BAB V
PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan mendeskripsikan pembahasan tentang pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo. Hal-hal yang akan dibahas dalam bab ini meliputi pembahasan hasil penelitian, temuan teoritis, dan keterbatasan penelitian.

Dalam memperoleh hasil penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo, telah dilakukan penelitian dalam upaya menemukan atau menelusuri substansi dari permasalahan yang terkait dengan pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala likert untuk menilai hasil jawaban responden, observasi untuk mengamati lingkungan kerja dan komunikasi yang ada, serta dokumentasi yang diperoleh melalui kearsipan, buku, jurnal, artikel, maupun situs internet yang menjadi referensi pendukung penelitian.

A. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil penelitian analisis regresi linier berganda, ditemukan adanya hubungan yang berpengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan menghasilkan persamaan sebagai berikut :

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

$Y = 8{,}954 + 0{,}508X_1 + 0{,}195X_2 + e$

Penjelasan persamaan tersebut sebagai berikut :

Dalam regresi linier berganda apabila nilai koefisien bertanda positif, maka hubungan antara variabel bebas searah dengan variabel terikatnya, bila variabel bebas bertambah maka variabel terikat juga bertambah. Namun, apabila hasil dari nilai koefisien bertanda negatif, maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya terbalik, jika variabel bebas bertambah maka variabel terikat akan berkurang.[95]

1. Konstanta sebesar 8,954. Artinya jika lingkungan kerja (X1) dan komunikasi (X2) nilainya 0, maka kinerja karyawan nilainya sebesar 8,954.
2. Koefisien regresi lingkungan kerja (X1) sebesar 0,508. Artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,508 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
3. Koefisien regresi komunikasi (X2) sebesar 0,195. Artinya jika komunikasi mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,195 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

   Kesimpulannya adalah variabel lingkungan kerja (X1) dan komunikasi (X2) berbanding lurus dengan variabel kinerja karyawan (Y). Artinya

[95] Douglas A. Lind, *Teknik-teknik Statistika*…,120

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

apabila terjadi kenaikan pada variabel bebas tersebut maka akan mengakibatkan kenaikan pada variabel terikatnya.

B. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo

Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) dapat diketahui di mana :

Lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 6,068 > 2,01669 dengan signifikansi < 0,05 yaitu 0,000 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo (Y).

Penelitian ini relevan dengan teori Hamzah dan Nina dalam bukunya yang berjudul teori kinerja dan pengukurannya disebutkan bahwa "kinerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja."[96]

Timple menegaskan, ada enam faktor eksternal yang menentukan tingkat kinerja seorang karyawan. Faktor penentu ini adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan-balik, dan administrasi pengupahan.[97]

Berkaitan dengan lingkungan, Timple menegaskan bahwa suatu lingkungan kerja yang menyenangkan begitu penting untuk mendorong

[96] Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2012), 118
[97] Timple dalam Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*,…127

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tingkat kinerja karyawan yang paling produktif.[98] Kinerja pegawai tidak saja dipengaruhi oleh faktor dari pegawai itu sendiri, tetapi juga kelompok dan lingkungan organisasi tempatnya bekerja. Kesimpulan semacam ini dikemukakan oleh Bowdtich dan Buono yang menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, keterampilan, pemahaman terhadap tugas, kesempatan untuk berkinerja, tingkat upaya dan ketekunan, sumber daya yang dibutuhkan, faktor kelompok, serta faktor organisasi dan lingkungan.[99]

Pernyataan kalau kinerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja ditegaskan oleh Timple bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi para karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak.[100] Agar dapat mengelola lingkungan kerja yang baik, maka penting untuk mengenali elemen-elemen kunci dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja, produktivitas, dan profesionalitas.[101]

Semua kinerja ditentukan oleh efektivitas keseimbangan antara pekerja individu dan lingkungan yang berada di dekatnya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu usaha, motivasi, kemampuan, keterampilan, ketepatan persepsi terhadap peran atau tugas, kesempatan untuk berkinerja, ketersediaan sumber daya yang dibutuhkan,

---

[98] Timple dalam Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2012), 127
[99] Bowdtich dan Buono dalam Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*,… 128
[100] Timple dalam Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*,…128
[101] Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*,….130

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

faktor kelompok, dan faktor organisasi dan lingkungan seperti gaya kepemimpinan atasan, keamanan tempat kerja, dan iklim organisasi.[102]

Dalam penelitian ini dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena lingkungan kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh cukup besar terhadap motivasi kerja seseorang.[103] Jenis lingkungan kerja yang dimaksud adalah perasaan aman karyawan, loyalitas karyawan, dan kepuasaan karyawan. Perasaan aman karyawan berupa rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam dirinya. Jadi, karyawan memerlukan rasa aman dalam bekerja agar terhindar dari kecurigaan maupun pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam ekonomi keluarga. Loyalitas karyawan terjadi antar karyawan baik atasan dengan bawahan maupun sebaliknya. Loyalitas yang terjadi seperti silaturrahim, berlibur bersama, atau kegiatan yang lain. Jadi untuk menimbulkan loyalitas karyawan diperlukan hubungan yang baik antar karyawan. Kepuasan karyawan berkaitan dengan perasaan puas setelah berhasil melaksanaan pekerjaan dengan baik.

Indikator-indikator dari lingkungan kerja yang menyebabkan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu prosedur kerja, standar kerja, pertanggung jawaban supervisor, kejelasan tugas, sistem penghargaan, dan hubungan karyawan. Prosedur kerja merupakan rangkaian tata pelaksanaan kerja yang diatur secara berurutan sehingga terbentuk urutan kerja secara bertahap dalam menyelesaikan suatu

[102] Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*,….133
[103] Ignasius Wursanto, *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, (Yogyakarta : Andi, 2005), 301

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian, beberapa karyawan telah memiliki pengetahuan tentang adanya prosedur kerja, namun ada sebagian kecil dari karyawan yang kurang memahami prosedur kerja yang ada. Para karyawan juga selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan prosedur kerja.

Standar kerja merupakan perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat standar kerja yang jelas dan semua karyawan selalu berusaha memenuhi standar kerja yang ditetapkan.

Pertanggungjawaban supervisor yaitu seorang atasan bertugas untuk menyusun tugas karyawan agar dapat dikerjakan secara efektif dan adil serta mengadakan evaluasi untuk menjamin pencapaian sasaran pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa atasan selalu memberikan arahan kerja yang jelas, atasan juga mengambil alih tanggung jawab tim jika tidak ada yang mampu menyelesaikan, atasan juga selalu memantau pekerjaan karyawannya, dan atasan juga selalu mengevaluasi pekerjaan yang telah dilakukan karyawan.

Kejelasan tugas menuntut karyawan untuk memahami dan mampu melaksanakan pekerjaan mereka berdasarkan instruksi dari atasan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan yang diberikan oleh atasan jelas dan membuat para karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar.

Sistem penghargaan merupakan program yang digunakan untuk mengenali prestasi individual karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ada sebagian besar karyawan yang tidak menerima penghargaan atas prestasinya dan mereka menganggap penghargaannya tidak sesuai dengan prestasi mereka.

Hubungan antar karyawan diartikan sebagai hubungan kerja yang harmonis antar sesama rekan kerja. Menurut hasil penelitian dapat diketahui bahwa hubungan antar karyawan di Bank Syariah Bukopin sudah baik.

Menurut hasil penelitian dari enam indikator lingkungan kerja yaitu prosedur kerja memiliki posentase sebesar 30,4%, standar kerja 32,6%, pertanggungjawaban supervisor 30,4%, kejelasan tugas 26,1%, sistem penghargaan 28,3%, hubungan antar karyawan 30,4% dan indikator yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah standar kerja dimana prosentase dari standar kerja memiliki nilai yang paling besar dari pada indikator yang lain yaitu sebesar 32,6%. Hal ini bisa dilihat pada prosentase jawaban kuesioner yang disebar ke seluruh karyawan Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo.

Penelitian ini juga relevan dengan penelitian sebelumnya yang berjudul “pengaruh motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMS” yang ditulis oleh Resty Fawzia Anjani dan menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo

Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) dapat diketahui di mana :

Komunikasi memiliki koefisien regresi sebesar 1,327 < 2,01669 dengan signifikansi > 0,05 yaitu 0,192 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo.

Hasil penelitian tidak relevan dengan teori Siswandi dalam bukunya yang berjudul "Aplikasi Manajemen Perusahaan" yang menyatakan bahwa komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan.[104]

Di dalam organisasi (baik organisasi bisnis maupun organisasi non bisnis), komunikasi ibarat aliran darah kehidupan. Tanpa adanya komunikasi maka organisasi tidak dapat bergerak dan melaksanakan aktivitasnya. Setiap orang yang berada di dalam organisasi tidak dapat menghindarkan diri dari komunikasi jika mengharapkan keinginan atau kebutuhannya dapat dipenuhi oleh pihak lain. Oleh karena itu, komunikasi menempati posisi yang strategis di dalam organisasi. Semua konsep dan pendekatan ataupun model yang dikenal di dalam teori organisasi dan manajemen mutlak memerlukan komunikasi. Melalui komunikasi lah maka berbagai pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung dapat saling berhubungan secara efektif dan efisien. Komunikasi yang diperlukan harus sesuai dengan kebutuhan internal dan lingkungan serta sesuai pula dengan mekanisme yang ada sebab jika

[104] Siswandi, Aplikasi Manajemen Perusahaan, (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2011)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

komunikasi yang berjalan sangat berlebihan maka tidak menutup kemungkinan kinerja organisasi akan terganggu. Oleh karena itu, komunikasi dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi agar memberikan manfaat optimal bagi organisasi. [105]

Komunikasi yang efektif dan efisien mempunyai arti yang sangat penting bagi manajemen di dalam melaksanakan fungsinya untuk merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, mengarahakan, dan mengawasi semua kinerja organisasi. Di setiap organisasi tipe apapun dan bergerak di bidang apapun maka kehadiran komunikasi mutlak diperlukan. Tidak ada kinerja yang efektif jika mengabaikan komunikasi. Akan tetapi meskipun komunikasi sangat diperlukan jika penerapan komunikasi berlebih-lebihan maka tidak menutup kemungkinan akan menghasilkan keluaran yang tidak sesuai dengan yang diharapkan.[106]

Sementara itu, penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang digunakan untuk menentukan kinerja yang ampuh. Dan penilaian kinerja yang efektif melibatkan komunikasi dua arah, sehingga berbagai peluang untuk saling umpan balik yang konstruktif dan membangun akan diperoleh, dan akhirnya akan meningkatkan keseluruhan kontribusi karyawan.[107]

Komunikasi yang digunakan di dalam perbankan adalah komunikasi formal yang terdiri dari komunikasi ke atas, komunikasi ke bawah, dan komunikasi ke samping. Komunikasi ke atas yaitu memberi informasi kepada

[105] *Ibid*, 174
[106] Siswandi, *Aplikasi Manajemen Perusahaan*, (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2011), 171
[107] Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*,….128

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

atasan tentang kemajuan kerja yang dilaksanakan bawahan. Komunikasi ke bawah berupa pengarahan, pengendalian bawahan. Komunikasi ke samping merupakan komunikasi antar bagian untuk mengatasi kegiatan yang tidak rutin untuk dikoordinasi.

Indikator-indikator dari komunikasi adalah kemudahan dalam memperoleh informasi, intensitas komunikasi, efektifitas komunikasi, tingkat pemahamn pesan, dan perubahan sikap. Kemudahan dalam memperoleh informasi berarti terdapat kemudahan memperoleh informasi dalam proses komunikasi. Menurut hasil penelitian, sebagian besar karyawan memiliki kemudahan dalam memperoleh informasi sehingga dapat membantu kinerja mereka. Hanya terdapat sebagian kecil dari karyawan yang sedikit mengalami kesulitan dalam memperoleh informasi.

Intensitas komunikasi adalah seringnya terjadi percapakapan yang baik, sehingga akan menimbulkan komunikasi yang semakin lancar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata dari karyawan sering melakukan komunikasi dengan senior mereka untuk menambah pengetahuan tentang pekerjaan mereka.

Efektifitas komunikasi adalah komunikasi yang bersifat langsung agar orang lain lebih mudah mengetahui apa yang disampaikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika seorang karyawan melaksanakan komunikasi yang efektif dengan atasan maupun dengan rekan kerja maka akan memudahkan kinerja karyawan. Penelitian mengenai saluran komunikasi dinilai sangat penting karena para manajer mempunyai beberapa pengaruh terhadap

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bagaimana saluran komunikasi dapat mengembangkan unit mereka. Manajer SDI Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo sekaligus mempunyai tanggung jawab terhadap sarana dan logistik perusahaan. Di sini menurut penilaian peneliti seharusnya manajer SDI hanya bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan melalui komunikasi yang efektif agar memunculkan kinerja yang maksimal, namun dengan komunikasi yang dianggap kurang efektif karena manajer memiliki tanggungjawab lain terhadap pengelolaan sarana dan logistik, kinerja karyawan tetap baik. Hal ini dimungkinkan karena pengaruh dari indikator komunikasi yang lain seperti kemudahan dalam memperoleh informasi, intensitas komunikasi karyawan dengan yang lebih senior, tingkat pemahaman pesan dan perubahan sikap setalah memerima pesan.

Tingkat pemahaman pesan merupakan tingkat pemahaman seseorang terhadap apa yang disampaikan oleh orang lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata karyawan selalu merespon dan memahami informasi yang diberikan kepadanya.

Perubahan sikap merupakan perubahan yang dilakukan oleh seseorang setelah memahami pesan yang disampaikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua karyawan selalu mengerti dan melaksanakan perintah atasan dengan cepat dan tanggap.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Windy J. Sumaki yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT.PLN (PERSERO) Wilayah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Suluttenggo area Manado". Dalam penelitian Windy juga dinyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terdap kinerja karyawan.

Menurut hasil penelitian, komunikasi dengan lima indikator yaitu kemudahan dalam memperoleh informasi memiliki prosentase 32,6%, intensitas komunikasi 19,6%, efektifitas komunikasi 30,4%, tingkat pemahaman pesan 34,8%, perubahan sikap 45,7%. Dari semua indikator yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah perubahan sikap karena memiliki prosentase jawaban terbesar dari pada indikator yang lain yaitu sebesar 45,7%. Namun hasil akhir mengatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo. Artinya kemudahan dalam memperoleh informasi, intensitas komunikasi, efektifitas komunikasi, tingkat pemahaman pesan, dan perubahan sikap tidak akan berpengaruh pada kinerja karyawan Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo. Hal ini terjadi karena prosentase terbesar dimiliki oleh perubahan sikap yang seharusnya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

D. Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo secara simultan

Berdasarkan koefisien regresi $F_{hitung} > F_{tabel}$ (32,171>3,21) dan signifikansi < 0,05 yaitu 0,000 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Model regresi linier berganda yang dihasilkan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan komunikasi (X2) memiliki nilai koefisien yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

positif. Hal ini menunjukkan jika variabel independen lingkungan kerja dan komunikasi mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan di Bank Syariah Bukopin juga akan semakin meningkat.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama dari lingkungan kerja (X1) dan komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo (Y), sehingga hipotesis ketiga teruji kebenarannya.

Menurut teori dari lingkungan kerja dalam bukunya Hamzah dan Nina yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.[108] Teori dari komunikasi dalam bukunya Siswandi juga mengatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.[109]

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu usaha, motivasi, kemampuan, keterampilan, ketepatan persepsi terhadap peran atau tugas, kesempatan untuk berkinerja, ketersediaan sumber daya yang dibutuhkan, faktor kelompok, dan faktor organisasi dan lingkungan seperti gaya kepemimpinan atasan, keamanan tempat kerja, dan iklim organisasi.[110]

Ada saatnya kerja bisa berada pada tingkat yang tinggi dan pada saat lain berada dalam taraf normal atau biasa saja dan pada waktu lainnya dapat juga mengalami kemandekan. Hal tersebut sangat tergantung pada kondisi dan situasi yang mempengaruhi karyawan tersebut. walaupun taraf

---

[108] Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2012)
[109] Siswandi, Aplikasi Manajemen Perusahaan, (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2011)
[110] Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*,….133

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kecakapannya tergolong tinggi dan pengalamannya cukup luas, tetapi bila vitalitas atau kondisi fisiknya sedang kurang baik, maka kinerja bisa jadi kurang maksimal.[111]

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo. Hal ini juga didukung dengan penelitian Anita Cempaka Putri yang berjudul "pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractor Tbk Cabang Medan". Penelitian Anita menyatakan bahwa secara simultan (bersama-sama) lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut hasil penelitian, kinerja karyawan memiliki enam indikator yaitu efektif memiliki prosentase sebesar 13,0%, efisien 32,6%, kualitas 4,8%, ketepatan waktu 63,0%, produktifitas 32,6%, keselamatan 43,5%. Jadi, dari semua indikator kinerja karyawan yang paling dipengaruhi oleh kinerja karyawan adalah ketepatan waktu yaitu sebesar 63,0%.

[111] *Ibid*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id