

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat diperlukan dalam mengatur, mengelola dan memanfaatkan karyawan selaku sumber daya manusia yang merupakan aset bagi perusahaan yang berguna untuk pencapaian tujuan utama perusahaan. Menurut **Mangkunegara (2007:2)** manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Jadi dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni tentang pengelolaan karyawan, pengaturan karyawan dan pemanfaatan karyawan dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian kinerja

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. (**Wirawan: 2012**)

Sedangkan menurut **Mangkunegara (2008 : 9)** yaitu kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tanggung jawab yang diberikan kepadanya **Wibowo (2008:23)** kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, penempatan karyawan sesuai keahliannya serta mendapatkan bantuan perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari perusahaan

2.2.2 Indikator Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2008:378) mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan.

Indikator-indikatornya adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas hasil pekerjaan, yaitu menilai baik tidaknya hasil pekerjaan karyawan.
- b. Kuantitas pekerjaan, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, dalam menyelesaikan tugas para karyawan bukan hanya dituntut untuk cepat menyelesaikan pekerjaannya namun juga harus tepat atau sesuai dengan harapan atasan.
- d. Kehadiran, dengan kehadiran menunjukkan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.
- e. Kemampuan bekerjasama baik dengan rekan satu bagian maupun bagian lain.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut **Suprpto (2009: 118)** beberapa faktor berikut dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja:

1. Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik. Apabila perusahaan tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja kerja karyawan.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk perusahaan. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja bersih dan nyaman, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai.

3. Supportive Boss

Seorang manajer semestinya berkenan mendengarkan pendapat dan pemikiran karyawan. Manajer dapat memberikan dukungan kepada mereka untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru saat meeting.

4. Komunikasi yang Efektif

Dalam suatu perusahaan, maka komunikasi berperan sangat penting. Komunikasi dibutuhkan setiap lini dalam perusahaan, seperti komunikasi antar manajer dengan karyawan, komunikasi antar karyawan dengan karyawan ataupun komunikasi antar manajer dengan direktur.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3 Komunikasi

2.3.1 Pengertian Komunikasi

Menurut **Robbins (2007:11)** komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, pikiran dan ide dari satu orang kepada orang lain.

Sutrisno (2011:87) komunikasi adalah penyampaian dan penerimaan suatu pesan. Pesan itu dapat berbentuk verbal dan non verbal. bahkan sering sekali keduanya bercampur, orang dapat menyatakan sesuatu dan di samping itu lebih menekankan apa yang di katakan itu dengan suatu gerakan tangan atau orang menyatakan sesuatu tetapi nada suaranya mengingkari apa yang dikatakan itu.

Thoha (2007:22) menyatakan komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. komunikasi timbul karena seseorang ingin menyampaikan informasi kepada orang lain.

Komunikasi yaitu proses memberikan pemahaman berupa ide atau informasi kepada seseorang. (**Handoko: 2009;272**)

2.3.2 Tujuan dan Manfaat Komunikasi

Tujuan dan manfaat komunikasi adalah sebagai sarana untuk: (1) meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial, (2) menyampaikan dan atau menerima informasi, (3) menyampaikan dan menjawab pertanyaan, (4) mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan) melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengawasan, (5) mengubah keadaan sosial, (6) saran untuk menyampaikan perintah, pengarahan, pengendalian, pengkoordinasian, pengambilan keputusan, negosiasi, dan pelaporan. (Usman Husaini: 2013; 470)

2.3.3 Unsur- Unsur komunikasi

a. Komunikator / Pengirim / *Sender*

Merupakan orang yang menyampaikan isi pernyataannya kepada komunikan. Komunikator bisa tunggal, kelompok atau organisasi pengirim berita. Komunikator bertanggung jawab dalam hal mengirim berita dengan jelas, memilih media yang cocok untuk menyampaikan pesan tersebut, dan meminta kejelasan pesan telah diterima dengan baik. Untuk itu, seorang komunikator dalam menyampaikan pesan atau informasi harus memperhatikan dengan siapa dia berkomunikasi, apa yang akan dia sampaikan dan bagaimana cara menyampaikannya.

b. Komunikan / Penerima / *Receiver*

Merupakan penerima pesan atau berita yang disampaikan oleh komunikator. Dalam proses komunikasi, penerima pesan bertanggung jawab untuk dapat mengerti isi pesan yang disampaikan dengan baik dan benar. Penerima pesan juga memberikan umpan balik kepada pengirim pesan untuk memastikan bahwa pesan telah diterima dan dimengerti secara sempurna.

c. Saluran / Media / *Channel*

Merupakan saluran atau jalan yang dilalui oleh isi pernyataan komunikator kepada komunikasi dan sebaliknya. Pesan dapat berupa kata-kata atau tulisan, tiruan, gambaran atau perantara lain yang

dapat digunakan untuk mengirim melalui berbagai channel yang berbeda seperti telepon, televisi, fax, photo copy, email, sandi morse, *smartphone*, *sms*, dan sebagainya. Pemilihan *channel* dalam proses komunikasi tergantung pada sifat berita yang akan disampaikan (Wursanto, 2007:98).

2.3.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi komunikasi

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi komunikasi dalam suatu organisasi yang di kemukakan **Ernie dan Kurniawan (2010)** yaitu:

a. Jalur formal dari komunikasi

Jalur formal dan komunikasi adalah penggunaan legitimasi formal dalam organisasi untuk melakukan komunikasi dalam organisasi. Pola komunikasi ini biasanya diawasi dan di kontrol oleh manajer atau pimpinan karna pesan dan informasi yang di sampaikan biasanya memiliki tingkat kepentingan yang tinggi bagi manajer atau pimpinan dalam mengondisikan dan mengarahkan kepada anggotanya.

b. Otoritas dari hirarki organisasi

Perbedaan tingkatan manajemen dalam organisasi akan menentukan pola komunikasi yang di bangun. Para anggota dengan sendirinya akan beradaptasi dalam hal kepada siapa saya harus berkomunikasi, kepada siapa saya lebih leluasa berkomunikasi dan sebagainya.

c. Spesialisasi jabatan

Adanya spesialisasi jabatan yang menghasilkan beberapa departemen atau bagian yang berbeda dalam organisasi dapat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyebabkan pola komunikasi yang di bangun juga berbeda. Adapun mereka yang berkomunikasi diantara departemen yang berbeda cenderung lebih sulit dalam berkomunikasi karena ruang lingkup tugas yang berbeda, lingkungan departemen yang berbeda.

d. Kepemilikan akan informasi

Mereka yang berada dalam suatu bagian umumnya lebih mengetahui dan menguasai berbagai informasi yang terkait dengan bagiannya, dibandingkan mereka yang berasal dari bagiannya.

2.3.5 Indikator-indikator Komunikasi

Ada beberapa indikator komunikasi efektif menurut **Suwarto Awdalam Imron (2007)** yaitu :

a. Pengertian

Pengertian adalah kemampuan memahami pesan yang di sampaikan komunikator. Tujuan komunikator adalah menyampaikan pesan kepada komunikan dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seseorang komunikator dan komunikan harus sama-sama mengerti fungsinya masing-masing.

b. Kesenangan

Apabila proses komunikasi sudah berlangsung dalam situasi yang menyenangkan ke dua belah pihak. Dengan adanya suasana yang nyaman dan *rilex*, maka akan timbul kesan yang menarik. Tingkat senenangan dalam berkomunikasi berkaitan erat dengan perasaan terhadap orang yang berinteraksi dengan komunikan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Pengaruh pada sifat

Tujuan berkomunikasi adalah mempengaruhi sikap dan tindakan orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari. Proses merubah dan merumuskan kembali sikap, atau pengaruh sikap berlangsung terus seumur hidup. Jika berkomunikasi dengan baik, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif. Dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang maka komunikasi tersebut tidaklah efektif dan gagal mengubah sikap komunikan, namun komunikan akan tetap memahami maksud komunikator. Dengan kata lain kegagalan dalam mengubah perilaku seseorang berbeda dengan kegagalan dalam meningkatkan pemahaman.

d. Hubungan yang baik

Efektifitas komunikasi memerlukan suasana psikologis yang positif dan penuh kepercayaan sehingga pesan yang akan disampaikan komunikator berdampak positif. Proses komunikasi secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan.

e. Tindakan

Mendorong orang lain untuk melakukan tindakan yang sesuai dengan tujuan kita tidaklah mudah. Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan. Dalam hal ini, tindakan yang di harapkan dari komunikasi yang efektif adalah komunikasi mengambil keputusan sesuatu tujuan komunikator saat memberikan stimuli.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.6 Hubungan komunikasi dengan kinerja

Suatu hubungan yang baik kerja yang baik antara atasan dengan bawahan di anggap sebagai pemicu tumbuh dan meningkatnya kinerja karyawan. Hal ini tidak dapat dipungkiri bahwa komunikasi yang paling berperan. Komunikasi mempunyai peranan dalam menumbuhkan dan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan pun dapat terus menjalankan kegiatan secara berkesinambungan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Agus Ahyari (2009: 170) berpendapat bahwa Lingkungan Kerja dalam suatukantor merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.

Sedarmayanti(2009 : 21) menyatakan bahwa lingkungan kerjaadalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedarmayanti(2009) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Jenis-jenis lingkungan kerja menurut **Mangkunegara (2008)** yaitu:

1. Kondisi lingkungan tata ruang kerja

a. Faktor lingkungan tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja karyawan.

b. Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja

Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

2. Kondisi lingkungan kerja non fisik yang meliputi:

a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasan dalam mengambil keputusan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah paham.

3. Kondisi psikologis dari lingkungan kerja yang meliputi:

a. Rasa bosan

Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah.

b. Keletihan dalam bekerja

Keletihan kerja terdiri atas dua macam yaitu keletihan kerja psikis dan keletihan psikologis yang dapat menyebabkan meningkatkan absensi, turn over dan kecelakaan

2.4.3 Faktor-faktor yang dapat Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Suhu udara

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk metabolisme. Udara

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

b. Keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja, dapat menggunakan satuan petugas keamanan (satpam).

c. Hubungan karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja, akan membawa dampak yang positif bagi karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Menurut **Nitisemito (2008)** Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut **Nitisemito (2008)** bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Suasana kerja

Setiap karyawan menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi:

- a. Penerangan atau cahaya yang jelas.
- b. Suara yang tidak bising dan tenang.
- c. Sirkulasi udara di tempat kerja.

Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat **Sedarmayanti (2009)** bahwa penerangan, tingkat kebisingan dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah:

- a. Perasaan aman karyawan
- b. Adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja.

Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/ mutakhir. Tersedianya fasilitas

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2.4.5 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Lingkungan kerja yang baik akan berdampak langsung terhadap hasil kerja karyawan. Setiap perusahaan harus terus selalu berusaha untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang baik agar karyawan dapat bekerja dan nyaman, tentram dan stabil dengan yang diharapkan sehingga memungkinkan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik dan dapat menghasilkan produk yang bagus (**Nitisemito; 2007**)

2.5 Konsep Islam

2.5.1 Kinerja Dalam Islam

Manusia adalah makhluk Tuhan paling sempurna yang diciptakan oleh Allah SWT, dengan segala akal dan pikirannya, manusia harus berusaha mencari solusi hidup yaitu dengan bekerja keras mengharapkan Ridho Allah SWT. Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang akan kita terima, apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks, yaitu kebaikan dunia dan kebaikan akhirat, maka hal itu disebut rezeki dan berkah dan hasil pekerjaan yang baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran-ajaran Rasulullah SAW.

Firman Allah dalam Al-Quran Surat An-Nahl: 93 :

وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَكِنْ يُضِلُّ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ ۗ وَلَتَسْعُنَّ عَمَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٩٣﴾

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya: “Dan kalau Allah menghendaki, niscaya Dia menjadikan kamu satu umat (saja), tetapi Allah menyesatkan siapa yang dikehendaki-Nya dan memberi petunjuk kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan.”

Allah berfirman dalam QS at-Taubah:105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عَلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Islam sudah mengajarkan kepada umatnya bahwa kinerja harus dinilai. Ayat yang harus menjadi rujukan penilaian kinerja itu adalah surat at-Taubah ayat 105.

2.5.2 Komunikasi Dalam Islam

Islam menginginkan para pemeluknya untuk selalu damai dan menjaga komunikasi yang baik. Dengan komunikasi yang baik tersebut diharapkan mampu untuk membangun sebuah kesepahaman dan mencegah terjadinya *mis-communication* diantara para pegawai. Jika terjadi suatu perseteruan dalam lingkungan kerja, maka orang-orang didalamnya haruslah saling mengingatkan dan bermusyawarah untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik. Maka komunikasi yang dilakukan adalah:

1. Tawa Saubihah (saling menasehati atas dasar kebenaran dan norma yang jelas)
2. Tawa Saubis Sobri (saling menasehati atas dasar kesabaran)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Tawa Saubil Marhamah (saling menasehati atas dasar kasih sayang)

Pandangan islam terhadap hubungan kekeluargaan ini disebutkan pada QS. Al-Hujurat:10 :

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya: “*Sesungguhnya orang-orang mukmin adalah bersaudara karena itu damaikanlah antara kedua saudaramu dan bertakwalah kepada Allah supaya kamu mendapat rahmat*”.

2.5.3 Lingkungan Dalam Islam

Dalam islam pemimpin harus membangun hubungan yang bersifat horizontal. Untuk mencairkan suasana agar kondusif dan menciptakan suasana kekeluargaan. Maka ada satu sikap yang sangat baik untuk dibiasakan, yaitu tabassum (tersenyum). Jika dalam lingkungan kerja seorang pemimpin/atasan memiliki wajah yang selalu cemberut dan menunjukkan wajah yang banyak masalah, maka hal tersebut akan memberikan pengaruh terhadap bawahan/karyawan lain, sehingga kondisi di lingkungan kerjanya menjadi kurang nyaman. Oleh karena itu Rasulullah SAW menyebutkan dalam hadits beliau, yang artinya: “*senyummu itu kepada saudaramu, bagimu adalah merupakan sedekah.*” (HR Bukhari dan Muslim).

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Mailiana (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS INDONESIA Kantor Pos Banjarmasin.	Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.	Sama-sama menggunakan variable lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan	Tempat penelitian dan masalah yang terjadi di tempat penelitian tersebut, dan cara menganalisis masalah yang terjadi.
2.	Andri setiadi (2013)	Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan komunikasi intern terhadap kinerja karyawan UD. REZEKI Surabaya.	Untuk menguji pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.	Meneliti tentang komunikasi dan lingkungan kerja.	Penelitian sekarang tidak menggunakan variable motivasi.
3.	Kafendar Bela Rezaka (2016)	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bimatex.	Terdapat hubungan antara variabel independen yaitu komunikasi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. nilai uji hipotesis diperoleh bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Sama-sama meneliti tentang komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.	Tempat penelitian dan masalah yang terjadi di tempat penelitian tersebut, dan cara menganalisis masalah yang terjadi.
4.	Arta Adi Kusuma (2013)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang.	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda $\hat{Y}=23,857+0,180X_1+0,94X_2$. Dengan menggunakan SPSS 16 hasil hipotesis uji F menunjukkan F hitung = 16.646 dengan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05 yang berarti H3	Sama-sama meneliti tentang komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.	Tempat penelitian dan masalah yang terjadi di tempat penelitian tersebut, dan cara menganalisis masalah yang terjadi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

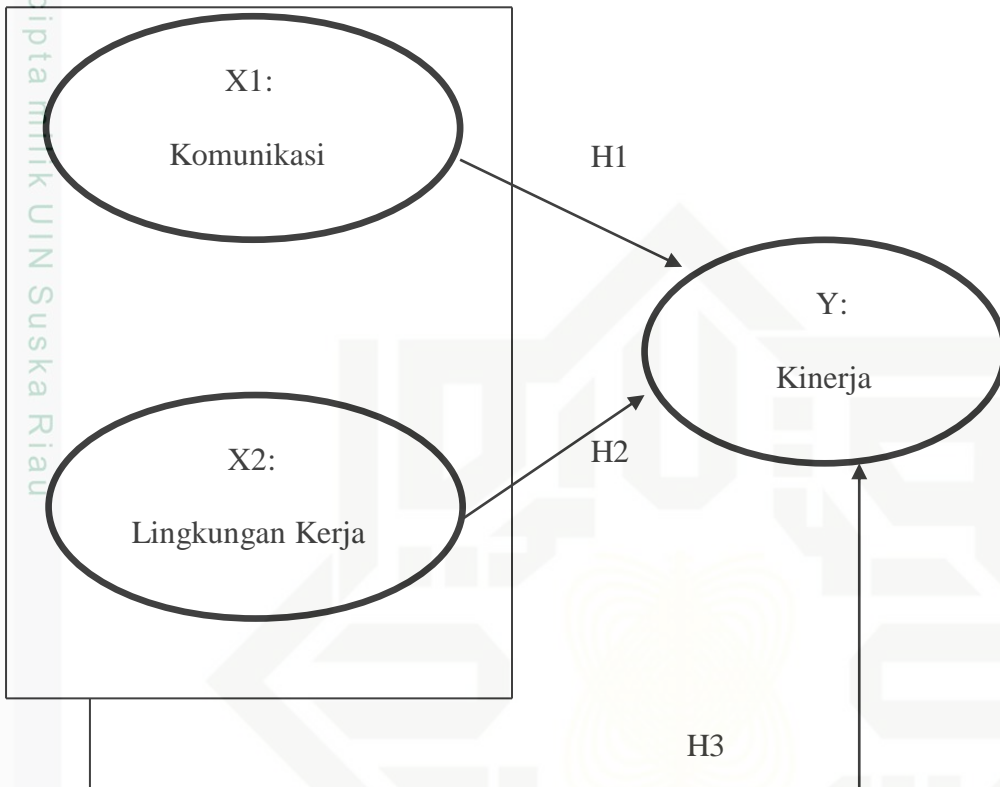
			yang berbunyi “Ada pengaruh signifikan motivasi dan lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang” diterima.		
5.	Agung Dwi Setiawan (2016)	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pda PT. Karya Subur Teknik Utama Makassar.	penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang diterapkan berupa komunikasi internal dan eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Subur Tekhnik Utama.	Sama-sama meneliti tentang komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.	Tempat penelitian dan masalah yang terjadi di tempat penelitian tersebut, dan cara menganalis masalah yang terjadi.

Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan memperoleh hasil sebagaimana yang telah dijelaskan pada tabel diatas, peneliti menyimpulkan bahwa adanya perbedaan antara peneliti terdahulu dengan penelitian ini. Perbedaan peneliti terdahulu dengan penelitian ini tentunya terdapat pada perbedaan segi judul, indikator-indikator, sampel serta lokasi dan waktu penelitian. Penelitian ini lebih menjelaskan pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Holistika Primagrahita Pekanbaru.

2.7 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan telaah pustaka diatas, maka dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut :

Model Penelitian



Sumber: Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja (Nitisemito (2006), Wahyuddin (2008), Tohardi (2007))

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.8 Konsep Operasional

Variabel Penelitian	Defenisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah keluaran yang di hasilkan fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan:2012)	1. Kualitas hasil pekerjaan 2. Kuantitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. kemampuan (Robet L.Mathis)	Likert
Komunikasi (X1)	Komunikasi yaitu proses memberikan pemahaman berupa ide atau informasi kepada seseorang. (Handoko: 2009;272)	1. Pengertian 2. Kesenangan 3. Pengaruh pada sikap 4. Hubungan yang makin baik 5. Tindakan Suwarto Awdalam Imron(2007)	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti: 2009; 21).	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja (Nitisemito; 2006)	Likert

2.9 Hipotesis

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan tinjauan pustaka tersebut, maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut :

1. “H1 Diduga Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Holistika Primagrahita Pekanbaru”
2. “H2 Diduga Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Holistika Primagrahita Pekanbaru”
3. “H3 Diduga Komunikasi dan Lingkungan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT Holistika Primagrahita Pekanbaru”

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.