



## PERAN KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM ORGANISASI DI PT. MULTI DAYA BANGUN MANDIRI (LITERATURE REVIEW MSDM)

Achmad Fauzi<sup>1</sup>, Adi Wibowo Noor Fikri<sup>2</sup>, Aulia Dila Nitami<sup>3</sup>, Adi Firmansyah<sup>4</sup>, Friska Ajeng Lestari<sup>5</sup>, Rafael Yoga Widyananta<sup>6</sup>, Tania Salsabila Nur Rahmah<sup>7</sup>, Tito Wahyu Pradana<sup>8</sup>

<sup>1</sup>) Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: [achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id)

<sup>2</sup>) Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: [adi.noor@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:adi.noor@dsn.ubharajaya.ac.id)

<sup>3</sup>) Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: [aulia.dila.nitami19@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:aulia.dila.nitami19@mhs.ubharajaya.ac.id)

<sup>4</sup>) Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: [adi.firmansyah19@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:adi.firmansyah19@mhs.ubharajaya.ac.id)

<sup>5</sup>) Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: [friska.ajeng.lestari19@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:friska.ajeng.lestari19@mhs.ubharajaya.ac.id)

<sup>6</sup>) Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: [rafael.yoga.widyananta19@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:rafael.yoga.widyananta19@mhs.ubharajaya.ac.id)

<sup>7</sup>) Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: [tania.salsabila.nur.rahmah19@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:tania.salsabila.nur.rahmah19@mhs.ubharajaya.ac.id)

<sup>8</sup>) Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: [tito.wahyu.pradana19@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:tito.wahyu.pradana19@mhs.ubharajaya.ac.id)

**Korespondensi Penulis: Aulia Dila Nitami<sup>3</sup>**

**Abstrak:** Literature review merupakan proses untuk mempelajari hasil penelitian terdahulu atau yang telah diterbitkan oleh peneliti sebelumnya. Kegiatan literature review ini berguna untuk menambah pengetahuan dalam melakukan penelitian. Riset terdahulu sangat penting dalam suatu bagian ilmiah. Fungsi dari riset terdahulu untuk menguatkan konsep dan fakta yang berhubungan atau saling mempunyai peran antar variable. Artikel ini bertujuan untuk mereview peran dalam kinerja karyawan, yaitu: Komunikasi dan lingkungan kerja. Hasil bagian literature review ini adalah: 1). Peran Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan 2). Peran Lingkungan kerja Organisasi.

**Kata Kunci:** Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Tuntutan pada perusahaan dalam melawan persaingan yaitu dengan cara membina keunggulannya agar bisa bertahan lama. Adapun cara suatu perusahaan untuk melawan persaingan antar pelaku bisnis ialah dengan cara mengelola serta menunjukkan kualitas pada sumber daya manusianya. Aset terpenting pada perusahaan yaitu sumber daya manusia, karena untuk memperoleh tujuan suatu perusahaan atau organisasi perlu adanya penggerak untuk menentukan efektifitas serta efisiensi dalam penggunaan atau pemanfaatan sumber daya lain. Dengan modal yang besar pada suatu perusahaan, canggihnya peralatan dan teknologi, bagus dan terstrukturnya sistem kerja, serta fasilitas kerja yang mendukung, tidak akan berjalan mudah dalam mencapai tujuan suatu perusahaan jika tanpa sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut (Mondy & Noe, 2016) karyawan adalah satu-satunya sumber daya yang menguasai kemampuan, keterampilan, daya pikir, perasaan, karya,

dorongan, dan harapan. Dimana semuanya perlu dikembangkan guna meningkatkan kualitas dan dapat memberi kontribusi lebih pada pencapaian suatu kinerja perusahaan atau organisasi.

Pada perusahaan PT. Multi Daya Bangun Mandiri, sumber daya manusia adalah salah satunya peran kunci dalam ketentuan keberhasilan dari suatu organisasi. Untuk dapat memperoleh poin yang di tuju suatu perusahaan, butuh usaha pengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusianya. Ada peran penting yang dapat mempengaruhi kinerja kerja antara lain yakni komunikasi dan lingkungan kerja. Adanya hasil kinerja pegawai atau karyawan yang baik juga dapat membatu suatu perusahaan untuk mencapai keberhasilan atau tujuan yang diharapkan. Kinerja pegawai sendiri meliputi kuantitas output dan kualitas serta keahlian dalam bekerja. Setiap organisasi atau perusahaan menginginkan serta menuntut seluruh karyawannya agar bekerja dengan baik guna berkontribusi dalam keorganisasian yang kompetitif.

Untuk menghindari *miss communication* pada sesama pegawai atau antar pegawai dengan atasannya, perlu adanya peran komunikasi yang efektif. Komunikasi sendiri adalah proses penyebaran atau penyaluran informasi satu sama lain, baik di dalam atau diluar organisasi. Pada suatu perusahaan, komunikasi yang efektif merupakan salah satu alternatif yang diinginkan, dimana hal ini dapat memodifikasi atau mengkoreksi suatu pesan yang disampaikan agar bawahannya dapat memahami dan menerima dengan baik.

Selain peran komunikasi dalam mempengaruhi kinerja kerja/karyawan, ada juga peran lingkungan kerja yang memberikan kontribusi serta ikut andil pada organisasi/perusahaan dalam memberikan keamanan dan kenyamanan kepada karyawan/pegawai maupun individu pada suatu perusahaan. Riset atau penelitian terdahulu yang dilakukan (Triastuti, 2018) dan (Sari, 2019) membuktikan bahwa adanya pengaruh yang relevan pada lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai/karyawan. Dimana dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman serta kontributif dapat mendorong pegawai atau karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab serta tugasnya dengan baik.

Dalam artikel ini, kami akan melakukan review pada Peran Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan didalam organisasi yang tentunya melalui pendekatan literature Manajemen Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan uraian pendahuluan diatas, untuk meringankan pengetahuan terhadap persoalan yang akan ditelaah, maka dibutuhkan rumusan masalah untuk dijadikan poin pembahasan dalam artikel literature review sebagai berikut:

- 1) Seberapa penting peran Komunikasi dalam Kinerja Karyawan?
- 2) Bagaimana membangun Komunikasi yang baik dalam Organisasi?
- 3) Bagaimana Lingkungan Kerja berperan penting terhadap Organisasi?

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Secara umum kinerja yaitu hasil dari pekerjaan yang berhasil diraih oleh seseorang atau lebih (sekelompok) pada organisasi yang tentunya melalui tugas, tanggung jawab serta wewenang demi menggapai tujuan organisasi dengan legal, tidak menentang atau melanggar hukum yang setakar dengan moral dan etika (Dahlan, 2018). Menurut (Mangkunegara, 2004) yang dimaksud kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang diukur dari segi kuantitas serta kualitas yang diperoleh karyawan tatkala menjalankan instruksi seimbang dengan tugas dan tanggung jawab yang diserahkan olehnya. Kinerja karyawan/pegawai berhasil tampak dari kuantitas, kualitas, integritas, tanggung jawab, absensi dan kerjasama (Wandi et al., 2019). Menurut (Dharma, 2003) parameter terpenting selama pengukuran kinerja berhasil diselenggarakan dengan cara sebagai berikut: Pengukuran pada kualitas, dimana pada hal ini mengimplikasikan perhitungan sejak proses atau pengoperasian kegiatan; Pengukuran pada

kuantitas, dimana dalam pengukuran ini yaitu perhitungan pada keluaran yang merepresentasikan pengukuran pada taraf kepuasan seperti seberapa efektif dan baik dalam penggarapannya. Hal ini bersangkut paut dengan mutu/kualitas pada pekerjaan yang dimanifestasikan; Pengukuran ketepatan waktu, merupakan kategori pengukuran kuantitatif dan pengukuran khusus yang menetapkan ketepatan penuntasan waktu pekerjaan yang dijalankan.

Kinerja yang baik melahirkan hal yang berharga untuk perusahaan dan juga karyawan itu sendiri. (Purnomo et al., 2017) Capaian kinerja pada karyawan juga dapat dimanfaatkan menjadi benih evaluasi perusahaan untuk mengelaborasi sumber daya manusia. Faktor esensial yang bisa mempengaruhi kesuksesan atau keberhasilan suatu organisasi yaitu kinerja karyawan/pegawai, beranjak maju atau semakin berkualitas atau baik kinerja pegawainya maka tujuan organisasi semakin ringan diraih, demikian juga sebaliknya jika kinerja pegawai/karyawan turun atau tidak berkembang maka sulit untuk mencapai tujuan suatu organisasi (Triastuti, 2018).

Menurut (Wibowo, 2010), merujuk bahwa “kinerja ialah tentang melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas untuk mendapatkan hasil yang dicapai dari tugas/pekerjaan tersebut.” Sebaliknya menurut (Fahmi, 2014) kinerja adalah hasil yang didapat bersumber dari organisasi, yang bertujuan pada profit dan non-profit yang diciptakan semasa rentang periode/waktu. Menurut (Hariandja, 2002) ) ada banyak faktor dalam mengukur kinerja pegawai atau karyawan, yakni: (1) kedisiplinan merupakan dimana seluruh organisasi maupun perusahaan mengantongi parameter kerja yang mesti dilaksanakan, (2) pengembangan yaitu dimana suatu usaha diselenggarakan organisasi yang bertujuan untuk mengelaborasi kepandaian, keahlian, serta kapabilitas pegawai atau karyawan, (3) produktifitas ialah karyawan yang memiliki kualitas produktifitas tinggi pada dirinya, (4) kenaikan gaji yaitu suatu elemen yang terpenting dan utama guna menambah motivasi kerja pada karyawan. Oleh sebab itu, suatu perusahaan harus menyerahkan pekerjaan kepada karyawan yang seimbang dengan keahliannya.

Variable Kinerja Karyawan juga sudah pernah di riset oleh pengkaji sebelumnya, diantaranya yakni: (Hustia, 2020), (Heruwanto et al., 2018), (Suryani, 2019), (Nurdin & Djuhartono, 2021), (Fransiska & Tupti, 2020) dan lain-lain.

## **Komunikasi**

Kegiatan interaksi dimana dua orang atau lebih melakukan penyebaran atau saling bertukar informasi, masukan, persepsi, pesan, dan sebagainya melalui pembiasaan maupun dengan teknik berkounikasi secara lisan dan tulisan, dan kegiatan ini disebut komunikasi. Dalam keseutuhan aspek organisasi dan manajemen, komunikasi menjadi salah satu konsepsi yang acap kali dibahas, kendatipun pada realitasnya terbatas sekali di mengerti secara menyeluruh. Kontribusi komunikasi efektif melambangkan persyarat untuk pencapaian dalam tujuan organisasi, di samping selaku salah satu kesulitan dominan yang di jumpai manajemen modern. Komunikasi oleh (Husaini Usman, 2011) “komunikasi yakni metode penerimaan atau penyampaian berupa pesan dari satu orang ke orang lain, baik lisan, tertulis, ataupun non verbal, secara langsung maupun tidak.”

Menurut (Handoko, 2013) komunikasi merupakan suatu proses untuk pemindahan penafsiran dalam format bauh gagasan atau penjelasan dari individu ke individu lain. Jadi bisa dideterminasi bahwa komunikasi ialah bentuk penyampaian pesan demi menerima atau memberi informasi dari satu pihak kepada pihak lain. (Mangkunegara, 2017) membahasakan komunikasi merupakan teknik penyampaian inspirasi, informasi, serta pengertian dari seseorang pada orang lain seraya berkeinginan orang tersebut mampu mendefinisikan selaras dengan sasaran yang dimaksud. (Fachrezi & Khair, 2020) mengatakan sesungguhnya komunikasi tidak saja berlangsung antara atasan dengan bawahan melainkan juga antar rekan

kerja, melalui adanya komunikasi yang menguntungkan antar sesama rekan kerja diangankan dapat membangkitkan kekerabatan yang harmonis pada perusahaan dan ditegaskan dapat berpengaruh secara substansial terhadap kinerja karyawan. (Hamali, 2016) Mengemukakan jika komunikasi bergerak secara efektif dalam suatu organisasi, dapat dipastikan karyawan atau setiap orang berkenan mengerjakan perintah dan kewajiban serta tanggungjawabnya dengan lancar (Sari, 2019) menambahkan sebetulnya komunikasi yang baik juga dapat memberi dampak dan mempengaruhi karyawan dengan menyampaikan motivasi dan masukan kepada karyawan lainnya.

Menurut (Anshari & Amin, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi organisasi antara lain manajer dapat memiliki kepiawaian dalam berkomunikasi baik bersinggungan dengan relasi, pegawai, atau dalam urusan memberikan hal-hal yang bersangkutan dengan reglemen kepada bawahan yang disampaikan dengan lugas melalui komunikasi secara efektif. Komunikasi itu sendiri dipengaruhi oleh :

- 1) Tinggi rendahnya tingkat karir dari karyawan.
- 2) Ketidaknyaman dalam mengemukakan opini antara pimpinan dan bawahan.
- 3) Tempat kerja yang terbagi antara pimpinan dan bawahannya.
- 4) Kesiapan instrumen komunikasi yang digunakan.
- 5) Jadwal kerja yang membiak dan terus menerus.

Dapat menyimpulkan bahwa komunikasi ialah proses dimana informasi dari ide-ide satu pihak baik perorangan ataupun kelompok diteruskan ke pihak lain untuk mendefinisikan makna dan memaksimalkan komitmen atau kewajiban dengan sebaik-baiknya

Variable Komunikasi juga sudah ramai diteliti oleh para peneliti sebelumnya, diantaranya: (Lakoy, 2015), (Ernika, 2016), (Lawasi & Triatmanto, 2017), (Purwanto, 2013), dan lain-lainnya.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja bertautan dengan kehadiran fasilitas dan infrastruktur juga perspektif sosial yang membantu karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Para pegawai yang turut terkancan pada pekerjaan yang serupa membutuhkan lingkungan kerja yang dapat membantu pekerjaan. Lingkungan kerja pada perusahaan mesti dimonitorkan, dikarenakan lingkungan kerja memiliki dampak langsung pada karyawan. Lingkungan kerja yang konstruktif bisa menaikkan kinerja serta kualitas karyawan, begitu pula sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak akseptabel dapat menjatuhkan kinerja pada karyawan.

Menurut (Susilowati, 2005) lingkungan kerja merupakan segenap entitas yang berpengaruh di lingkungan dan berhasil mengimbangi dengan langsung ataupun tidak dimana seseorang atau lebih (kelompok) dalam mempraktikkan kegiatannya. Menurut (Robbins & Coulter, 2010) lingkungan merupakan kekuatan atau lembaga yang memiliki potensi dalam memberi pengaruh kinerja pada organisasi. Lingkungan dapat dirumuskan menjadi dua yakni lingkungan khusus dan lingkungan umum. Menurut (Sedarmayanti, 2017), lingkungan kerja adalah segenap instrumen perangkat serta data yang ditemui lingkungan sekitarnya, ditempat seseorang bekerja, prosedur kerja, serta sistem kerja, baik selaku perorangan maupun kelompok.

Lingkungan kerja merupakan tempat di mana para karyawan menjalani aktivitas kegiatan sehari-hari. Lingkungan kerja digambarkan baik atau tidak tergantung bilamana karyawan dapat mengaplikasikan kesibukan dengan maksimal, sehat, terlindungi serta makmur. (Supardi, 2003), lingkungan kerja merupakan dimana keadaan pada sekitar tempat kerja yang memberikan kesan aman, menyenangkan, serta membuat para karyawan betah bekerja, baik fisik ataupun non fisik. Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam hal kualitas terhadap hasil kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja sehat dan komunikasi antar

pegawai berlangsung lancar, maka kinerja yang dicapai dapat dipastikan akan maksimal dan juga optimal.

Menurut Darvis (dalam (Ekaningsih, 2012)) lingkungan kerja pada suatu organisasi memiliki arti sangat berharga bagi perseorangan atau para karyawan pada perusahaan tersebut, karena lingkungan pasti mempengaruhi karyawan secara langsung ataupun tidak pada setiap individu atau karyawan yang ada didalamnya. Hal ini memiliki tiga dasar bukti, ada bukti yang memperlihatkan sebetulnya pekerjaan dapat terselesaikan dengan lebih baik yang tentunya jika baiknya lingkungan kerja pada organisasi, ada bukti bahwa karyawan atau lingkungan kerja yang baik pada suatu perusahaan merupakan salah satu pengaruh dari managernya, kesamaan antara perseorangan dengan perusahaan menyimpan peranan penting dalam menggapai kepuasan individu dan prestasi itu sendiri pada suatu perusahaan atau organisasi.

Variable Lingkungan Kerja telah berlimpah diteliti oleh para peneliti sebelumnya, antara lain: (Sunarsi et al., 2020), (Ferawati, 2017), (Ningrum, 2014), (Rahmawanti, 2014), (Lestary & Chaniago, 2017).

**Tabel 1 : Penelitian Terdahulu**

NO	Author, Tahun	Hasil Riset	Persamaan dengan Riset ini	Perbedaan dengan Riset ini
1	(Awaluddin, 2018)	Terdapat dampak lingkungan kerja beserta kinerja.	Faktor lingkungan kerja sama-sama berpengaruh dengan faktor kinerja.	Tiada pengaruh faktor komunikasi atas faktor kinerja pada jurnal penelitian terdahulu.
2	(Dato dkk., 2019)	Hasil dari penelitian ini mengindikasikan sebetulnya peran komunikasi adalah terikat pada objek penelitian bekerja dengan baik dalam meningkatkan kinerja pegawai.	Faktor komunikasi berperan dan berdampak terhadap kinerja pegawai.	Tidak ada pengaruh faktor lingkungan kerja mengenai kinerja pada jurnal penelitian terdahulu.
3	(Kurniawan & Wijayanti, 2021)	Hasil penelitian menyatakan bahwa komunikasi, dan lingkungan kerja berdampak positif relevan mengenai kinerja karyawan.	Faktor komunikasi dan lingkungan kerja memegang pengaruh terhadap kinerja karyawan.	
4	(Takasenseran & Mandey, 2014)	Hasil uji hipotesis kedapatan bahwa komunikasi mempunyai dampak yang positif dan relevan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja dalam organisasi menggambarkan faktor yang penting bagi kinerja pegawai	Faktor komunikasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan	
5	(Lestari, 2020)	Peran Komunikasi Organisasi banyak mempengaruhi Kinerja Pegawai atas subjek penelitian	Faktor komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.	Tidak ada pengaruh faktor lingkungan kerja mengenai faktor pada jurnal penelitian terdahulu.
6	(Santika & Antari, 2020)	lingkungan kerja fisik berdampak positif dan relevan terhadap semangat kerja karyawan; dalam meningkatkan kinerja karyawan	Faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan	Faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja karyawan.

7	(Siagian & Khair, 2018)	Hasil pengujian hipotesis dampak langsung memperlihatkan bahwa faktor lingkungan kerja berpengaruh positif dan relevan terhadap faktor kinerja karyawan.	Faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh akan kinerja karyawan	Tidak ada pengaruh faktor komunikasi terhadap kinerja pada jurnal penelitian terdahulu.
8	(Arianto & Kurniawan, 2020)	Sebagai hasil penelitian sebenarnya lingkungan kerja menyimpan efek baik secara segmental atau simultan, dan dari hasil interelasi lingkungan kerja mempunyai kaitan yang sungguh erat terhadap Kinerja.	Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan	Tidak ada pengaruh faktor komunikasi terhadap kinerja atas jurnal penelitian terdahulu.
9	(Triastuti, 2018)	Hasil penelitian dan pembahasan mempertunjukkan sesungguhnya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	Faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.	Tidak terdapat pengaruh faktor komunikasi terhadap kinerja pada jurnal penelitian terdahulu.
10	(Fachrezi & Khair, 2020)	Hasil penelitian membuktikan bahwa ada pengaruh yang tak relevan antara faktor komunikasi terhadap kinerja, dan ada pengaruh dan relevan antara faktor lingkungan kerja terhadap kinerja.	Faktor lingkungan kerja dan komunikasi mengantongi pengaruh terhadap kinerja.	
11	(Ighfirlana dkk., 2022)	Hasil penelitian menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung atas kinerja pegawai.	Faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.	Tidak ada pengaruh faktor komunikasi mengenai kinerja pada jurnal penelitian terdahulu.
12	(Nurliani, 2020)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi antar karyawan perusahaan berpengaruh relevan pada kinerja karyawan.	Faktor komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan	Tidak tampak pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap faktor pada jurnal penelitian terdahulu.
13	(Nurdin & Djuhartono, 2021)	Hasil penelitian memperlihatkan bahwa lingkungan kerja, secara simultan maupun parsial, berpengaruh secara relevan terhadap kinerja karyawan.	Faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh atas kinerja karyawan	Tidak ada pengaruh faktor komunikasi terhadap kinerja pada jurnal penelitian terdahulu.
14	(Hustia, 2020)	Hasil survey yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan	Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan	Tidak ada pengaruh faktor komunikasi terhadap kinerja pada jurnal penelitian terdahulu.
15	(Julita & Arianty, 2018)	Berlandaskan hasil analisis didapati bahwa faktor komunikasi dan lingkungan kerja secara parsial dan	Faktor komunikasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan	

		secara serentak berpengaruh relevan terhadap kinerja karyawan.		
--	--	--	--	--

## METODE PENELITIAN

Dalam penulisan artikel ini, metode kualitatif digunakan dalam pendekatan penelitian kepustakaan yang bertujuan untuk memperoleh gagasan ganda atas perannya dalam variabel yang diteliti. Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengumpulan informasi atau teori yang dikumpulkan dari literatur dalam artikel jurnal online *Google Scholar* yang terkait dengan artikel ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Peran Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi merupakan sebuah kegiatan yang mempertemukan antar manusia maupun antar kelompok pada sebuah organisasi, dengan tujuan terciptanya makna dan harapan. Melalui makna dan harapan tersebut, selanjutnya terjadi suatu proses yang ditujukan untuk mencapai keinginan dan sasaran seluruh anggota organisasi. Sehingga sudah menjadi sebuah kewajiban bagi pimpinan untuk bisa mempengaruhi dan memotivasi setiap karyawan agar dapat tercapai tujuan organisasi maka perlu dibangun sebuah sistem komunikasi yang efektif dalam organisasi. Bilamana komunikasi efektif, ia pasti mendesak mencuatnya prestasi kerja yang kemudian akan menampakkan kepuasan kerja (Seputra, 2014).

Peran komunikasi organisasi yang sudah berlaku pada kinerja karyawan merupakan peran komunikasi perihal sebagaimana komunikasi itu berjalan melewati beraneka rupa tahapan dan proses yang dilakukan secara berkelanjutan atau terus menerus, bertukar, dan tiada hentinya dalam proses penyampaian pesan. Proses komunikasi merupakan proses timbal balik antara komunikator dan saling berinteraksi. Jika peran komunikasi dalam organisasi pada PT. Multi Daya Bangun Mandiri dikelola atau diatur dengan baik oleh bagian manajemen dan pimpinan dari perusahaan tersebut maka akan berpengaruh besar pada kinerja karyawan dan juga memberi hasil dan pengaruh positif bagi karyawan.

### Membangun Komunikasi Yang Baik Dalam Organisasi

Keterampilan komunikasi merupakan faktor kunci dalam kelangsungan hidup organisasi dalam lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini. Keterampilan komunikasi seseorang dalam organisasi sangat dibutuhkan dalam segala situasi, seperti mempersiapkan presentasi bisnis, memberikan ide dan gagasan untuk pandangan konsultasi, dan membangun tim kerja dalam kegiatan organisasi.

Untuk menjalin komunikasi yang baik dalam suatu organisasi, maka perlu dibangun komunikasi yang efektif. Untuk komunikasi yang efektif, setiap individu perlu menyadari penerima pesan, mengkonfirmasi tujuan komunikasi, menyiapkan pesan, dan menentukan tujuan. Dari pesan Identifikasi, pantauan, dan selidiki siapa yang menjadi sasaran. Komunikasi dari atas kebawah ketika seorang atasan ingin menyampaikan pesan kepada bawahannya, dengan tujuan utama mendistribusikan kebijakan, informasi, instruksi, nasehat, saran dan evaluasi kepada bawahannya dan mengkomunikasikan informasi tentang tujuan kepada anggota organisasi lainnya mengenai tujuan dan kebijakan organisasi.

### Peran Lingkungan Kerja Organisasi

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor kunci bagi kinerja karyawan. Hal ini karena lingkungan kerja memiliki dampak langsung pada karyawan saat mereka menyelesaikan tugas yang pada hasilnya dapat meningkatkan kinerja organisasi. Suatu persyaratan lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat mengerjakan pekerjaan secara optimum, kondusif, terlindungi, dan juga nyaman. Dalam lingkungan kerja yang baik,

para anggota dan karyawan akan senang bekerja di perusahaan, sama halnya soal musik yang indah nan merdu, kendatipun terlihat tidak penting, tapi ternyata imbasnya terhadap efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugasnya besar.

Perlunya peran lingkungan kerja dalam organisasi itu penting karena lingkungan kerja berdampak langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja bisa meninggikan kinerja karyawan untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan nyaman dan senang bekerja di perusahaan tersebut, maka dari itu PT. Multi Daya Bangun Mandiri menciptakan peran lingkungan kerja senyaman mungkin, dalam lingkungan kerja ini juga berperan dalam kontrak organisasi dimana seorang karyawan tidak akan sanggup bekerja di lingkungan yang tidak memadai dan mendukung.

### Conceptual Framework

Pada conceptual framework, hal ini telah didasari oleh perumusan masalah, kajian teoritis, dan riset terdahulu yang signifikan dan pokok bahasan pengaruh peran antar variable. Maka dari itu, dapat diperoleh kerangka konseptual seperti dibawah ini :



Gambar 1. Conceptual Framework

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, teori, dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan dari artikel ini adalah untuk menghasilkan hipotesa yang mumpuni, dan juga dapat diteruskan pada riset selanjutnya: Peran komunikasi sungguh penting terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi untuk menjadi sarana penyampaian pesan pada si pengirim ke penerima pesan.; Menciptakan komukasi yang baik dala organisasi dengan salah satu cara komunkasi dari atas kebawah; Pentingnya peran lingkungan kerja organisasi untuk menciptakan kenyamanan dan keamanan disetiap individu untuk menjaga ketinggian kinerja karyawan.

### Saran

PT. Multi Daya Bangun Mandiri perlu mempertahankan peran utama dalam perusahaannya yaitu peran komunikasi dan lingkungan kerja upaya untuk menjaga kualitas dan kuantitas kinerja karyawan dalam organisasi. Berdasarkan kesimpulan yang sudah dijelaskan, maka saran dari artikel ini bahwa masih ada peran kunci yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi oleh sebab itu masih perlu banyak keharusan penelitian yang lebih lanjut untuk mencari variabel-variabel lain.

## DAFTAR RUJUKAN

Anshari, H., & Amin, M. J. (2017). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi



- Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrative Reform*, 2(3), 397–409.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312–321.
- Awaluddin, M. (2018). Penguatan Peran Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi dalam Mengoptimalkan Kinerja Dosen Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 5(1), 53–67.
- Dahlan. (2018). *Kepemimpinan Di Era Otonomi Daerah* (1st ed.). CV. Mujahid Press.
- Dato, R. R. D., Daga, L. L., & Wutun, M. (2019). Peran Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Communio: Jurnal Jurusan Ilmu Komunikasi*, 8(2), 1410–1417.
- Dharma, A. (2003). *Manajemen Supervisi*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Ekaningsih, A. S. (2012). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan persepsi lingkungan kerja sebagai variabel pemoderasi (studi pada satuan polisi pamong praja Kota Surakarta). *Jurnal Ilmu Sosial Sosioscientia*, 4(1), 19–30.
- Ernika, D. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Inti Tractors Samarinda. *Jurnal Ilmua Komunikasi*, 4(2).
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Fahmi, I. (2014). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1).
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*.
- Handoko. (2013). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). BPFE.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.
- Heruwanto, J., Septian, D., & Kurniawan, E. N. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Taro Paloma Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 15(02), 171–182.
- Husaini Usman. (2011). *Manajemen*. PT. Bumi Aksara.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Ighfirlana, I., Arifin, R., & ABS, M. K. (2022). Peranan Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variable Intervening Dimasa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Karyawan PT Eka Prima Mandiri Sentosa). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 11(07).
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan*.
- Kurniawan, I. S., & Wijayanti, M. (2021). Meningkatkan Kinerja Karyawan: Peran Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja pada Rumah Makan Candisari Kebumen. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 10348–10354.
- Lakoy, A. C. (2015). Pengaruh komunikasi, kerjasama kelompok, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aryaduta Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3).

- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 47–57.
- Lestari, R. (2020). *PERAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KABUPATEN TANAH LAUT*. Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103.
- Mangkunegara, A. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W., & Noe, R. . (2016). *Human Resource Management* (10th ed.). Erlangga.
- Ningrum, N. L. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang)*. Brawijaya University.
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148.
- Nurliani, N. (2020). *PERANAN KOMUNIKASI ORGANISASI PERUSAHAAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT TELKOM Tbk BANJARMASIN*. Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Purnomo, H., Andika, C., Djudi, M., & Mayowan, Y. (2017). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)*. Brawijaya University.
- Purwanto, S. B. (2013). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Proyek Pondasi Tower di Timor Leste PT Cahaya Inspirasi Indonesia). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(1), 139–144.
- Rahmawanti, N. P. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara)*. Brawijaya University.
- Robbins & Coulter. (2010). *Manajemen*. Erlangga.
- Santika, I. P., & Antari, N. L. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar. *Jurnal Ekonomi Dan Pariwisata*, 15(1).
- Sari, R. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja di BUMN PT. Inhutani IV Kab. Pasaman. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 5(3).
- Sedarmayanti, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Seputra, Y. E. A. (2014). *Manajemen dan Perilaku Organisasi* (1st ed.). Graha Ilmu.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 5(1), 117–123.
- Supardi. (2003). *Kinerja Karyawan*. Ghalia Indonesia.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 419–435.
- Susilowati, B. (2005). Dampak kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja. *Jurnal JRBI*, 1, 31–47.
- Takasenseran, M. C., & Mandey, S. L. (2014). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan

- stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3).
- Triastuti, D. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya. *Journal of Management Review*, 2(1), 151–160.
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18–30.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.