

**PENGARUH DISIPLIN, KOMUNIKASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT KARYASINDO SAMUDRA
BIRU SHIPYARD**

SKRIPSI



Oleh :
Hian Heryanto
170910100

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

**PENGARUH DISIPLIN, KOMUNIKASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT KARYASINDO SAMUDRA
BIRU SHIPYARD**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh :
Hian Heryanto
170910100**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Hian Heryanto
NPM : 170910100
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

“PENGARUH DISIPLIN, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KARYASINDO SAMUDRA
BIRU SHIPYARD”

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip di dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 30 Juli 2021



Hian Heryanto
170910100

**PENGARUH DISIPLIN, KOMUNIKASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT KARYASINDO SAMUDRA
BIRU SHIPYARD**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh:
Hian Heryanto
170910100**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera di bawah ini**

Batam, 30 Juli 2021



Daris Purba, S.E.I, M.S.I.

Pembimbing

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan bersifat replikasi dari beberapa penelitian sebelumnya dengan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 23. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dengan 114 responden. Data diperoleh melalui kuesioner. Variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai t hitung $2,613 > t$ tabel $1,981$ dan signifikansi $0,010 < 0,05$. Variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai t hitung $5,429 > t$ tabel $1,981$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai t hitung $2,591 > t$ tabel $1,981$ dan signifikansi $0,011 < 0,05$. Terakhir secara simultan disiplin, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar $39,507 > 2,687 F$ tabel dengan signifikansi $0,000 > 0,05$. Kesimpulannya, disiplin, komunikasi, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.

Kata kunci: Disiplin; Komunikasi; Lingkungan Kerja; Kinerja karyawan.

ABSTRACT

The aims of this research is to ascertain the influence of dicipline, communication and work environment on employee performance at PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard. This research type is descriptive quantitative and the nature of research replication from several previous studies with multiple linier regression analysis used SPSS version 23. The sample in this research is a saturation sampling with 114 respondents. The data obtained through a questionnaire. The dicipline variables has a positive and significant of employee performance because has t value $2,613 > 1,981$ t table and significance of $0,010 < 0,05$. The communication variables has a positive and significant of employee performance because has t value $5,429 > 1,981$ t table and significance of $0,000 < 0,05$. The work environment variables has a positive and significant of employee performance because has t value $2,591 > 1,981$ t table and significance $0,011 < 0,05$. Lastly simultaneously dicipline, communication, and work environment have an effect of $39,507 > 2,687$ Ftable with significance $0,000 > 0,05$. The conclusion, dicipline, communication, and work environment partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance of PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.

Keywords: *Communication; Dicipline; Employee Performance; Work Environment*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa berkat Karunia-Nya kepada kita semua sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard” dengan baik sebagai syarat untuk tugas akhir strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan lapang dada. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Bapak Daris Purba, S.E.I, M.S.I. selaku Dosen pembimbing skripsi yang telah mengarahkan penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan benar;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Kedua orang tua yang telah memberikan doa, semangat dan dorongan dalam menyelesaikan skripsi ini;
7. Teman-teman satu angkatan yang selalu memberikan motivasi, dukungan, dan semangat;
8. Seluruh karyawan PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard yang telah membantu dalam pengumpulan data dan kuesioner sebagai responden;
9. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu baik langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini.

Harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan motivasi khusus baginya penulis sendiri dan para pembaca. Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan berkat-Nya.

Batam, 30 Juli 2021



Hian Heryanto

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
1.6.1 Manfaat Teoritis	8
1.6.2 Manfaat Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Teori Dasar.....	10
2.1.1 Disiplin.....	10
2.1.2 Komunikasi	12
2.1.3 Lingkungan Kerja	15
2.1.4 Kinerja Karyawan	18
2.2 Penelitian Terdahulu	20
2.3 Kerangka Pemikiran.....	22
2.3.1 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan	22
2.3.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.....	22
2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	23
2.4 Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Jenis Penelitian.....	25
3.2 Sifat Penelitian	25
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian.....	25
3.4 Populasi dan Sampel	26
3.4.1 Populasi.....	26
3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel	26
3.4.3 Teknik <i>Sampling</i>	26
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	27
3.6.1 Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.6.2 Instrumen Pengumpulan Data.....	28
3.7 Operasional Variabel	28

3.7.1	Variabel Independen	28
3.7.2	Variabel Dependen.....	29
3.8	Metode Analisis Data.....	31
3.8.1	Analisis Deskriptif	31
3.8.2	Uji Kualitas Data.....	31
3.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	32
3.8.4	Uji Pengaruh	33
3.9	Uji Hipotesis	33
3.9.1	Uji t (Parsial).....	33
3.9.2	Uji F (Simultan)	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		35
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	35
4.1.1	Sejarah Perusahaan	35
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	37
4.1.3	Nilai Perusahaan	37
4.1.4	Standar Perusahaan	38
4.1.5	Logo Perusahaan.....	40
4.2	Deskriptif Karakteristik Responden.....	40
4.2.1	Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
4.2.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	42
4.2.3	Distribusi Responden berdasarkan Pendidikan.....	43
4.3	Deskripsi Jawaban Responden.....	44
4.3.1	Deskripsi Jawaban Variabel Disiplin (X_1).....	45
4.3.2	Deskripsi Jawaban Variabel Komunikasi (X_2)	46
4.3.3	Deskripsi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X_3).....	47
4.3.4	Deskripsi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	48
4.4	Analisis Data.....	49
4.4.1	Hasil Uji Kualitas Instrumen	49
4.4.2	Hasil Uji Asumsi.....	54
4.4.3	Uji Pengaruh	58
4.5	Pengujian Hipotesis	60
4.5.1	Uji T (Uji Parsial)	61
4.5.2	Uji F (Uji Simultan)	62
4.6	Pembahasan.....	62
4.6.1	Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan	62
4.6.2	Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.....	63
4.6.3	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	64
4.6.4	Pengaruh Disiplin, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	64
4.7	Implikasi Hasil Penelitian	65
BAB V PENUTUP.....		66
5.1	Kesimpulan	66
5.2	Saran	66
DAFTAR PUSTAKA		
Lampiran 1. Pendukung Penelitian		
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup		

Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	23
Gambar 4. 1 Logo Perusahaan.....	40
Gambar 4. 2 Diagram Pie Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Gambar 4. 3 Diagram Pie Berdasarkan Usia.....	42
Gambar 4. 4 Diagram Pie Berdasarkan Pendidikan	43
Gambar 4. 5 Hasil Uji Normalitas (Histogram)	55
Gambar 4. 6 Hasil Uji Normalitas (P-Plot)	55
Gambar 4. 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot).....	58

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Daftar Kehadiran Karyawan Tahun 2021	2
Tabel 1. 2	Data Serah Terima Proyek Kapal tahun 2021	5
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3. 1	Skala Pernyataan	28
Tabel 3. 2	Operasional Variabel.....	30
Tabel 4. 1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4. 2	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel 4. 3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	43
Tabel 4. 4	Rentang Skala.....	45
Tabel 4. 5	Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin	45
Tabel 4. 6	Distribusi Jawaban Responden Variabel Komunikasi	46
Tabel 4. 7	Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	47
Tabel 4. 8	Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	48
Tabel 4. 9	Hasil Uji Validitas Veriabel Disiplin	49
Tabel 4. 10	Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi.....	50
Tabel 4. 11	Hasil Uji Validitas variabel Lingkungan Kerja.....	51
Tabel 4. 12	Hasil Uji Validitas variabel Kinerja Karyawan.....	52
Tabel 4. 13	Hasil Uji Reliabilitas variabel Disiplin	53
Tabel 4. 14	Hasil Uji Reliabilitas variabel Komunikasi.....	53
Tabel 4. 15	Hasil Uji Reliabilitas variabel Lingkungan Kerja	54
Tabel 4. 16	Hasil Uji Reliabilitas variabel Kinerja Karyawan	54
Tabel 4. 17	Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)	56
Tabel 4. 18	Hasil Uji Multikolinearitas	57
Tabel 4. 19	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	59
Tabel 4. 20	Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi	60
Tabel 4. 21	Hasil Uji t	61
Tabel 4. 22	Hasil Uji F	62

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Uji Validitas	31
Rumus 3. 2 Analisis Regresi Linier Berganda	33

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa ini terus berkembang dan semakin memaksa manusia agar dapat tetap berkembang hingga bersaing dalam menghadapi perkembangan yang terjadi. Jika tidak mampu beradaptasi, maka manusia akan tertinggal dengan perkembangan yang ada. Begitu pula dengan pelaku usaha, pelaku usaha diharapkan dapat mengelola serta menggunakan sumber daya yang dimiliki hingga mampu untuk bersaing mengikuti perkembangan zaman. Semakin banyak perusahaan-perusahaan yang berdiri di berbagai jenis sektor yang tentu memiliki sebuah tujuan untuk dicapai. Sumber daya yang dapat membantu berjalannya kegiatan dalam suatu perusahaan demi mencapai tujuan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dianggap berkualitas dapat dinilai berdasarkan pencapaian kerja yang baik bagi perusahaan. Berbagai Upaya dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan diantaranya dengan menciptakan hubungan berkomunikasi yang baik antar karyawan ataupun atasan, memantau karyawan ketika bekerja untuk mengetahui apakah karyawan telah disiplin dalam bekerja, dan memperhatikan lingkungan sekitar karyawan bekerja.

PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard atau yang dikenal dengan PT KSBS yang merupakan perusahaan pembuatan kapal baru atau kapal perbaikan. Yang didirikan pada tanggal 08 Maret 2005, yang beralamat di jalan Kavling Sagulung Baru, Sei Lekop, Kec. Batu Aji, Kota Batam. Pada PT Karyasindo Samudra Biru

Shipyards memiliki beberapa permasalahan seperti sering terjadinya kesalahan dalam berkomunikasi, karyawan yang tidak disiplin dan lingkungan kerja yang tidak memadai. Oleh karena itu perusahaan belum mencapai tingkat kinerja yang baik karena sumber daya yang dimiliki perusahaan.

Bentuk sikap yang harus ditunjukkan oleh setiap karyawan, yaitu kedisiplinan yang ketat, serta adanya peraturan yang ketat maka akan membantu mencapai keberhasilan rencana kerja yang telah direncanakan perusahaan. Berdasarkan observasi dan wawancara, peraturan yang berlaku di PT Karyasindo Samudra Biru Shipyards masih kurang tegas dan juga tidak jelas, sehingga karyawan menjadi tidak patuh dan taat dengan aturan yang ada pada perusahaan. Seperti sebagian karyawan masih suka bolos atau tidak mengikuti jam bekerja yang telah ditentukan, kurangnya rasa hormat dan menghargai atasan maupun rekan kerja, dan karyawan yang diberikan pekerjaan diluar kantor dan tidak kembali ke kantor setelah menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.

Tabel 1. 1 Daftar Kehadiran Karyawan Tahun 2021

Periode	Hadir	Alpa	Izin	Sakit	Jumlah
Januari 2021	106	5	1	2	114
Februari 2021	102	7	1	4	114
Maret 2021	99	9	2	4	114
April 2021	93	11	4	6	114
Mei 2021	90	16	5	3	114

Sumber: PT Karyasindo Samudra Biru Shipyards, 2021

Dari tabel 1.1 dapat dilihat semakin menurunnya kehadiran karyawan pada bulan Januari hingga bulan Mei tahun 2021. Bulan Januari 2021 jumlah karyawan yang hadir sebanyak 106 karyawan, bulan Februari 2021 jumlah karyawan yang hadir sebanyak 102 karyawan, bulan Maret 2021 jumlah karyawan yang hadir sebanyak 99 karyawan, bulan April 2021 jumlah karyawan yang hadir sebanyak 93 karyawan, bulan Mei 2021 jumlah karyawan yang hadir sebanyak 90 karyawan. Bulan Januari 2021 jumlah karyawan yang alpa sebanyak 5 karyawan, bulan Februari 2021 jumlah karyawan yang alpa sebanyak 7 karyawan, bulan Maret 2021 jumlah karyawan yang alpa sebanyak 9 karyawan, bulan April 2021 jumlah karyawan yang alpa sebanyak 11 karyawan, bulan Mei 2021 jumlah karyawan yang alpa sebanyak 16 karyawan. Berdasarkan data diatas, semakin menurunnya kehadiran karyawan dan semakin meningkat pula jumlah karyawan alpa/tidak hadir tanpa keterangan yang menyebabkan semakin menurunnya kinerja karyawan yang mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Agar tercapainya tujuan perusahaan maka kinerja karyawan yang dimiliki juga harus baik supaya dapat membantu proses yang berjalan. Kinerja yang baik dapat diperoleh jika karyawan dapat berkomunikasi dengan baik sesama karyawan ataupun atasan. Komunikasi dapat dikatakan baik apabila pesan yang dikirimkan oleh pemberi pesan mudah dipahami dengan baik dan benar oleh penerima pesan. Permasalahan yang terjadi di PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard berdasarkan wawancara terhadap karyawan adalah terkadang terjadinya *miscommunication* sesama karyawan yang menyebabkan kesalahpahaman, komunikasi menggunakan telepon kantor yang masih terputus-putus karena kabel telepon atau jaringan yang

tidak bagus, dan masih terdapat beberapa karyawan masih belum menyampaikan pesan dengan baik dan benar ketika berkomunikasi menggunakan *e-mail*.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang berguna sebagai tempat atau wadah sehingga sumber daya manusia dapat melaksanakan pekerjaan dengan optimal. PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard masih kurang dalam memperhatikan keadaan lingkungan kerja karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas maupun perkerja seperti pendingin ruangan (*Air Conditioner*) yang masih kurang dalam ruangan, kebersihan lingkungan kerja yang kurang bersih sehingga mempengaruhi kualitas kerja yang dihasilkan, serta peralatan yang jarang di *maintenance* sehingga mempengaruhi keefektifan kerja karyawan, cahaya atau penerangan maupun kondisi ruangan kerja yang sering bocor pada saat cuaca hujan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu unsur penilaian perusahaan terhadap hasil pekerjaan karyawan. Perusahaan sangat menginginkan karyawannya bekerja secara optimal supaya dapat tercapainya tujuan perusahaan. PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard melakukan penilaian kinerja karyawan yang dinilai dari hasil dan kualitas pekerjaan karyawan serta jangka waktu yang ditentukan oleh perusahaan dan mengharuskan karyawan menyelesaikan tepat waktu sebagai target yang harus dicapai karyawan dalam melaksanakan pengerjaan kapal.

Tabel 1. 2 Data Serah Terima Proyek Kapal tahun 2021

No	Nama Proyek	Jenis	Estimasi Pengerjaan	Tanggal		Waktu Pengerjaan
				Pembuatan	Serah Terima	
1	DUTA KAPUAS 25	TUG BOAT	6 Bulan	01/05/2020	22/01/2021	8 Bulan
2	ALFI 5412 03	TUG BOAT	6 Bulan	23/06/2020	29/01/2021	7 Bulan
3	LAOURA 5412 IE 03	TONGKANG DECK CARGO BARGE	5 Bulan	03/07/2020	18/02/2021	7 Bulan
4	INTAN BIRU	TONGKANG MINYAK (OIL & CHEMICAL BARGE)	11 Bulan	28/03/2020	01/04/2021	12 Bulan
5	ARIEL TRIJAYA VIII	TONGKANG MINYAK (OIL BARGE)	8 Bulan	01/07/2020	03/04/2021	9 Bulann

Sumber: HRD PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard, 2021

Dari tabel 1.2 terdapat data serah terima kapal yang juga terlihat estimasi pengerjaan kapal, waktu pembuatan kapal, waktu serah terima kapal, dan juga berapa lama proyek kapal selesai dikerjakan. Pada data diatas dapat dilihat kapal yang diselesaikan rata-rata melebihi waktu estimasi yang diberikan oleh perusahaan walaupun hal ini tidak mempengaruhi kerjasama antara perusahaan dengan *customer* tetapi dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan tentunya dapat menjadi nilai tambahan untuk karyawan. Dengan melihat waktu pengerjaan yang selalu melewati dari waktu estimasi kerja tentunya membuat perusahaan memberi nilai yang tidak bagus kepada karyawan karena keterlambatan penyelesaian pekerjaan dengan kata lain kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan masih kurang optimal.

Kesimpulan dari latar belakang masalah diatas adalah karyawan yang bekerja masih kurang optimal dipengaruhi oleh karyawan yang tidak disiplin, komunikasi antar karyawan maupun atasan masih kurang, dan lingkungan kerja

perusahaan yang kurang nyaman sehingga memengaruhi karyawan dalam menghasilkan pekerjaan yang baik. Berdasarkan masalah yang ada peneliti terdorong untuk melakukan riset lebih lanjut tentang disiplin kerja, komunikasi kerja dan lingkungan kerja untuk mengetahui pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka peneliti akan menyusun skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasar latar belakang diatas dapat diidentifikasi adanya beberapa masalah, yaitu

1. Peraturan digunakan saat ini masih kurang ketat sehingga karyawan menjadi tidak patuh.
2. Masih terdapat banyak karyawan tidak mengikuti jam kerja yang telah ditentukan seperti terlambat kembali ke kantor setelah istirahat.
3. Beberapa karyawan masih kurang menghargai atasan atau rekan kerja dan berbicara dengan perkataan yang tidak sopan.
4. Masih terjadi *miscommunication* sesama karyawan karena jaringan maupun telepon yang bermasalah.
5. Kebersihan lingkungan kerja yang kurang bersih menyebabkan ketidaknyamanan ketika bekerja.
6. Fasilitas dan peralatan kantor yang kurang memadai.

1.3 Batasan Masalah

Pada riset ini terdapat batasan masalah, yaitu.

1. Variabel terikat dalam penelitian adalah Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel bebas dalam penelitian adalah Disiplin (X_1), Komunikasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3).
3. Responden yang diteliti pada penelitian ini merupakan semua karyawan PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.
4. Penelitian ini ditelitikan selama 5 bulan yaitu dari bulan Maret 2021 hingga Juli 2021.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam riset ini, yaitu.

1. Bagaimana Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard?
2. Bagaimana Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard?
3. Bagaimana Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakan riset ini, yaitu.

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil berdasarkan studi tersebut diharapkan dapat berguna dalam disiplin, komunikasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dan agar studi ini dapat dijadikan sumber masukan serta memiliki manfaat positif.

1.6.2 Manfaat Praktis

Hasil studi ini, ada beberapa manfaat praktis yaitu.

1. Untuk Perusahaan

Berdasarkan hasil studi ini, penulis berhadapan dapat menjadi bahan pendukung maupun bahan pertimbangan dalam pengambilan suatu keputusan terhadap permasalahan yang sedang dihadapi perusahaan yang berhubungan dengan disiplin, komunikasi dan lingkungan kerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

2. Untuk Universitas Putera Batam

Dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk pembaca berdasarkan hasil studi ini tentang pengaruh disiplin, komunikasi dan lingkungan kerja serta yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan serta dapat meningkatkan ilmu pengetahuan maupun wawasan.

3. Untuk Penulis

Untuk mengintegrasikan ilmu pengetahuan dari hasil penelitian yang di dapat supaya lebih memaknai seberapa besarnya meningkatkan kinerja karyawan didalam suatu perusahaan.

4. Untuk Peneliti Selanjutnya

Penulis mengharapkan hasil studi dapat dijadikan contoh ataupun referensi untuk peneliti berikutnya tentang disiplin, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Disiplin

2.1.1.1 Pengertian Disiplin

Disiplin melambangkan seorang yang memiliki kesadaran penuh dan bersedia untuk mematuhi peraturan pada suatu instansi dan norma yang berlaku, adanya kedisiplinan merupakan faktor penting pada sumber daya manusia, karena kedisiplinan karyawan yang bagus maka kinerja yang dihasilkan semakin tinggi (Cesilia, Tewal, & Tulung, 2017:427).

Kesadaran dalam mengikuti seluruh norma dan aturan yang ada disebut sebagai disiplin. Disiplin dapat tercermin dari tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Disiplin dapat diciptakan dengan baik akan mendorong semangat kerja agar tercapainya tujuan perusahaan (Setyawati, Aryani, & Ningrum, 2018:407).

Disiplin kerja adalah sikap karyawan yang dicerminkan dari rasa hormat dan patuh terhadap aturan perusahaan maupun diri sendiri, bertujuan agar penyesuaian diri dapat dilakukan oleh karyawan secara sukarela (Harahap & Tirtayasa, 2020;124)

Disiplin kerja merupakan kunci bagi para atasan untuk melakukan komunikasi dengan para bawahan sehingga para bawahan dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan bersedia untuk merubah sikap dan perilaku dalam mentaati seluruh peraturan dan norma perusahaan (Supomo & Nurhayati, 2018:134).

Disiplin merupakan perilaku patuh terhadap seluruh aturan yang ada pada perusahaan maupun diri karyawan, yang berdampak baik terhadap karyawan dalam menempatkan diri untuk mematuhi seluruh peraturan yang ada (Prasetyo & Marlina, 2019:24).

Disiplin pada karyawan dapat tercerminkan dari karyawan yang taat dan patuh terhadap seluruh peraturan perusahaan. Dalam arti sempit disiplin merupakan perbuatan yang dilakukan untuk perbaikan sikap dari perilaku yang terdapat ada dalam diri karyawan (Siagian, 2018:4).

Disiplin kerja adalah sikap yang terpuji seperti taat, hormat dan melaksanakan aturan yang dianut serta kemampuan dalam menjalankan dan bertanggung jawab atas pelanggaran yang dilakukan. (Likdanawati, 2018:18).

Dapat disimpulkan disiplin adalah kesadaran setiap karyawan dalam mematuhi seluruh ketentuan yang ditetapkan suatu perusahaan. Kedisiplinan juga dapat dilihat dari tingkah laku dan etika seseorang karyawan terhadap sesama karyawan maupun atasan ketika bekerja.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Disiplin

Faktor disiplin, antara lain (Harahap & Tirtayasa, 2020:125).

1. Memberikan kompensasi.
2. Keteladanan seorang pemimpin.
3. Adanya panutan dalam suatu aturan.
4. Pemimpin yang berani mengambil keputusan.
5. Pegawai seorang atasan.
6. Perhatian yang diperoleh bawahan.

2.1.1.3 Komponen Disiplin

Komponen disiplin, antara lain (Edy & Risambessy, 2018:22)

1. Absensi.
2. Patuh terhadap aturan kerja.
3. Patuh terhadap standar kerja.
4. Bekerja dengan penuh kesadaran.
5. Bekerja etis.

2.1.1.4 Indikator Disiplin

Indikator disiplin, antara lain (Arda, 2017:50).

1. Mematuhi aturan waktu, yaitu peraturan tentang jam kerja.
2. Mematuhi aturan perusahaan, yaitu peraturan perilaku dan cara berpakaian yang sopan saat melakukan pekerjaan.
3. Mematuhi aturan dalam bekerja, yaitu peraturan tata cara dalam melaksanakan tugas dan berbuhungan dengan rekan kerja lain.
4. Mematuhi aturan lainnya diperusahaan.

Peraturan tentang hal yang baik atau tidak baik dilakukan oleh karyawan selama bekerja.

2.1.2 Komunikasi

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi

Sebuah alur pengiriman sebuah pesan. yang terjadi dalam organisasi yang berlangsung antara karyawan ke pemimpin, pemimpin ke karyawan, pemimpin ke pemimpin, dan karyawan ke bawahan ialah pengertian dari komunikasi (Edy & Risambessy, 2018:70).

Komunikasi ialah suatu proses pemindahan informasi yang ada serta pemahaman satu orang ke orang lainnya. Komunikasi dapat menjadi berkualitas dan sesuai dengan kondisi antara pengirim pesan dengan penerima pesan memiliki sikap saling percaya, jujur, dan empati (Erwantiningsih, 2019:133).

Komunikasi bentuk proses penyampaian ide, pesan maupun bentuk informasi kepada orang lain sehingga pesan dapat dipahami yang akan mengarahkan ke pencapaian tujuan oleh penerima pesan (Darmasaputra & Sudibya, 2019:5849).

Komunikasi merupakan sebuah proses penyampaian atau menerima informasi yang diperoleh dari satu pihak yang akan disampaikan pada pihak lain agar dimengerti yang berguna untuk memberi tahu inti dari informasi tersebut (Supomo & Nurhayati, 2018:158)

Komunikasi merupakan proses pemindahan atau menyampaikan pikiran oleh seseorang kepada pihak lain dengan cara yang dapat dipahami oleh berbagai belah pihak tertentu dan berkomunikasi menggunakan media yang dapat mengubah sikap dan tingkah laku maupun banyak orang (Maulida, 2018:15).

Komunikasi adalah kegiatan penyampaian sebuah maksud yang dapat dilakukan oleh seseorang kepada orang lainnya yang dapat dilakukan langsung maupun secara tidak langsung (Ginting, Bangun, Munthe, & Sihombing, 2019:36).

Dapat disimpulkan komunikasi kerja adalah cara penyampaian sebuah maksud ataupun pendapat yang timbul ketika bekerja antar karyawan yang dapat dilakukan dengan berbagai macam cara seperti berbicara tatap muka, bertelepon, maupun mengirimkan pesan.

2.1.2.2 Faktor Komunikasi

Faktor komunikasi, yaitu (N. B. Ginting, 2018:133).

1. Faktor dari komunikator adalah media, pengetahuan, keterampilan dan sikap komunikator.
2. Faktor dari komunikan adalah media, pengetahuan, keterampilan dan sikap komunikan.

2.1.2.3 Manfaat Komunikasi

Manfaat komunikasi, yaitu (N. B. Ginting, 2018:133).

1. Menginformasikan, memberi informasi mengenai kejadian, peristiwa atau pikiran yang akan disampaikan
2. Mendidik, melalui berkomunikasi dapat memberi ilmu atau wawasan dan menyampaikan ide yang baik untuk orang banyak.
3. Mempengaruhi, setiap pelaku komunikasi juga akan berusaha saling mempengaruhi antara komunikan maupun komunikator.
4. Menghibur, komunikasi yakni juga dapat menjadi suatu hiburan atau menghibur orang lain yang mendapat informasi.

2.1.2.4 Indikator Komunikasi

Indikator komunikasi, yaitu (Syahrudin, Hermanto, & Wardini, 2020:172).

1. Pemahaman
Sebuah kemampuan dalam memahami pesan dengan tepat yang dimaksudkan oleh komunikator.
2. Tujuan Komunikasi

Perasaan puas apabila proses komunikasi berhasil dalam menyampaikan sebuah informasi. Tujuan komunikasi bukan hanya sebagai transaksi pesan, melainkan dimaksud untuk berinteraksi secara menyenangkan guna membina hubungan antarmanusia.

3. Sikap berkomunikasi

Pengaruh sikap pada saat berkomunikasi sebelum dan sesudah menerima pesan sesuai dengan isinya. Dalam ruang lingkup perusahaan secara sadar maupun tidak sering terjadinya tindakan mempengaruhi orang lain dan dalam berbagai situasi, karyawan berusaha mempengaruhi orang lain dengan membuat mereka berperilaku positif sesuai keinginannya.

4. Hubungan dalam proses komunikasi

Semakin baik hubungan yang ketika berlangsungnya komunikasi secara tidak langsung dapat meningkatkan hubungan antarmanusia yang ada diperusahaan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Keadaan lingkungan memengaruhi satu maupun banyak orang dengan tidak langsung maupun langsung ketika melaksanakan aktivitas merupakan pengertian dari lingkungan kerja (Heruwanto, Septian, & Kurniawan, 2018:173).

Lingkungan kerja merupakan semua peralatan maupun perlengkapan dan bahan yang digunakan pada lingkungan dimana satu maupun sekelompok orang yang bekerja dengan metode dan peraturan yang baik dan benar (Yuliana, Budi, & Gagah, 2017:3).

Keseluruhan yang terdapat pada lingkungan sekitar para karyawan dan mampu memengaruhi pribadi ketika melaksanakan perintah dan pekerjaan yang diberikan kepadanya disebut juga sebagai lingkungan kerja (Yantika, Herlambang, & Rozzaid, 2018:177).

Lingkungan kerja merupakan suatu unsur kuat yang mempengaruhi kinerja perusahaan, secara tidak langsung maupun langsung (Bukhari & Pasaribu, 2019).

Lingkungan kerja merupakan alat serta fasilitas yang terdapat pada sekitar karyawan yang berguna untuk membantu kesuksesan dalam bekerja pada suatu perusahaan (Siahaan & Bahri, 2019:21).

Maka kesimpulan yang didapat lingkungan kerja adalah keadaan tempat bekerja satu orang atau lebih yang berkualitas untuk membantu pencapaian kinerja yang optimal seperti kebersihan, kenyamanan dan keamanan sekitar tempat karyawan bekerja dan kelengkapan peralatan maupun perlengkapan untuk kelancaran dalam bertugas.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terbagi menjadi beberapa jenis, yaitu (Rohmatulloh & Satrio, 2017:3).

1. Lingkungan kerja secara fisik.
2. Lingkungan kerja secara non fisik.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terdapat beberapa faktor (Hanafi & Yohana, 2017:78).

1. Faktor intrinsik meliputi:
 - a. Pekerjaan yang memberi rasa senang bagi karyawan.

- b. Pekerjaan yang memberi kesempatan karyawan untuk menunjukkan prestasi kerja.
 - c. Pekerjaan yang memberi kesempatan untuk karyawan terus meningkatkan keterampilan.
2. Faktor ekstrinsik meliputi:
- a. Pendapatan uang maupun barang yang diberikan kepada karyawan.
 - b. Lingkungan perusahaan yang memberi dukungan kepada karyawan.
 - c. Kebijakan perusahaan yang memotivasi seorang karyawan.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalamnya ada beberapa indikator, yaitu (Bukhari & Pasaribu, 2019:95).

1. Penerangan, yaitu cahaya yang cukup dalam ruangan tempat karyawan bekerja.
2. Suhu udara, yaitu keseimbangan suhu dalam ruangan kerja karyawan yang artinya tidak terlalu dingin maupun tidak terlalu panas.
3. Suara bising, yaitu suara yang berasal dari luar ruangan maupun dalam ruangan karyawan bekerja.
4. Ruang gerak yang diperlukan, yaitu posisi alat dan letak tempat duduk antarkaryawan dalam satu ruangan.
5. Hubungan antar pegawai, yaitu hubungan antar satu karyawan dengan karyawan lainnya.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan sebuah prestasi yang dicapai dalam pekerjaan dapat dinilai berdasarkan kuantitas ataupun kualitas yang dihasilkan oleh karyawan untuk mengerjakan tugas sesuai beban kerja yang dibebankan oleh perusahaan. (Suhardi, 2019:297).

Serangkaian kegiatan yang mencerminkan seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan ketika menyelesaikan tanggung jawabnya yang dapat berupa keberhasilan maupun kekurangannya yang disebut kinerja karyawan (Prasetyo & Marlina, 2019:23).

Kinerja ialah sebuah pencapaian dapat dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang bergantung pada keterampilan, pengalaman, ketulusan dan ketepatan dari segi waktu dan kualitas. (Hadian, 2018:164)

Kinerja merupakan sebuah pemikiran dan karya yang dihasilkan oleh karyawan yang akan dinilai melalui mutu dan jumlah yang dibuktikan melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang ditentukan perusahaan. (Erwantiningsih, 2019:133).

Kinerja merupakan sebuah gambaran seberapa baik dan seberapa banyak yang dihasilkan sesuai dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang diberikan oleh perusahaan (Siahaan & Bahri, 2019 : 19)

Kinerja merupakan sikap nyata setiap karyawan yang dilihat melalui sebuah prestasi kerja yang dicapai dalam perusahaan. (I. M. Ginting et al., 2019:31).

Maka dapat diketahui kinerja ialah hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh seseorang karyawan maupun kelompok karyawan yang berguna untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Kinerja optimal dapat dinilai dari keefektifan dan keefisienan dalam bekerja.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan terdapat beberapa faktor (N. B. Ginting, 2018:133).

1. Efektivitas dan efisiensi.
2. Tanggung jawab disertai otoritas.
3. Patuh.
4. Inisiatif.

2.1.4.3 Unsur-unsur Penilaian Kinerja

Unsur-unsur penilaian kinerja karyawan, antara lain (Nanulaitta, 2018:209)

1. Performa.
2. Kepatuhan.
3. Daya cipta.
4. Bekerja sama.
5. Keterampilan.
6. Tanggung jawab.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didalamnya ada beberapa indikator, yaitu (Harahap & Tirtayasa, 2020:123).

1. Kualitas, yaitu tingkat keberhasilan suatu aktifitas yang dinilai dengan beberapa cara sesuai dengan peraturan perusahaan.

2. Kuantitas, yaitu banyak barang maupun jasa yang dihasilkan dalam siklus waktu tertentu.
3. Akurasi waktu adalah tingkat penuntasan pekerjaan dengan waktu yang diinginkan oleh perusahaan.
4. Efektifitas, yaitu menggunakan karyawan dengan semaksimal mungkin untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya.
5. Komitmen organisasi, yaitu tingkat komitmen seorang karyawan terhadap tanggung jawab dan organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu untuk mengetahui dan membandingkan hasil penelitian yang lain dan menggunakan variabel sama untuk dijadikan sebagai gambaran. Berikut adalah hasil penelitian terdahulu memiliki hubungan dengan variabel yang diteliti dalam penelitian.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, dan ISSN	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Bhastary & Suwardi, 2018) E-ISSN: 2615-1316	Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samudera Perdana	Analisis Regresi Berganda	Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Samuera Perdana
2	(Prasetyo & Marlina, 2019) E-ISSN: 2579-9312	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 2.1 Lanjutan

3	(Maulida, 2018) ISSN : 1979-1127	Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bess Finance Banjarmasin	Uji Regresi	Komunikasi kerja memiliki pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bess Finance Banjarmasin
4	(N. B. Ginting, 2018) E-ISSN: 2477-0574	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan	Regresi Berganda	Disiplin Kerja dan Komunikasi secara Parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sekar Mulia Abadi.
5	(Nabawi, 2019) ISSN: 2623-2634	Pengaruh lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Lingkungan Kerja secara Parsial dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
6	(Siahaan & Bahri, 2019) ISSN: 2623-2634	Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Lingkungan Kerja secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh Tidak Signifikan terhadap Kinerja Pegawai
7	(Katidjan, Pawirosumarto, & Isnaryadi, 2017) ISSN: 2460-5328	Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Komunikasi berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Api Metra Palma (Medco Agro)
8	(I. M. Ginting et al., 2019)	Pengaruh Disiplin dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Unit Pembangunan Sumatera Bagian Utara)	Regresi Linier Berganda	Disiplin dan Komunikasi secara parsial dan Simultan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Unit Induk Sumatera Bagian Utara

Sumber: Penelitian 2021

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Didalam perusahaan faktor penting penentu apakah tercapai atau tidaknya tujuan sebuah perusahaan salah satunya adalah dengan perusahaan memiliki karyawan yang disiplin dalam waktu maupun bekerja. Kedisiplinan karyawan dapat dilihat melalui kualitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Jika karyawan yang dimiliki tidak mempunyai kesadaran disiplin saat bekerja, sehingga kinerja dalam perusahaan juga akan menurun.

Berdasarkan hasil penelitian oleh Cesilia et al. (2017) dengan ISSN 2303 – 1174 yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manadi yang memperoleh hasil variabel Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado.

2.3.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi pada lingkungan perusahaan menjadi faktor penting agar tercapai kinerja yang optimal karena komunikasi antar sesama karyawan ataupun dengan atasan sangat diperlukan untuk menjalankan sebuah pekerjaan dan agar menghasilkan kinerja yang baik. Jika komunikasi dalam perusahaan tidak berjalan dengan lancar maka hasil pekerjaan yang dihasilkan tidak akan maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian oleh I. M. Ginting et al. (2019) dengan ISSN 2615 – 1928 yang berjudul Pengaruh Disiplin dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara) yang memperoleh hasil secara parsial variabel Komunikasi berpengaruh Positif dan

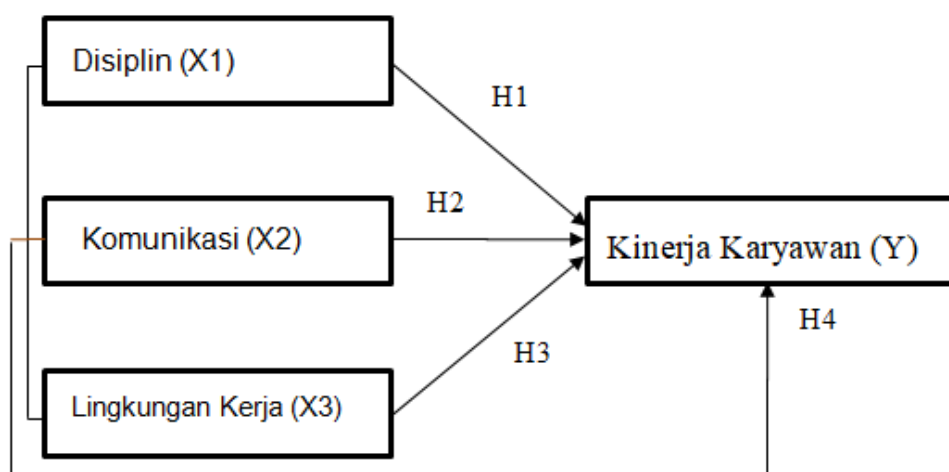
signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dianggap sebagai hal penting agar kinerja yang dihasilkan memiliki kualitas yang baik. Lingkungan kerja dalam perusahaan dapat dikategorikan baik untuk bekerja jika memenuhi persyaratan kenyamanan, kebersihan, maupun kelengkapan peralatan dan perlengkapan. Jika karyawan bekerja dalam lingkungan yang tidak memenuhi persyaratan, maka kerja yang dihasilkan karyawan tersebut dalam perusahaan akan tidak optimal.

Berdasarkan hasil Rohmatulloh & Satrio (2017) dengan ISSN 2461 – 0593 yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang memperoleh variabel Komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Dengan uraian kerangka pemikiran di atas, maka dapat dijabarkan grafik atas hubungan seluruh variabel, sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Penelitian 2021

2.4 Hipotesis

Berdasarkan gambar 2.1 kerangka pemikiran diatas, sehingga disimpulkan hipotesis pada riset ini, yaitu.

H₁ : Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.

H₂ : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.

H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.

H₄ : Disiplin, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu *descriptive research* atau deskriptif kuantitatif. Disebutkan dalam buku milik Muhyiddin, Tarmizi, & Yulianita (2018:10), penelitian deskriptif merupakan penelitian dengan metode pencarian fakta yang digambarkan secara sistematis dan interpretasi yang tepat. Penelitian deskripsi yang baik adalah dari sebuah penelitian yang nantinya akan ditambahkan pengetahuan peneliti lain dan orang lain.

3.2 Sifat Penelitian

Penelitian tersebut bersifat replikasi berupa studi ulang diteliti dari beberapa penelitian terdahulu namun dengan lokasi, variabel, periode, dan objek yang berbeda.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

Lokasi studi yang diteliti adalah PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard dengan alamat Galangan kapal di jalan Kav. Sagulung Baru, Sei Lekop, Batu Aji, Kota Batam, dan Kantor beralamat di jalan Gajah Mada kompleks Indofast blok D No 42-43, Kec. Batam Kota, Kota Batam. Adapun periode penelitian yang dilakukan untuk melakukan pengamatan pada bulan Maret – April 2021, pengumpulan data dilakukan pada bulan Mei 2021, sedangkan pengolahan data hingga peneliti menyelesaikan penelitian pada bulan Juni - Juli 2021. Sehingga jangka durasi penelitian dilakukan adalah 5 bulan dihitung dari bulan Maret hingga Juli tahun 2021.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi yang ada dipengkajian ini yaitu semua karyawan PT Karyasindo Samudra Biru Shipard dengan total karyawan sebanyak 114.

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Studi ini mengaplikasikan teknik *non-probability* dengan teknik sampel jenuh atau biasanya disebut dengan sampel sensus. Penentuan sampel ini seluruh populasi dijadikan sampel, maka jumlah sampel yang terdapat dalam penelitian tersebut ialah 114 responden yang tidak lain adalah semua karyawan PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.

3.4.3 Teknik *Sampling*

Dengan teknik sampel jenuh ini maka semua populasi akan dijadikan sampel pada studi ini yaitu semua karyawan PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard dengan jumlah 114 orang.

3.5 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapatkan oleh penelitian langsung ditempat penelitian. Data primer diperoleh oleh peneliti dengan cara observasi lokasi, dan mewawancarai beberapa karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder ialah data didapatkan dalam membantu data primer. Data sekunder digunakan adalah foto dokumentasi dan menyebarkan kuesioner kepada karyawan

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ialah salah satu cara untuk mendapatkan atau memperoleh data, informasi, maupun fakta yang terjadi pada perusahaan yang dilakukan untuk mendukung proses penelitian. Teknik mengumpulkan data pada studi ini menggunakan teknik , sebagai berikut:

1. Observasi

Pengumpulan data dengan observasi peneliti dengan langsung mengamati lingkungan pekerjaan karyawan yang sesuai dengan topik penelitian. Dengan tujuan untuk mendapatkan bukti-bukti yang valid dan relevan yang akan melancarkan proses penelitian ini. Hal yang akan diamati adalah bagaimana komunikasi antar karyawan dan lingkungan kerja pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.

2. Wawancara

Teknik pengumpulan data melalui wawancara adalah peneliti memberikan beberapa pertanyaan kepada responden agar mendapatkan data yang diinginkan untuk melakukan pengkajian.

3. Dokumentasi

Teknik menggunakan dokumentasi merupakan teknik yang dilakukan dengan cara memotret atau mengambil beberapa foto yang dapat menjadi data pendukung dan bukti yang akan ditampilkan sebagai data dalam penelitian.

3.6.2 Instrumen Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Cara pengumpulan data lainnya adalah membagikan kuesioner ke seluruh karyawan PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard yang berjumlah 114 Orang. Kuesioner yang dijawab menggunakan lima skala penilaian pernyataan sebagai berikut.

Tabel 3. 1 Skala Pernyataan

Kategori	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Ragu-ragu	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber: Penelitian 2021

3.7 Operasional Variabel

3.7.1 Variabel Independen

Variabel bebas ialah variabel memiliki dampak atau menjadi sebab perubahan maupun adanya variabel terikat (Sugiyono, 2016:39).

3.7.1.1 Disiplin (X_1)

Indikator disiplin, antara lain (Arda, 2017:50).

1. Mematuhi aturan waktu .
2. Mematuhi aturan perusahaan.
3. Mematuhi aturan dalam bekerja.
4. Mematuhi aturan lainnya diperusahaan.

3.7.1.2 Komunikasi (X_2)

Indikator komunikasi, yaitu (Syahrudin, Hermanto, & Wardini, 2020:172).

1. Pemahaman
2. Tujuan Komunikasi
3. Sikap berkomunikasi
4. Hubungan dalam proses komunikasi

3.7.1.3 Lingkungan Kerja (X₃)

lingkungan kerja, yaitu (Bukhari & Pasaribu, 2019:95).

1. Pencahayaan.
2. Temperatur udara.
3. Suara.
4. Ruangan yang diperlukan.
5. Komunikasi antar karyawan.

3.7.2 Variabel Dependen

Variabel dependen ialah variabel menjadikan akibat ataupun dipengaruhi dengan adanya variabel independen (Sugiyono, 2016:39).

3.7.2.1 Kinerja Karyawan (Y)

Indikator kinerja karyawan, yaitu (Harahap & Tirtayasa, 2020:123).

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Tepat.
4. Efektif.
5. Komitmen.

Tabel 3. 2 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Disiplin (X1)	Rasa tanggung jawab dari tugas yang dibebankan oleh perusahaan. hal ini mencerminkan karyawan tersebut memiliki sikap kedisiplinan yang tinggi. Yang dapat diartikan apabila seseorang bekerja menggunakan waktu, kepatuhan dan cara bekerja dengan baik. (Arda, 2017:50)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mematuhi ketentuan waktu . 2. Mematuhi ketentuan perusahaan. 3. Mematuhi peraturan dalam bekerja. 4. Mematuhi aturan lainnya diperusahaan. 	Likert
Komunikasi (X2)	Pada komunikasi formal terdapat beberapa arah yaitu <i>downward communication</i> , <i>upward communication</i> , <i>horizontal communication</i> , dan <i>diagonal communication</i> . Komunikasi adalah proses mengirimkan informasi antar orang. (Syahrudin et al., 2020:172)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemahaman 2. Tujuan Komunikasi 3. Sikap berkomunikasi 4. Hubungan dalam proses komunikasi 	Likert
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja ialah lokasi dimana karyawan mengerjakan dan melakukan kegiatan setiap hari. Lingkungan kerja yang terkendali akan merasakan kenyamanan serta akan menghasilkan kinerja optimal. (Bukhari & Pasaribu, 2019:94)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencahayaan. 2. Temperatur udara. 3. Suara. 4. Ruan yang diperlukan. 5. Komunikasi antar karyawan. 	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja keras dari seorang karyawan yang diperoleh melalui kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peran dalam pekerjaannya. (Harahap & Tirtayasa, 2020:122)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Tepat. 4. Efektif. 5. Komitmen. 	Likert

Sumber: Penelitian 2021

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Peneliti melakukan sebuah penelitian terdapat dua bentuk analisis statistik yakni, statistik inferensial dan statistik deskriptif. Dalam studi ini penulis khususnya menerapkan statistik deskriptif untuk menggambarkan data. Statistik deskriptif yaitu analisis digunakan apabila penulis hanya akan mendeskripsikan data sampel. (Sugiyono, 2016:147)

3.8.2 Uji Kualitas Data

3.8.2.1 Uji Validitas

Dalam suatu penelitian memiliki validitas yang tinggi jika uji yang dilakukan sesuai. Seorang peneliti harus dapat menetapkan alat pengukuran dengan memperhatikan tujuan. (Muhyiddin et al., 2018:84)

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Rumus 3. 1 Uji Validitas

Sumber: Muhyiddin et al., (2018:95)

Daftar pernyataan akan mendukung sebuah kelompok dari variabel tertentu. Uji validitas seharusnya digunakan terhadap item pernyataan. Hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel di mana $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika r tabel lebih besar dari r hitung maka valid (Sujarweni, 2019:132).

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Pada penelitian kuantitatif, reliabilitas diukur dengan acuan terhadap konsistensi standarisasi alat ukur yang diterapkan. Suatu data dapat dikatakan reliabel jika tingkat konsistensi suatu pengujian dapat di percaya, yaitu suatu pengujian yang tidak berubah meskipun dilakukan pengujian pada situasi yang

berbeda (Muhyiddin et al., 2018:91). Menurut Ghozali (2018:46) instrumen yang dikatakan reliabel untuk mengukur variabel memiliki nilai Cronbatch alpha $> 0,70$.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memahami bentuk variabel bebas serta variabel terikat didistribusi normal atau tidak. Ada dua cara untuk melacak ada tidaknya residual berdistribusi normal atau tidak yaitu melakukan uji kolmogorov-smirnov (Sujarweni, 2019:187).

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas dapat diketahui apakah terjadinya variabel independen mempunyai kesamaan antar variabel indepen di suatu model. Kesamaan antar variabel independen dapat menyebabkan hubungan semakin kuat. Uji multikolinearitas digunakan dalam mencegah kebiasaan pada saat pengambilan keputusan dalam pengaruh uji parsial pada setiap variabel independen antar variabel dependen (Sujarweni, 2019:179).

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas guna menentukan adanya atau tidaknya gangguan yang muncul ketidaksamaan residual pada fungsi regresi (Muhyiddin et al., 2018:110). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan cara dalam mengetahui apakah adanya ataupun tidaknya gejala heteroskedastisitas yaitu menggunakan grafik *scatterplot*. Dari grafik scatterplott tidak terjadi gejala heteroskedastisitas bila grafik tidak mementuk sebuah pola dan tersebar diatas dan dibawah sumbu 0.

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linier berganda dapat dipakai dalam model masalah yang terdiri dari variabel independen terhadap setiap variabel dependen (Liliweri, 2019:233). Menurut Muhyiddin et al. (2018:110), sebelum digunakan analisis regresi linier berganda akan dilakukan uji heteroskedastisitas mau pun multi kolinearitas terlebih dahulu. Berikut rumus yang digunakan dalam Analisis regresi linier berganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Rumus 3. 2 Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber: (Liliweri, 2019)

3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui sebesar apa kemampuan variabel bebas. Nilai R^2 kecil mengartikan kemampuan variabel independen menjelaskan variabel terikat yang terbatas (Sujarweni, 2019:190).

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji t (Parsial)

Uji t ialah uji yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas secara parsial dengan variabel terikat pada tingkatan taraf yang signifikansi 0,05 atau 5%. Bentuk kriteria dari pengujian hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, dan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

3.9.2 Uji F (Simultan)

Uji F merupakan pengujian yang dilakukan dalam mengukur apakah variabel bebas secara bersamaan mempengaruhi variabel terikat pada taraf

signifikansi 0,05 atau 0,5%. Dengan kriteria pengujian hasil $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, dan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.