perbedaan yaitu : yang pertama penelitian Permatasari & Irawati, (2022) yang menggunakan variabel Efektivitas Komunikasi dan Budaya Organisasi namun tidak ada variabel fasilitas, yang kedua penelitian Sahria, N., & Siswanto, S. (2022) menggunakan variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi namun tidak ada variabel fasilitas, yang ketiga penelitian Pardilasari (2023) menggunakan variabel Pengembangan Karir dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai namun tidak ada variabel fasilitas dan komunikasi yang keempat penelitian Marindo Firdaus dan Lukmanul Hakim (2020) menggunakan variabel Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan namun tidak ada variabel fasilitas. Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu tersebut, dapat dinyatakan bahwa penelitian ini bersifat orisinal.

2.7 Kerangka Pikir

Menurut Priadana dan Muis, (2019). Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Hipotesis

2.8 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono, (2018). Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis adalah perdukangan atau dukangan dari suatu penelitian dan harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan uraian teoritik diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

2.8.1 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2017), budaya organisasi adalah nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak serta membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi yang kuat dapat mengikat orang-orang didalamnya membentuk strategi yang dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, apabila budaya organisasi lemah, maka pegawai akan bekerja secara individualistis yang dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun sehingga tujuan organisasi sulit untuk dicapai.

Berdasarkan landasan teori di atas Hipotesis penelitian dibandingkan dengan penelitian sebelumnya:

H_0 : Budaya Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H_a : Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

2.8.2 Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja

Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa komunikasi organisasi adalah proses pengiriman informasi dan pesan dari satu individu ke individu lainnya dalam organisasi, dan juga melibatkan proses penyampaian dan penerimaan pesan yang saling mempengaruhi.

Selanjutnya Katherine Miller (2020) juga menjelaskan bahwa komunikasi organisasi melibatkan proses interaksi antara individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Komunikasi organisasi terdiri dari beberapa elemen penting seperti pengiriman pesan, penerimaan pesan, penyampaian informasi, pemahaman, dan sebagainya. Miller juga menyoroti pentingnya aspek nonverbal dalam komunikasi organisasi, seperti ekspresi wajah, bahasa tubuh, dan gerakan mata.

Syukur (2019) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu aspek terpenting dalam kehidupan manusia, karena komunikasi mempengaruhi manusia terutama dalam berhubungan antar sesama, baik dikenal maupun yang belum dikenal sama sekali.

Komunikasi organisasi adalah /perilaku kumpulan organisasi yang terjadi dan bertransaksi dan memberi arti atas apa yang akan dilakukan atau terjadi, berbasis teori dan penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H_0 : Komunikasi Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H_a : Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

2.8.3 Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Terhadap Kinerja

Menurut Sabri dan Susanti (2021), fasilitas kerja adalah sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk kesejahteraan karyawan. Fasilitas kerja merupakan sesuatu yang harus disediakan oleh suatu perusahaan, baik fasilitas yang disediakan secara langsung maupun fasilitas penunjang.

Kondisi fasilitas yang kurang mendukung untuk melakukan aktifitas atau pekerjaan akan berdampak pada rendahnya produktivitas kerja atau kinerja. Rendahnya kinerja akan berdampak pada rendahnya mutu pelayanan kepada konsumen atau masyarakat. Berdasarkan landasan teori di atas Hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

H₀ : Ketersediaan Fasilitas tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H_a : Ketersediaan Fasilitas berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

2.8.4 Analisa Budaya Kerja, Komunikasi Organisasi dan Ketersediaan Fasilitas Terhadap Kinerja

Budaya kerja, komunikasi organisasi, dan ketersediaan fasilitas adalah elemen-elemen kunci yang memiliki dampak langsung pada kinerja di lingkungan kerja. Budaya kerja yang positif, diperkuat oleh nilai-nilai kolaborasi, inovasi, dan etika kerja, memberikan dasar yang kuat untuk motivasi dan keterlibatan karyawan sehingga mencapai produktivitas yang tinggi. Namun, penerapan budaya kerja baru mungkin dihadapi dengan tantangan, terutama jika perubahan tersebut tidak selaras dengan norma dan nilai yang sudah ada.

Komunikasi organisasi yang efektif memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja. Pemahaman yang jelas tentang tujuan organisasi, harapan, dan peran karyawan dapat dicapai melalui komunikasi yang baik dan efektif sehingga membantu mengurangi ketidakpastian, memberikan informasi yang benar waktu. Namun, tantangan dapat muncul jika informasi yang disampaikan tidak sesuai atau tidak akurat, dapat menyebabkan kesalahpahaman yang berpotensi merugikan kinerja.

Selain itu, ketersediaan fasilitas yang memadai juga berperan dalam membentuk kinerja karyawan. Fasilitas yang baik, seperti kantor yang nyaman dan peralatan kerja yang optimal, dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Meskipun demikian, menjaga fasilitas yang berkualitas dapat melibatkan tantangan finansial dan memerlukan investasi yang berkelanjutan.

Dengan menggabungkan budaya kerja positif, komunikasi organisasi yang efektif, dan ketersediaan fasilitas yang memadai, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan memaksimalkan potensi kinerja karyawan. Pengelolaan holistik terhadap ketiga faktor ini menjadi kunci untuk mencapai tujuan strategis dan memberikan nilai tambah bagi seluruh anggota organisasi.

Berdasarkan landasan teori di atas Hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

H₀ : Budaya Kerja, Komunikasi Organisasi dan Ketersediaan Fasilitas tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H_a : Budaya Kerja, Komunikasi Organisasi dan Ketersediaan Fasilitas berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.