

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Salah satu masalah yang dihadapi oleh perusahaan antara lain adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Permasalahan dalam suatu perusahaan itu berkaitan dengan sumber daya manusia merupakan bagaimana menciptakan sumber daya manusia bermutu supaya menciptakan kinerja maksimal sehingga suatu tujuan organisasi bisa tercapai. Salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja ialah motivasi. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Hal lain yang terpenting dalam perusahaan adalah komunikasi. Komunikasi secara universal merupakan suatu penyampaian serta penerimaan data seseorang ke orang lain. Sehingga butuh terdapatnya komunikasi efisien dalam sebuah organisasi hal ini akan menjadi sukses jika terjalin tingkatan yang sama antar pihak lain untuk berfikir serta melaksanakannya. Menurut Effendy (2006) , komunikasi sendiri dimaknai dengan berikut: “jika 2 orang terikat untuk sebuah komunikasi, contohnya suatu percakapan, maka dari itu komunikasi tentu akan terjalin sepanjang adanya timbal balik mengenai hal apa yang dipercakapkan”.

Keberhasilan sebuah organisasi untuk menggapai tujuannya tidak bisa terlepas dari area kerja. Walaupun faktor itu sangat berarti akan tetapi masih banyak organisasi tidak memperdulikan hal tersebut. Area kerja merupakan sesuatu hal yang terdapat disekitar pekerja dan tentu mempengaruhi dirinya guna melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya keberhasilan ataupun lainnya. Kualitas area kerja sendiri mempunyai artian yaitu keadaan ruang kerja sehat serta nyaman, ini tentu mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan. Dimana semua organisasi harus mempunyai kesempatan yang cukup

untuk mampu mengatur lingkungan kerja yang sesuai untuk para karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Sebab, apabila lingkungan kerja mendukung tentu kinerja karyawan menjadi lebih baik. Karena lingkungan kerja berkaitan dengan tempat kerja.

Untuk itu perusahaan tentu perlu menyediakan lingkungan kerja mendukung misalnya semacam area kerja fisik yaitu (tata ruang kantor nyaman, pertukaran udara yang baik, lingkungan yang bersih, warna, penerang baik ataupun musik yang indah dan merdu), begitupun lingkungan non fisik yaitu (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik tentu bisa mendukung kegiatan kerja sehingga karyawan mempunyai semangat bekerja dan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

Toko Swalayan atau Toserba Samudra Banjarsari adalah Sebuah yang perusahaan atau organisasi perdagangan grosir dan eceran yang menawarkan berbagai macam produk sandang dan pangan kepada konsumen. Yang bergerak dalam bidang *Shopping Goods* yaitu penjualan barang pokok yang diperlukan sehari-hari maupun keperluan lainnya. Samudra sendiri berpusat dikota Tasik dan hingga kini memiliki beberapa cabang seperti di Tasikmalaya, Banjar, dan sekarang di Banjarsari. Untuk mengelola usahanya ini tentu sangat membutuhkan kerja sama yang baik serta terarah dari karyawan sesuai apa tujuan yang akan dituju. Diperlukan suatu motivasi kerja yang baik yang dapat membuat kinerja karyawan biar selalu bekerja secara optimal. Karyawan Samudra Banjarsari yang jumlahnya 40 karyawan, hasil dari wawancara beberapa karyawan disana ternyata terdapat faktor mempengaruhi diantaranya motivasi mereka yang menurun diakibatkan lingkungan ataupun non lingkungan yang karyawan rasakan, komunikasi yang kurang optimal antar sesama atau dengan pimpinan, hal ini tentu berkaitan dengan setiap karyawan itu sendiri yang punya motif ataupun latar belakang keperluan yang pasti berbeda dalam melaksanakan tugas serta pekerjaannya guna menghasilkan kinerja optimal.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis sendiri tertarik agar bisa mengadakan riset tentang Motivasi kerja, Komunikasi, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan samudera banjarsari, dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Karyawan dan Karyawati Toko Swalayan Samudra Banjarsari)”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan beberapa teori, pendapat , fakta-fakta, maupun penelitian terdahulu dalam implikasinya, yang akan ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kurangnya motivasi karyawan untuk bekerja diduga dapat memicu kinerja karyawan pada Perusahaan
2. Komunikasi yang kurang baik antar sesama ataupun dengan atasan dialami karyawan diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan
3. Lingkungan kerja masih kurang cocok dengan yang diharapkan oleh karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan

C. Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Samudra Banjarsari?
2. Apakah terdapat pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Samudra Banjarsari?
3. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Samudra Banjarsari ?
4. Apakah terdapat pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Samudra Banjarsari ?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Samudra Banjarsari.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Samudra Banjarsari.

3. Untuk Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Samudra Banjarsari..
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Samudra Banjarsari.

E. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan pengetahuan teoritis manajemen sebagai keahlian dalam penelitian manajemen sumber daya manusia terhadap variabel motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Kami berharap penelitian dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan bahan yang bermanfaat bagi para pemangku kepentingan.

a. Bagi akademis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan pengetahuan dan menjadi acuan khusus ketika mengkaji pokok permasalahan yang terkait dengan penelitian ini.

b. Bagi penulis

Memperluas ilmu pengetahuan bagi penulis dan wawasan mengenai ilmu pengetahuan terutama kajian ilmu manajemen sumber daya manusia yang ada kaitannya dengan variabel msdm terhadap kinerja. Dari penelitian ini peneliti dapat membandingkan antara teori yang dipelajari selama masa perkuliahan dengan realita yang ada di lapangan.

2. Manfaat Praktis

- a. Mampu memberikan masukan terhadap perusahaan untuk keberlangsungan dan kelancaran kinerja karyawan.
- b. Sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2007).

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan diawali dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat diarahkan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hartantio,2009) dan (Apriliya,2011) memperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat dirumuskan hipotesa untuk variabel ini bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Menurut (Robbins,2013) mengemukakan bahwa komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika dibawah standar. Komunikasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Adapun pengaruh dari komunikasi itu terhadap kinerja ini merupakan hubungan positif, ini dikarenakan ketika karyawan itu sendiri dengan atas maupun pegawai lainnya memiliki beberapa komunikasi yang baik maka kinerja akan baik.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Haryanti dan Primawesti, 2011) Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat dirumuskan hipotesa untuk variabel ini bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut (Bambang,2001) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang dapat mendukungnya untuk bekerja dengan maksimal agar menghasilkan kinerja yang baik pula , begitu sebaliknya, jika seseorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung dan tidak memadai, maka akan membuat karyawan menjadi cepat malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik pada akhirnya akan berdampak pada keniakan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu Fisik dan Non Fisik. Adanya pembagian mengenai lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Antara keduanya harus saling melengkapi atau seimbang, karena baik lingkungan fisik ataupun non fisik sam-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nitisemito,200) dan (Sedarmayanti,2001) lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat dirumuskan bahwa secara parsial hipotesa untuk variabel ini bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

4. Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Motivasi diartikan sebagai proses yang mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin, 2010). Komunikasi merupakan pengiriman serta penerimaan berbagai pesan baik dikelompok organisasi formal maupun informal. Maka dalam organisasi komunikasi jika terus dilakukan tidak menutup kemungkinan kinerja akan selalu meningkat. Komunikasi sendiri merupakan tempat penyaluran pesan-pesan dari pengirim kepada yang menerima pesan dengan maksud pengirim pesan dapat dipahami dan dimengerti oleh penerima maka komunikasi disuatu organisasi sangat

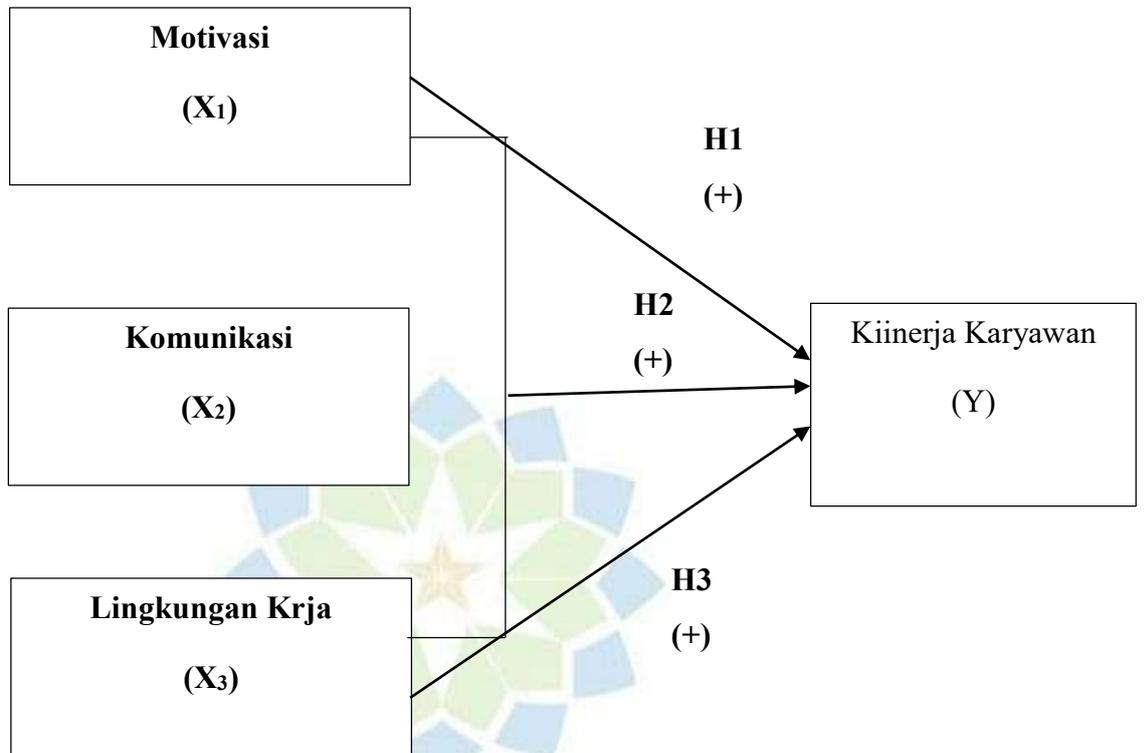
dipelukan karena mempermudah pekerjaan dan menjadi pendorong bagi kinerja karyawan untuk mencapai kinerja yang diharapkan (Rahmi dan Aditya, 2016). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, misalnya suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan ketersediaan fasilitas kerja yang memadai. (Nitisemiti dan Maftuhin, 20019).

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Yunni Rusmawati, 2016) menyatakan hasil penelitiannya bahwa secara simultan motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Apriliya Susanti,2015) dengan hasil penelitian bahwa secara simultan Motivasi, Komunikasi, dan Lingukngan Kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Dari uraian diatas maka dapat digambarkan kerangka pemikiran pengaruh motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Berfikir



Sumber : diolah peneliti (2021)

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam kajian pustaka ini penelitian mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut.

1. Hasil Penelitian menurut Hartantio Widi Widagdo (2009)

Penelitian menurut Hartantio Widi Widagdo (2009), berjudul ‘‘Pengaruh motivasi , komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada sltp ibu kartini semarang’’. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu regresi linier berganda dengan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana motivasi, komunikasi , dan lingkungan kerja berpengaruh atau tidak terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat di simpulkan bahwa, jika motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka jika pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti bahwa apabila pegawai termotivasi maka kinerja karyawan pegawai akan mengalami peningkatan dan sebaliknya apabila pegawai tidak termotivasi maka kinerja karyawan pegawai akan mengalami penurunan. Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti bahwa apabila komunikasi meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak puas maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa apabila disiplin meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak memiliki kedisiplinan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

2. Hasil Penelitian menurut Yunni Rusmawati Dj (2016)

Penelitian menurut Yunni Rusmawati Dj (2016) dengan judul ‘‘Pengaruh motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt andalan pacific’’. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja secara arisial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pt andalan acific samudra.

3. Hasil Penelitian menurut I Dewa Gede Adi Putra Utamajaya Putra Agung Ayu Sriathi (2015)

Penelitian menurut I Dewa Gede Adi Putra Utamajaya Putra Agung Ayu Sriathi (2015) dengan judul “Pengaruh motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Sepeda Motor Fuji Jaya.” hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Fuji Jaya motor Gianyar

4. Hasil Penelitian menurut Apriliya Susanti (2015)

Penelitian menurut Apriliya Susanti (2015) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Kediri.” penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasi atau korelasional, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh signifikan antara motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan Diseridag kota Kediri.

5. Hasil Penelitian menurut Julita, Nelarianty

Penelitian menurut Julita, Nelarianty berjudul “Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt Jasa marga (persero) tbkcabang belmera medan. ” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis yaitu analisis regresi linier berganda, dan (uji T, dan uji F, koefisien determinasi). Hasil penelitian ditemukan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pt.jasa marga (persero) tbk cabang belmera medan.

6. Hasil Penelitian menurut Jaka gumelar Pratama, Sudarsih, Yoman Gede Krishnabudi (2015)

Penelitian menurut Jaka gumelar Pratama, Sudarsih, Yoman Gede Krishnabudi (2015), berjudul “Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Cv. Fajar Electronics Jember. ” penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Fajar Elektronik Jember.

7. Hasil Penelitian menurut Arief setya sandhi

Penelitian menurut Arief setya sandhi, berjudul “Analisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karuyawam (studi di RSUD Puri Asih Salatiga). ”tujuan dari enelitian ini untuk mengetahui engaruh motivasi kerja,lingkungan kerja , dan stress kerja terhada kinerja karyawan dengan menggunakan endekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berengaruh positif terhada kinerja karyawan dan stress kerja berengaruh negatif terhada kineja karyawan.

8. Hasil Penelitian menurut Cholifatur Ramadhan Aryadi

Penelitian menurut Cholifatur Ramadhan Aryadi, berjudul “Pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai (pada Dinas Penanaman Modal, Ptsp dan Tenaga Kerja Probolinggo). ” enelitian ini menggunakan metode pengumpulan data primer, analisis yang digunakan meliputi pengujian instrumen, uji normalita, analisi regresi linier berganda, uji asumsi klasik, pengujian hiotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil enelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhada kinerja pegawai dinas penananman modal, ptsp dan tenaga kerja probolinggo.

9. Hasil Penelitian menurut Triatmato & Eva Silvani Lawas (2017)

Penelitian menurut Triatmato & Eva Silvani Lawas (2017), berjudul “Pengaruh komunikasi, motivasi dan kejasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. ” Hasil penelitian ini menunjukan bahwa komunikasi , motivasi itu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

10. Hasil Penelitian menurut Noorlaily Maulida,(2018)

Penelitian menurut Noorlaily Maulida,(2018), yang berjudul “Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Pt Bess Finance Banjarmasin.” ISSN 1979-1127 dari situs sinta. Variabel yang digunakan penelitian ini yaitu variabel independen menggunakan komunikasi dan motivasi dengan variabel dependen yang digunakan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan dengan metode analisis regresi linier lalu uji simultan dan uji T. Membuat hasil pembuktian bahwa secara bersama-sama kedua variabel

komunikasi dan motivasi berpengaruh signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan.

11. Hasil Penelitian menurut Rudhito *et al.*, (2018)

Penelitian menurut Rudhito *et al.*, (2018) berjudul “Pengaruh komunikasi , motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga (persero),Tbk Cabang Surabaya-Gempol.” ISSN 2407-8239 dari situs Google Scholar. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel yaitu komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan analisis data uji F, uji T, uji dominan. Hasil penelitian yang menunjuk bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Table 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul penelitian	Hasil Penelitian
1	Hartantio Widi Widagdo (2009)	Pengaruh motivasi , komunikasi dan lingkung kerja terhadap kinerja karyawan pada sltp ibu kartini semarang	Menunjukkan bahwa jika motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka jika pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Yunni Rusmawati Dj (2016)	Pengaruh motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada apt andalan pacific samudra di surabaya	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan PT Andalan Pacific.
3	I Dewa Gede Adi Putra Utamajaya	Pengaruh motivasi, komunikasi, dan	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi,

	Putra agung Ayu Sriathi (2015)	lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Sepeda Motor Fuji Jaya.	komunikasi, dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
4	Apriliya Susanti (2015)	Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Kediri	Hasil penelitian menunjukkan bahwa di lingkungan Kementerian Perindustrian dan Perdagangan Kota Kediri motivasi (x1), komunikasi (x2) dan lingkungan (x3) secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
5	Julita , Nelarianty	Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada apt jasa	Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja bahkan berpengaruh
		marga (persero) tbk cabang belmera medan	signifikan terhadap kinerja karyawan PT. jasa marga (persero) tbk, cabang belmera medan.
6	Jaka gumelar Pratama, Sudarsih, Yoman Gede Krishnabudi (2015)	Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Cv. Fajar Electronics Jember	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Cv.fajar eletronik jember baik sebagian maupun pada waktu yang bersamaan.

7	Arief setya sandhi	Analisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karuyawam (studi di RSU Puri Asih Salatiga)	Motivasi kerja dan tekanan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Puri Asih Salatiga, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Puri Asih Saltiga.
8	Cholifatur Ramadahan Aryadi	Pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai (pada Dinas Penanaman Modal, Ptsp dan Tenaga Kerja Probolinggo).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal , PRSP,dan Tenaga Kerja Probolinggo, sedangkan variabel lingkungan kerja, dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadapkinerja pegawai
9.	Triatmato & Eva Silvani Lawas (2017)	Pengaruh komunikasi, motivasi dan kejasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan.	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa komunikasi , motivasi itu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
10.	Noorlaily Maulida,(2018)	Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Pt Bess Finance Banjarmasin.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel komunikasi dan motivasi berpengaruh signifikan dan simultan terhadap karyawan.

11.	Rudhito et al., (2018)	Pengaruh komunikasi , motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga (persero), Tbk Cabang Surabaya-Gempol.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
-----	-------------------------------	---	--

Sumber : diolah peneliti (2021)

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan yang memiliki proposisi atau posisi proposisional (Umar, 2000). Berdasarkan variabel yang akan diteliti maka asumsi yang akan dibuat dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Samudera Banjarsari
- H₂: Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Samudera Banjarsari
- H₃: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Samudera Banjarsari
- H₄: Motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Samudera Banjarsari