

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN FASILITAS
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT OSI ELECTRONICS**

SKRIPSI



Oleh :
Denika Sarumaha
160910329

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN FASILITAS
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT OSI ELECTRONICS**

SKRIPSI

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



**Oleh :
Denika Sarumaha
160910329**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Denika Sarumaha

NPM/NIP : 160910329

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat yang berjudul:

Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT osi Electronics

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis didalam naskah ini disebutkan 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, 24 juli 2020


METERAI
TEMPEL
5000
LIMA RIBU RUPIAH
Denika Sarumaha
160910329

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN FASILITAS
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT OSI ELECTRONICS**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar sarjana**

**Oleh
Denika Sarumaha
160910329**

**Telah di setujui oleh pembimbing pada tanggal
Seperti tertera di bawah ini**

Batam, 24 Juli 2020



Wasiman, S.E., M.M

Pembimbing



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi dan fasilitas terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics. Penulis melakukan penelitian terhadap 131 karyawan di PT Osi Electronics yang menjadi responden menggunakan rumus slovin dan teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi dan hipotesis dengan bantuan SPSS. Hasil analisa data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berepengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung $14,835 > t$ tabel $1,978$, fasilitas berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung $-3,253 < t$ tabel $1,978$ dan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,005$ dan komunikasi dan fasilitas secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan dengan F hitung $110,660 > f$ tabel $3,07$. Hasil analisis koefisien determinasi $0,634$ atau $63,4\%$, yang berarti kontribusi komunikasi dan fasilitas terhadap kinerja karyawan sebesar $63,4\%$ sisanya dipengaruhi variabel lain.

Kata kunci: komunikasi, Fasilitas, kinerja Karyawan

ABSTRACT

The research aims to determine how communication and facilities influence the employees performance in PT Osi Electronics. The author conducts research on 131 employees at PT Osi Electronics who are respondents using the Slovin formula and sampling techniques using simple random sampling. The data analysis methods used are descriptive analysis, data quality tests, classic assumption tests, regression tests and hypotheses with the help of SPSS. The results of data analysis in this study showed that the communication is significant to the performance of employees with T count $14,835 > t$ table 1.978 , the facility is negative and significant effect on the performance of employees with T count $-3,253 < T$ table 1.978 and a significant value of $0.001 < 0,005$ and communication and facilities simultaneously affect employee performance with F count $110,660 > F$ table 3.07 . The results of analysis coefficient determinasi $0,634$ or 63.4% , which means the contribution of communication and facilities to the employee's performance by the remaining 63.4% is influenced by other variables.

Keywords: *Communication, facilities, employee performance*

KATA PENGANTAR


Puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis bisa menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si, selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Hendri herman, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen;
4. Bapak Wasiman, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu dan wawasannya kepada penulis melalui materi perkuliahan;
6. HR Manajemen PT Osi Electronics yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian di PT Osi Electronics Departemen Wire Harnes;
7. Karyawan produksi PT Osi Electronics;
8. Kedua orang tua saya yang selalu mendukung dan memberi doa serta semangat dalam menyelesaikan Skripsi ini;
9. Abang dan adik saya yang selalu membantu dan memberi doa dalam menyelesaikan Skripsi ini;
10. Sahabat saya Asterius Taforai Waoma, Meltarina Sihura dan Relevancis krista Zagotoyang selalu memberikan motivasi, doa serta dukungan dalam menyelesaikan Skripsi ini;
11. Teman saya Lena Tampubolon, Desi Astuti, dan Ronasip Situmorang yang memberikan semangat dalam menyelesaikan Skripsi ini;
12. Teman-teman seperjuangan saya Riantiana Pardede, Nurhelivia, Mestika Malau, Kapuspen Siahaan yang telah banyak membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini;
13. Semua yang telah membantu penulis dalam penyusunan Skripsi ini yang namanya tidak disebutkan satu persatu sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

Akhir kata semoga Tuhan membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam 20 juli 2020


Denika Sarumaha



Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR RUMUS.....	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Perumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Masalah.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	9
1.6.2 Manfaat Praktis.....	9
BAB II.....	11
TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Teori Dasar.....	11
2.1.1 Komunikasi.....	11
2.1.2. Fasilitas.....	14
2.1.3. Kinerja.....	16
2.2 Penelitian Terdahulu.....	18
2.3 Kerangka Pemikiran.....	23
2.3.1 Hubungan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.....	23
2.3.2 Hubungan Fasilitas terhadap kinerja Karyawan.....	24
2.4 Hipotesis.....	24
BAB III.....	27
METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Desain Penelitian.....	27
3.2 Operasional Variabel.....	27
3.2.1 Variabel Independen.....	27
3.2.2 Variabel Dependen.....	28
3.3 Populasi dan Sampel.....	29

3.3.1 Populasi.....	29
3.3.2 Sampel.....	29
3.4 Teknik Pengumpulan Data	30
3.4.1 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.4.2 Alat Pengumpulan Data	32
3.5 Metode Analisis Data.....	33
3.5.1 Analisis Deskriptif.....	33
3.5.2 Uji Kualitas Data	34
3.5.3 Uji Asumsi Klasik	36
3.5.4 Uji Pengaruh	38
3.5.5 Uji Hipotesis	39
3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian	41
3.6.1 Lokasi.....	41
3.6.2 Jadwal Penelitian	41
BAB IV	43
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Profil Responden	43
4.1.1 Data Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
4.1.2 Data Berdasarkan Usia	44
4.1.3 Data Berdasarkan Pendidikan.....	44
4.2 Analisis Deskriptif	45
4.2.1 Variabel Komunikasi	46
4.2.2 Variabel Fasilitas	47
4.2.3 Variabel Kinerja Karyawan	48
4.3 Hasil Uji Kualitas Data	49
4.3.1 Hasil Uji Validitas	49
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	52
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	53
4.4.1 Hasil Uji Normlitas	53
4.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas	55
4.4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	56
4.5 Hasil Uji Pengaruh	57
4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	57
4.5.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	59
4.6 Hasil Uji Hipotesis	60
4.6.1 Hasil Uji T	60
4.6.2 Hasil Uji F.....	61
4.7 Pembahasan	62
BAB V.....	67
KESIMPULAN DAN SARAN	67
5.1 Kesimpulan.....	67
5.2 Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	23
Gambar 4.1 Hasil Uji Histogram	53
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	54

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kinerja Karywan PT Osi Electronics	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1 Oprasional Variabel Penelitian	28
Tabel 3.2 Skala Likert	32
Tabel 3.3 Rentang Skala.....	34
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian	41
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia (Tahun)	44
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	44
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif	45
Tabel 4.5 Rentang Skala.....	46
Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi (X1).....	46
Tabel 4.7 Hasil Analisis deskriptif variable fasilitas (X2).....	47
Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)	48
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X1)	49
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas (X2)	50
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	51
Tabel 4.12 Hasil Uji reliabel	52
Tabel 4.13 Hasil Uji <i>Kolmogorov Smirnov</i>	55
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	56
Tabel 4.15 Hasil uji Heteroskedastisitas	57
Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linear berganda	58
Tabel 4.17 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	59
Tabel 4.18 Hasil Uji T	60
Tabel 4.19 Hasil Uji F	62

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rumus Slovin	30
Rumus 3.2 Rumus Validitas.....	35
Rumus 3.3 Reabilitas.....	36
Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda	38
Rumus 3.5 Uji t.....	39
Rumus 3.6 Uji f	40



Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan industri global yang semakin pesat saat ini mempengaruhi perkembangan ekonomi yang menuntut setiap pengusaha untuk mengikuti zaman dan meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki untuk pengembangan suatu usaha membuat persaingan antar perusahaan semakin ketat. Banyak hal dilakukan oleh pimpinan didalam perusahaan supaya perusahaan menjadi baik dan lebih berkembang lagi. Komunikasi yang baik merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Burhanudin, 2013: 3) menyatakan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi perlu melakukan kegiatan komunikasi yang baik. Dalam dunia industri seorang komunikator dituntut untuk memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik untuk menyampaikan informasi kepada pihak lain dengan efektif dan efisien. Pemimpin perusahaan harus mampu berkomunikasi dengan baik kepada karyawan dan berkerjasama agar bisa mencapai tujuan perusahaan. Hasil pencapaian yang diharapkan oleh perusahaan tentunya hasil yang sempurna.

Komunikasi merupakan suatu hal penting dan operasi produksi takkan bisa bergerak dengan baik jika tidak melalui komunikasi. Seluruh orang yang terlibat didalam perusahaan sepenuhnya melakukan komunikasi. Selain itu komunikasi yang baik membuat karyawan lebih nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerjanya. Menurut (Wasiman, 2018: 4) komunikasi merupakan sarana yang paling bermanfaat dan berpengaruh dalam memberitahukan atau mengakui pesan

yang disampaikan atau diterima dari orang lain. Karena komunikasi merupakan jembatan penting yang digunakan oleh setiap orang sehingga informasi atau pesan yang disampaikan dengan baik akan diterima oleh orang lain atau yang mendengar dengan baik dan akan melakukan pekerjaannya dengan semangat dan baik pula. Komunikasi yang disampaikan dengan tidak baik akan menimbulkan arti yang lain, misalnya pimpinan produksi tidak mengkonfirmasi produk *urgent* yang akan di *running* pada hari itu akan membuat karyawan yang bekerja mengerjakan pekerjaan yang tidak *urgent*, sehingga produk yang *urgent* akan terbengkalai dan hal ini akan mengurangi kinerja perusahaan.

Kemajuan teknologi menuntut perusahaan untuk dapat bertindak lebih cepat dengan melihat ketepatangunaan disegala bidang tentunya fasilitas yang digunakan dalam bekerja. Perusahaan sangat memerlukan dan membutuhkan fasilitas untuk melancarkan pekerjaan dengan efisien untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Pernyataan ini didukung oleh (Sitompul, 2018: 31) menyampaikan jika lingkaran bisnis organisasi pemerintah maupun swasta yang menjalankan bisnis sangat bergantung pada fasilitas atau peralatan kerja untuk menyelesaikan pekerja dengan efisien dan hasil kerja yang maksimal. Pada dasarnya, karyawan mengharapkan area bekerja yang menyejukan, damai dan benderang, udara yang selalu sejuk dan fasilitas kerja yang memadai guna memperlancar serta mempercepat proses pekerjaan dalam area produksi. Pernyataan ini didukung oleh (Soegihartono, 2019: 140) yang menyatakan bahwa Fasilitas adalah suatu sarana pendjorong untuk meningkatkan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut (Sitompul, 2018: 32) mengatakan bahwa fasilitas merupakan alata penunjang dalam kegiatan perusahaan yang tampak dan biasanya selalu dipakai pada pekerjaan-pekerjaan di dalam perusahaan, memiliki masa pakai yang cukup lama dan tahan lama dan juga memberikan kebaikan serta fungsi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut (Ginting *et al.*, 2019: 39) kinerja merupakan tindakan jelas dan sesungguhnya yang diperlihatkan oleh seseorang yang berbentuk pencapaian/prestasi yang didapatkan oleh karyawan searah dengan tugasnya di perusahaan. Ketika kinerja karyawan meningkat tentu ini pastinya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Karna pencapaian atau prestasi seseorang merupakan kinerja dari karyawan itu sendiri dan inilah juga merupakan yang diharapkan perusahaan dari karyawannya.

PT Osi Electronics adalah perusahaan manufaktur yang ada di pulau Batam. PT Osi Electronics merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi yang berhubungan dengan alat-alat elektronik seperti *Box Build, Cabel and Harness, Flex Circuits, connector, Custom Display, Design and Engineering* dan PCB Perusahaan Osi ini memiliki empat departemen yaitu Main Plant, *Wire Harness, Display*, dan *Automotive Division*. PT ini berlokasi di Batam Center, Commo Industril Parc Blok F No. 3A. PT Osi Electronics memiliki misi “ untuk memberikan solusi manufaktur elektronik global *Tier One* yang disesuaikan, sambil mempertahankan nilai-nilai dan komitmen kami terhadap kualitas untuk klien”. Maka dari itu perusahaan Osi selalu mengharapakan kinerja yang terbaik dari karyawan untuk mendapatkan kualitas

produk demi kepuasan customer. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang industri tentunya kinerja karyawan dapat dilihat dari output yang dihasilkan serta kemampuan dalam melakukan pekerjaannya masing-masing didalam perusahaan.

Permasalahan yang terjadi pada PT Osi Electronics departement Wire Harness kurangnya komunikasi antar atasan dengan bawahan karna beberapa alasan yaitu atasan yang sulit mau menerima pendapat bawahan, selain itu juga komunikasi antar sesama karyawan juga mempengaruhi. Misalnya ketika ada seorang karyawan yang tidak bisa masuk kerja atau karna sedang dalam keadaan sakit, namun tidak ada pemberitahuan kepada atasan bahwa tidak bisa masuk kerja karna sakit atau karna halangan lainnya. Selain itu dalam proses produksi juga beberapa atasan tidak memberikan informasi atau petunjuk yang jelas mengenai tugas yang harus dikerjakan, sehingga hal ini membuat karyawan melakukan pekerjaan yang seharusnya belum dikerjakan tetapi dikerjakan dan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan pada hari itu tidak dikerjakan karna tidak adanya informasi dari atasan pada karyawan dan banyaknya karyawan yang pergi ke toilet tanpa memberitahukan pada teman kerjanya sehingga membuat karyawan lainnya kesusahaan dalam mengerjakan pekerjaan itu sendiri. Hal seperti ini menjadi pertikaian antara sesama karyawan yang berefek negatif pada kinerja.karyawan akan memiliki motivasi dalam diri ketika bekerja apabila komunikasi yang terjadi antar atasan dan bawahan terjalan baik dan harmonis.

Permasalahan selanjutnya yang terjadi pada PT Osi Electronics yaitu fasilitas kerja. Kurangnya fasilitas kerja yang membuat karyawan kewalahan dalam melakukan pekerjaannya, seperti kurangnya bin (tempat barang) yang sudah siap

dikerjakan dan yang akan dikerjakan, sehingga karyawan akan menunggu bin dari packing yang telah digunakan hal ini membuat *lost time* , kurangnya hanger untuk kabel-kabel panjang dan karyawan juga menunggu hanger dari packing yang telah digunakan dan hal ini juga membuat *lost time* pada kerjaan, banyaknya pekerjaan yang membutuhkan alat-alat akan tetapi fasilitas tidak ada sesuai kebutuhan pekerja, toilet yang hanya memiliki tiga bilik sehingga banyaknya karyawan yang mengantri dan menunggu ketika ke toilet hal ini juga membuat *lost time*, kekurangan fasilitas ini sangat mempengaruhi pada kinerja perusahaan dan kurangnya loker untuk karyawan, satu loker untuk dua orang karyawan ini membuat karyawan tidak nyaman.

Fasilitas bus tidak ada untuk karyawan yang tidak memiliki kendaraan pribadi sehingga karyawan harus berjalan kaki sejauh sekitar 200 meter untuk mendapatkan angkot, ini menjadi keluhan karyawan dimana ketika ada karyawan yang masuk *second* pulang jam 11 malam akan menempuh perjalanan yang cukup lama untuk sampai ke simpang dan menunggu lama untuk mendapatkan angkot hal ini membuat banyak karyawan yang mengeluh. Karena masalah ini banyak karyawan yang malas untuk bekerja, sering terlambat masuk kerja dikarenakan keterlambatan dari angkot, hal ini pun membuat karyawan banyak yang tidak mengikuti *breafing* sehingga tidak mengetahui informasi mengenai pekerjaan lanjutan yang akan dikerjakan.

Permasalahan selanjutnya adalah penurunan kinerja karyawan juga terjadi karena kurangnya kepedulian karyawan dalam meningkatkan kinerjanya sehingga efisiensi kerja tidak tercapai, hal ini membuat pengaruh yang buruk dalam lingkungan

kerja, karyawan yang awalnya semangat kerja menjadi menurun karena melihat karyawan lainnya yang tidak peduli akan target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

PT Osi Electronics memiliki sistem kerja tim yaitu : berkolaborasi dan saling mendukung, berjuang untuk menjalankan nilai-nilai kita dan mencapai misi perusahaan, saling mendukung untuk menjadi efisien dan produktif. Akan tetapi dilihat dari proses kerjanya karyawan tidak mengikuti sistem kerja tim perusahaan sehingga kinerja semakin turun dan rendah. Berikut adalah data kinerja yang peneliti dapatkan dari PT Osi Electronics dari bulan januari sampai desember tahun 2019.

Table 1.1 Data Kinerja Karyawan PT Osi Electronics

Bulan	Total Target (Unit)	Aktual Target (Unit)	% Aktual Target
Januari	100.814	88.941	88%
Februari	106.151	96.452	90%
Maret	104.065	93.150	89%
April	108.341	96.468	89%
Mei	105.950	85.918	81%
Juni	104.295	76.455	73%
Juli	107.277	85.566	79%
Agustus	104.427	78.078	74%
September	106.325	86.540	81%
Oktober	104.100	84.100	80%
November	103.439	80.073	77%
Desember	103.638	79.141	76%
Total	1.258.822	1.030.882	81%

Sumber : Data PT Osi Electronics, 2019

Berdasarkan tabel diatas bisa dilihat bahwa kinerja yang paling rendah adalah pada bulan Juni yaitu 73% saja dari 100% yang diinginkan perusahaan. Pencapaian kinerja tertinggi yaitu pada bulan Februari hanya sebesar 90%. Dapat diartikan bahwa kinerja karyawan PT Osi Electronics tidak maksimal. Kurangnya kinerja

karyawan juga dikarenakan kurangnya komunikasi yang baik antar pemimpin dan karyawan serta tidak memadainya fasilitas kerja untuk memperlancar proses kerja.

Dengan demikian, berdasarkan penjelasan masalah masalah diatas penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Osi Electronics ”

1.2 Identifikasi Masalah

Dari persoalan diatas yang berkaitan dan telah dijelaskan pada latar belakang peneliti mengidentifikasi beberapa masalah diantaranya :

1. Kurangnya komunikasi dalam area produksi sehingga menghambat kelancaran proses pekerjaan.
2. Tidak ada pemberitahuan kepada atasan jika karyawan tidak bisa masuk kerja, dan karyawan yang pergi ke toilet tanpa sepengetahuan karyawan yang lain.
3. Kurangnya komunikasi yang baik dari pemimpin dalam menyampaikan informasi pekerjaan saat diarea produksi, sehingga pekerjaan menjadi tidak teratur.
4. Kurangnya fasilitas dalam pekerjaan sehingga memperlambat proses produksi.
5. Kurangnya kesadaran pimpinan dalam menyediakan fasilitas kerja.
6. Ketidaksiwaan karyawan ketika melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan tidak bisaselesai tepat waktu.

1.3 Batasan Masalah

Penulis membatasi masalah didalam penelitian ini dikarenakan terbatasnya

waktu penelitian maka hanya kinerja karyawan yang berkaitan dengan komunikasi dan fasilitas. Sehingga masalah yang akan diteliti berfokus pada pengaruh komunikasi dan fasilitas terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Elecetronics Departemen *wire Harnes*

1. Penelitian dilaksanakan di PT Osi Electronics Batam khususnya karyawan yang di departemen Wire Harnes.
2. Penelitian ini memakai 2 variabel bebas, yaitu Komunikasi (X1) dan Fasilitas (X2), dan sebagai variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y)

1.4 Perumusan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas, jadi peneliti merumuskan beberapa masalah diantaranya :

1. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics?
2. Apakah fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics?
3. Apakah komunikasi dan fasilitas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karywana pada PT Osi Electronics?

1.5 Tujuan Masalah

berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian sehubungan dengan permasalahan yaitu :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics

2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi dan fasilitas secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa memperbanyak pengetahuan terutama mengenai pengaruh komunikasi dan fasilitas terhadap kinerja karyawan dan untuk menjadi bekal didalam mengaplikasikan ilmu yang sudah didapat dari bangku perkuliahpada dunia kerja yang sesungguhnya.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diiinginkan bisa menjadikan masukan informasi bagi perusahaan dalam mengembangkan SDM dan pentingnya memperhatikan sebuah kinerja dari karyawan.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi informasi kepda mahasiswa berikunya yang akan berbuat penelitian yang serupa di masa selanjutnya.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan bisa meluaskan ilmupengetahuan, dan mengerti lebih mendalam dari sebelumnya mengenai variabel komunikasi, fasilitas dan kinerja karyawan.



Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Komunikasi

2.1.1.1 Defenisi Komunikasi

Menurut (Ginting *et al.*, 2019: 36) komunikasi ialah sesuatu proses pemberitahuan informasi yang dilaksanakan oleh seseorang kepada seseorang lainnya bisa dilakukan secara tatap muka atau bisa menggunakan media pendukung. Penggunaan media pendukung seperti melalui surat tertulis, telepon, email, skipe, sms (*short messege service*) dan media lainnya.

Menurut (Wasiman, 2018: 4) komunikasi itu ialah pergantian pesan antara pengirim pesan dengan penerima pesan dan memberikan simpulan sebagai suatu presepsi tentang arti diantara pihak yang terlibat.

Menurut (Marpaung *et al.*, 2020: 177) komunikasi adalah komunikasi diperlukan sebagai pemindahan alur dalam merencanakan atau menyusun ide semua organisasi sehingga dengan adanya komunikasi yang terpinpin maka akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja.

Menurut (Rampengan, Tewel, & Sendow, 2019: 2) menyatakan bahwa komunikasi adalah kegiatan yang menyebabkan orang lain menafsirkan pemikiran tertentu yang dimaksudkan oleh pelaku komunikasi. Interpretasi yaitu tafsiran adalah

proses komunikasi melewati lisan atau gerakan dengan dua atau lebih menggunakan simbol-simbol.

Menurut (Yuda & Hasan, 2016: 70) komunikasi adalah proses pertukaran informasi antara pribadi melalui sistem normal, biasanya dengan menggunakan simbol-simbol, tanda-tanda, tindakan atau juga perlakuan dan gerakan.

Berlandaskan dari ide-ide para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa komunikasi ialah suatu reaksi pengiriman pesan, memberitahukan informasi, gagasan, pikiran, ide pokok, wawasan seorang karyawan dengan karyawan lainnya baik secara tatap muka (langsung) maupun dengan memakai simbol-simbol, signa-signal, angka, perlakuan yang untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi.

2.1.1.2. Proses Komunikasi

Proses komunikasi dasarnya ialah suatu teknik menyampaikan pikiran atau suasana hati dari seseorang (komunikator) dengan oranglain (komunikan). Pikiran seperti : ide , informasi, pendapat, dan lain-lain yang timbul dari pikiran, sementara suasana hati seperti : keyakinan, keraguan, kemarahan, kekhawatiran dan lain yang muncul melalui lubuk hati. (Burhanudin, 2013: 4). Proses komunikasi adalah komunikator menyampaikan pesan kepada komunikan, lalu komunikan memproses pesan yang telah diterima, kemudian komunikan memberikan umpan balik dari pesan yang sudah didapat kepada komunikator.

2.1.1.3. Bentuk Dasar Komunikasi

Menurut (Burhanudin, 2013: 7) komunikasi bentuk dasarnya ada dua diantaranya :

1. Komunikasi Verbal merupakan bagaimana menyampaikan pesan kepada orang lain, baik secara lisan maupun tulisan, sedangkan menerima pesan bisa dengan mendengarkan dan membaca.
2. Komunikasi Nonverbal merupakan komunikasi dengan tidak menghabiskan kata-kata, melainkan memanfaatkan aksi tubuh dan bahasa tubuh seperti : tatap mata, mimik muka, tingkah dan pergerakan tubuh, waktu, ruang, tempat, serta penampakan orang.

2.1.1.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut (Yuda & Hasan, 2016: 70) ada sebagian faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi diantaranya :

1. Bahasa dan penulisan
2. Dasar-dasar budaya
3. Tautan kelompok
4. Asumsi
5. Pendidikan
6. Subjek atau situasi

2.1.1.5. Indikator-Indikator Komunikasi

Menurut (Wasiman, 2018: 18) didalam komunikasi terdapat lima indikator yang praktis yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut :

1. Memahami
2. Adanya rasa senang
3. Efek pada sikap

4. Kesejahteraan atau hubungan baik
5. Aksi (tindakan)

2.1.2. Fasilitas

2.1.2.1. Defenisi Fasilitas

Menurut (Sitompul, 2018: 32) fasilitas adalah alat pendukung dalam melakukan bisnis bentuk fisik yang digunakan dalam kegiatan bisnis suatu perusahaan memiliki masa hidup dan manfaat yang relatif konstan di masa depan.

Menurut (Sitio, 2019: 54) fasilitas adalah sarana yang disediakan oleh pihak yang dikendalikan perusahaan untuk mendukung ambisi perusahaan untuk menetapkan tujuan perusahaan oleh pihak yang mengendalikan yang memberikan kebaikan serta fungsi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan peningkatan kinerja perusahaan.

Sedangkan menurut (Anam & Rahardja, 2017: 2) Fasilitas ialah alat yang difungsikan untuk pertolongan dan perbantukan dalam menjalan pekerjaan. Fasilitas untuk perbandingan program-program, semakin bagus fasilitas yang difungsikam semakin bagus rancangan yang dijalankan sehingga meningkatkan kinerja pada perusahaan.

Sedangkan menurut (Rifai, 2019: 5) fasilitas adalah segalanya yang dipergunakan oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang yang mendorong dan mempercepat pelaksanaan tugas sehingga karyawan dengan mudah

menyelesaikan tugasnya dalam area kerja dan lebih baik dalam meningkatkan kinerja untuk kemajuan perusahaan.

Pendapat lain adalah menurut (Kelatow *et al.*, 2016: 372) fasilitas adalah alat yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan manajemen untuk meraih tujuan sebuah tim (perusahaan). Fasilitas kerja juga adalah bagian yang tidak boleh dilepaskan dengan dunia pekerjaan kerana, merupakan suatu yang penting untuk karyawan ddalam menyiapkan pekerjaan-pekerjaan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan pemegang jendali

Maka dapat disimpulkan bhawa fasilitas adalah semua segenap yang dimanfaatkan, dibutuhkan, difungsikan, diperlukan oleh karyawan dalam mengembangkan tugas dan kewajibannya disuatu perusahaan guna meraih misi perusahaan.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Fasilitas

Menurut (Rifai, 2019: 6) ada faktor yang mempengaruhi fasilitas ialah:

1. Mempersingkat operasi penerapan pekerjaan, alhasil mampu menekan waktu
2. Menaikkan produktivitas,
3. Peringkat produktivitas menjadi lebih baik
4. Kerapian susunan dan pemantapan ukuran terjamin
5. Lebih mulus dalam gerak pelakunya
6. Menciptakan rasa kesejukan pada tiap-tiap orang yang berkepetingan sehingga dapat mengecilkan emosional mereka.

2.1.2.3. Indikator-Indikator Fasilitas

Menurut (Sitompul, 2018: 32) mengatakan bahwa fasilitas memiliki indikator-indikator :

1. Selaras keinginan
2. Sanggup memaksimalkan hasil kerja
3. sederhana dalam pemanfaatan
4. Memperlancar operasi kerja
5. Peletakan di susun sesuai tempat

2.1.3. Kinerja

2.1.3.1. Defenisi Kinerja

Menurut (Ginting *et al.*, 2019: 37) kinerja yaitu hasil pekerjaan seseorang lalu diterima organisasi, yang menguntungkan dan nirlaba untuk jangka waktu tertentu. Hasil pekerjaan yang didapat berupa kualitas produk yang dikerjakan, kuantitas maksimum yang diberikan karyawan dan loyalitas karyawan pada pekerjaan.

Menurut (Fitriano *et al.*, 2020: 85) kinerja adalah perilaku aktual yang ditunjukkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan, dan aturan dan lisensi masing masing dengan cara menggapai tujuan perusahaan dengan resmi, tidak melanggar hukundan sesau moral maupun etika perusahaannya dan menjadi yang sangat penting dalam upaya meningkatkan citra perusahaan.

Menurut (Susilowati & Nuswantoro, 2019: 126) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian dalam kerja secara banyaknya output yang didapat dan kualitas produk yang memenuhi standar yang digapai oleh seorang pekerja dalam

melaksanakan pekerjaannya dalam perusahaan serta berdasar dengan pertanggungjawaban yang telah diberikan.

Sedangkan menurut (Yuda & Hasan, 2016: 70) kinerja adalah pencapaian seorang karyawan yang didapat dengan peraturan-peraturan pekerjaan dalam perusahaan itu sendiri dalam periode tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sedangkan (Soegihartono, 2019: 138) menurut kinerja adalah sebuah rancangan bersifat umum yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, yang memperlihatkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam menavapai tujuan perusahaan.. Menurut (Sitompul, 2018: 32) kinerja ialah keberhasilan pekerjaan seperti kualitas dan kuantitas yang didapat seseorang karyawan yang telah menyelesaikan kewajibannya berdasar dengan fungsi, jabatan dan kewajiban yang dibagikan padanya.

Pendapat lain adalah menurut (Kaok, 2019: 20) kinerja adalah sebuah dapatan kerja seseorang karyawan dan keterampilan karyawan dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan kepadanya untuk mencapai target.. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mendapatkan hasil kerja yang memuaskan bagi perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan, bahwa kinerja itu adalah kepiawaian seseorang pekerja dalam mencapai standar serta kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan tepat waktu untuk memperoleh hasil seperti yang diharapkan perusahaan.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Sitompul, 2018: 33) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Efektivitas dan efisiensi
2. Wewenang atau kekuatan
3. Disiplin
4. Inisiatif

2.1.3.3. Indikator-Indikator Kinerja karyawan

Menurut (Yuda & Hasan, 2016: 70) indicator kinerja ialah :

1. Hasil kualitas
2. Hasil kuantitas
3. Hasil dari akurasi waktu
4. Sikap karyawan
5. Kecakapan bekerja sama

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan (Festus, 2018) dengan judul *The Impact of Communication on Workers' Performance in Selected Organisations in Lagos State, Nigeria*. IOSR journal of humanities and social science. Jurnal Google Scholar. Alat analisis yang digunakan adalah *tes of chi-square inferential statistical*. Hasil: ada hubungan antara komunikasi yang efektif dan kinerja, produktifitas dan komitmen pekerja.

Penelitian yang dilakukan (Baba, 2017) dengan judul Pengaruh Kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Semen Bosowa Maros. Jurnal Ekonomi dan Keuangan. DOAJ. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil: gaya kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Maros.

Penelitian yang dilakukan (Rifai, 2019) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi. Jurnal Ekonomedia. Jurnal Google Scholar. Alat Analisis yang digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian : komunikasi dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kecamatan sukabumi kabupaten sukabumi.

Penelitian yang dilakukan (Marpaung et al., 2020) dengan judul Pengaruh Komunikasi, pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Globelink Sea and Air Freight Indonesia. Jurnal Warta Edisi. Jurnal Google Scholar. Alat Analisis yang digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian : komunikasi, pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan (Sitio, 2019) dengan judul Analisa Fasilitas Kerja, Pelatihan dan kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Centrayasa Megatamacipta. Jurnal eco-buss. Jurnal Google Scholar. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil : kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh

fasilitas kerja yang dimiliki, pelatihan dan disiplin kerja yang tinggi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Andy et al., 2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, dan Komunikasi terhadap kinerja Karyawan PT. Capella Patria Utama,. Jurnal Wahana Inovasi. Jurnal Google Scholar. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil : stress kerja dan komunikasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Patria Utama.

Penelitian yang dilakukan (Ginting *et al.*, 2019) dengan judul Pengaruh Disiplin dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN,. Jurnal Manajemen. Jurnal Google Scholar. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil : Disiplin dan Komunikasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (unit induk pembangunan sumatera bagian utara)

Penelitian yang dilakukan (Soegihartono, 2019) dengan judul Pengaruh pengembangan Karir, Penempatan Kerja, Tingkat Pendidikan, Teknologi Informasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan,. Jurnal Majalah Ilmiah Solusi. Jurnal DOAJ. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil : pengembangan karir, penempatan kerja, tingkat pendidikan, teknologi informasi dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Table 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Judul)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Festus, 2018) ISSN e-ISSN 2279-0837 IOSR journal of humanitiies and social science Google Scholar	<i>The Impact of Communication on Workers' Performance in Selected Organisations in Lagos State, Nigeria</i>	<i>tes of chi-square inferential statistical</i>	ada hbungan antara komunikasi yng efektif dan kinerja, produktifitas dan komitmen pekerja
2	(Baba, 2017) ISSN 1411-0393 Jurnal Ekonomi dan Keuangan DOAJ	Pengaruh Kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Semen Bosowa Maros	analisis regresi linear berganda.	gaya kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positi dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Maros.
3	(Rifai, 2019) ISSN 2252-8369 Jurnal Ekonomedia Google Scholar	Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi	analisis regresi linear berganda	komunikasi dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kecamatan sukabumi kabupaten sukabumi.
4	(Marpaung et al., 2020) ISSN 1829-7463. Jurnal Warta Edisi. Jurnal Google Scholar.	Pengaruh Komunikasi, pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Globelink Sea and Air Freight Indonesia.:	analisis regresi linear berganda.	komunikasi, pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh psitif dan signifikan erhdap kinerja karyawan
5	(Sitio, 2019) p-ISSN 2622-4291.	Analisa Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Kedisiplinan	analisis regresi linear	kinerja karyawan tidak dipemgaruhi oleh fasilitas kerja

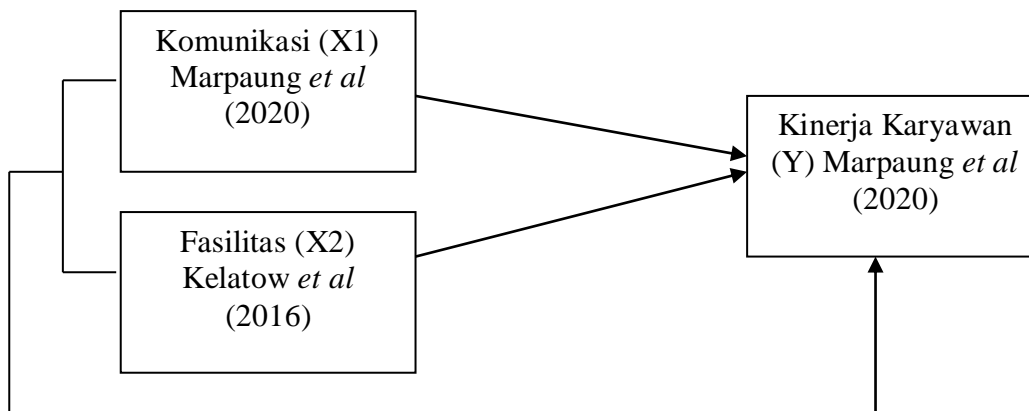
Tabel 2.1 Lanjutan

	Jurnal eco-buss. Jurnal Google Scholar	Terhadap Kinerja Karyawan PT Centrayasa Megatamacipta	Berganda	yang dimiliki, pelatihan dan disiplin kerja yang tinggi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan
6	(Andy <i>et al.</i> , 2019) ISSN 2089-8592 Jurnal Wahana Inovasi Google Scholar	Pengaruh Stres Kerja dan Komunikasi terhadap kinerja Karyawan PT. Capella Patria Utama	analisis regresi linear berganda	stress kerja dan komunikasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Patria Utama
7	(Ginting <i>et al.</i> , 2019) ISSN p-ISSN 2301-6256 Jurnal Manajemen Google Scholar	Pengaruh Disiplin dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara)	analisis regresi linear berganda	Disiplin dan Komunikasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN
8	(Soegihartono, 2019) ISSN 1412-5331. Jurnal Majalah Ilmiah Solusi Jurnal DOAJ.	Pengaruh pengembangan Karir, Penempatan Kerja, Tingkat Pendidikan, Teknologi Informasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan,:	analisis regresi linear berganda	pengembangan karir, penempatan kerja, tingkat pendidikan, teknologi informasi dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Peneliti, 2020

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasar permasalahan latar belakang diatas yang dipaparkan, maka kerangka pemikiran penelitian ini yaitu pengaruh komunikasi dan fasilitas terhadap kinerja karyawan



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Hubungan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilaksanakan (Rifai, 2019) Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kecamatan Sukabumi. Hasil penelitian menyimpulkan bahawaadanya pengaruh hubungan langsung antara komunikasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, yang arainya bhawa semakin tinggi kominkasi pimpianan dan karyawan akan menjadi tinggi juga kinerja karyawan itu dan sebaliknya bial komunikasi antara pimpinan dan karyawan berkurang akan berdampak negative pada kinerja. Penelitian yang dilakuka (Andy et al., 2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Capella Patria Utama, hasil penelitian yang sudah dilakukan disimpilkan bahwa komunikasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang

dilakukan harus mengikuti kebutuhan pribadi dan lingkungan dan juga sesuai dengan prosedur yang tampak karena apabila komunikasi yang berjalan sangat berlebihan maka tidak tertutup kemungkinan kinerja karyawan akan terganggu.

2.3.2 Hubungan Fasilitas terhadap kinerja Karyawan

Penelitian yang dilaksanakan (Anam & Rahardja, 2017) yang berjudul Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, hasil penelitian menyimpulkan bahwa bahwa fasilitas berpengaruh dan ada hubungan secara langsung dengan kinerja. Penelitian yang juga dilaksanakan (Kelatow *et al.*, 2016) yang berjudul Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RS Pancaran Kasih Manado, hasil penelitian menyimpulkan jika fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Fasilitas pendukung kerja didalam perusahaan merupakan hal utama untuk mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan dari karyawannya karena dengan fasilitas yang memadai manajemen dapat menjalankan fungsinya, menjalankan dan mengatur pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan.

2.4 Hipotesis

Menurut (Purnomo *et al.*, 2016: 69) Hipotesis adalah tanggapan sementara pada pembahasan-pembahasan disampaikan pada perumusan masalah. Hubungan tersebut harus ditunjukkan keasliannya dan ketidakeasliannya lewat pengumpulan dan penganalisaan data penelitian.

Hipotesis dalam penelitian ini ialah :

- H1 : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics Departemen Wire Harnes bagian produksi.
- H2 : Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics departemen Wire Harnes bagian produksi.
- H3 : Komunikasi dan fasilitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics departemen Wire Harnes bagian produksi.



Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut (Sujarweni, 2015: 71) desain penelitian ialah panduan/instruksi juga cara didalam pelaksanaan penelitian yang bermanfaat menjadi contoh dalam mewujudkan strategi yang menciptakan model atau cetak biru. Penelitian disini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiono, 2015: 8) penelitian kuantitatif diartikan juga seperti mode filsafat positivisme, kemudian dipakai untuk memelajari pada kondisi objek yang alamiah, dan metode ini digunakan juga meneliti populasi atau sampel, penelitian digunakan dimana peneliti sebagai instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, yang dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Peneliti memaparkan tentang pengaruh komunikasi dan fasilitas terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics.

3.2 Operasional Variabel

Defenisi operasional bagi (Sujarweni, 2015: 75) adalah variabel penelitian diartikan supaya memahami arti dari masing-masing variabel penelitian sebelum menganalisis instrumen dan dari mana sumber pengukuran berasal.

3.2.1 Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel independen atau yang juga dikatakan variabel *stimulus predictor*. Menurut (Sugiyono, 2015: 39) variabel independen (variabel bebas) ialah variabel

yang mempengaruhi atau mengubah penampilan atau perubahannya dari variabel dependen.

Dalam penelitian ini peneliti mengangkat judul “Komunikasi dan fasilitas terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics” sesuai dengan judul yang diangkat oleh peneliti, maka variabel independen adalah komunikasi (X1), dan fasilitas (X2).

3.2.2 Variabel Dependen (variabel terikat)

Menurut (Sugiyono, 2015: 39) variabel dependen juga sering dikatakan serupa variabel output atau variabel terikat yang merupakan variabel yang dipengaruhi atau selaku akibat karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini mengangkat judul “Komunikasi dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Osi Electronics” sesuai dengan judul yang diangkat peneliti, jadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

Table 3.1 Oprasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Komunikasi (X1)	Komunikasi merupakan sebuah operasi pengiriman pesan, pendapat, pikiran dari komunikator kepada komunikan.	1. memahami 2. Adanya rasa senang 3. efek pada sikap 4. kesejahteraan atau hubungan baik 5. aksi (tindakan)	Likert
Fasilitas (X2)	Fasilitas merupakan alat atau sarana yang mendukung proses kerja karyawan untuk mempercepat proses kerja karyawan dalam bekerja.	1. selaras keinginan 2. sanggup memaksimalkan hasil kerja 3. sederhana dalam penggunaan 4. Memperlancar operasi kerja	Likert

Tabel 3.1 Lanjutan

		5. peletakan disusun seusuai tempat	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah pencapaian dari keterampilan karyawan yang diberikan kepada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan	1. hasil kualitas 2. hasil kuantitas 3. hasil dari tepar waktu 4. Sikap karyawan 5. Kemampuan bekerjasama	Likert

Sumber : Peneliti, 2020

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Pendapat (Sugiyono, 2015: 215) populasi ialah area generalisasi dimana ada beberapa : objek/subjek nang memiliki kualitas, karakteristik dan sifat yang dikonsistenkan peneliti untuk dipahami dan melakukan penarikan intisari. Populasi dalam ini penelitian ini yaitu karyawan di PT Osi Electronics pada departemen Wire Harness sebanyak 194 orang.

3.3.2 Sampel

Pendapat (Sugiyono, 2015: 215) sampel menggambarkan sebagian dari populasi yang telah ditentukan peneliti. Didalam penelitian ini, jumlah populasi yang akan diteliti pihak peneliti ialah 194 orang, jadi peneliti menentukan jumlah sampel dengan teknik pengambilan sampel berdasarkan *probability sampling*, dengan teknik *simple random sampling* yaitu memberikan kesempatan yang sama pada tiap-tiap anggota populasi untuk dipilih mennjadi sampel dilakukakan secara acak tanpa melihat golongan yang ada dalam populasi itu. Maka besaran sampel pada penelitian

ini ditentukan dengan memakai rumus slovin menurut (Sanusi, 2012: 101) rumus slovin adalah :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Rumus 3.1 Rumus Slovin

Sumber : (Sanusi, 2012)

Keterangan :

n= ukuran sampel

N= ukuran populasi

e= toleransi ketidakteelitian

jumlah sampel yang akan diteliti yaitu :

$$n = \frac{194}{1 + 194(0,05)^2}$$

$$=131$$

Dari perhitungan dengan memakai rumus slovin kemudian diperoleh sampel penelitian sejumlah 131 responden.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Teknik Pengumpulan Data

Pendapat (Sugiyono, 2015: 137) teknik pengumpulan data adalah hal pertama yang dilakukan peneliti dalam penelitian, jika ingin meneliti sebuah masalah terlebih dahulu peneliti harus mengetahui indikator masalah itu. Tujuan pokok penelitian ini yaitu untuk mendapatkan data memalui indikator-indikator masalah tersebut. Pengumpulan data didalam penelitian dapat memakai data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Menurut (Sanusi, 2012: 104) data primer ialah data yang kali pertama ditulis dan dihimpun pihak peneliti. Teknik pengumpulan data melalui data primer yaitu wawancara, kuesioner dan observasi.

1. Wawancara

Wawancara ialah teknik pengumpulan data yang memanfaatkan pertanyaan maupun pernyataan secara ucapan kepada subjek penelitian.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah cara/teknik pengumpulan data melalui cara menyuguhkan seperangkat beberapa pertanyaan (kuesioner) maupun pernyataan yang telah disusun secara cermat terlebih dahulu. Pada pengumpulan data ini tidak membutuhkan keadaan peneliti, namun cukup digantikan oleh daftar pertanyaan. Kuesioner dapat diberikan kepada responden dengan cara : peneliti memberikan langsung kepada responden, dikirim bersamaan dengan barang-barang lain, ditempatkan ditempat-tempat ramai didatangi orang, dan dikirim lewat pos, internet atau kuesioner online.

3. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data melewati proses penulisan tingkah orang, benda samahalnya keadaan yang terancang dengan tidak ada pertanyaan kepada tiap-tiap individu yang diteliti.

2. Data Sekunder

Pendapat (Sanusi, 2012: 104) data sekunder yaitu data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. Sama halnya dengan data sekunder, peneliti cuma menggunakan data tersebut sesuai dengan keinginannya seperti dokumen.

Alat pengumpulan data pada penelitian ini memakai data primer dengan alat bantu kuesioner, dimana peneliti merumuskan pernyataan untuk mengetahui hubungan antara variabel.

3.4.2 Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu memakai kuesioner untuk mendapatkan jawaban dari setiap responden. Peneliti hendak memberikan langsung kepada responden PT Osi Electronics Departemen Wire Harness.

Skala pengukuran yang dipakai pada penelitian ini adalah skala *likert*. Jawaban dari setiap pertanyaan akan diberi skor berdasarkan skala *likert*. Skala *likert* merupakan skala berdasarkan jumlah sikap responden dalam menanggapi pertanyaan atau pernyataan yang berhubungan dengan indikator rancangan atau variabel yang diukur (Sanusi, 2012: 59).

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sanusi, 2012: 60)

3.5 Metode Analisis Data

Pendapat (Sanusi, 2012: 115) analisis data yaitu kegiatan menganalisis data setelah data dari seluruh responden terkumpul. Data tersebut ditentukan berdasarkan variabel dan jenis responden. Data yang dikumpulkan nantinya dipastikan dengan masalah penelitian yang sekalian mencerminkan karakteristik tujuan studi apakah untuk eksplorasi, deskripsi atau menguji hipotesis. Teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistic. Teknik analisis penelitian kuantitatif terdapat 2 macam statistic yang digunakan yaitu statistic deskriptif dan statistic inferensial. Teknik analisis data pada penelitian ini ialah statistic deskriptif.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif ialah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan data yang dikumpulkan tanpa maksud untuk menyimpulkan bahwa menerapkan generalisasi (Sanusi, 2012: 116). Statistik deskriptif termasuk penyajian tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, mean, median, perhitungan desil, perhitungan rata-rata atau standar deviasi atau persentase.

Analisis data yang digunakan didalam penelitian ini berdasarkan uraian jawaban responden dan penyebaran kuesioner oleh peneliti pada PT Osi Electronics, yang nanti hasil ini lalu diolah dengan menggunakan statistik deskriptif untuk melihat hasil data dari responden.

Pendapat (Sugiyono, 2015: 95) skor dapat dihitung sebagai berikut :

Jumlah skor ideal untuk seluruh item dikali total sampel $=5 \times 131 = 655$, jadi 655 adalah angka tertinggi sebagai jawaban sangat setuju. Rentang skala dalam penelitian ini ialah :

Tabel 3.3 Rentang Skala

No	Rentang skala	Kriteria
1	0-131	Sangat Tidak Setuju
2	132-262	Tidak Setuju
3	263-393	Kurang Setuju
4	394-524	Setuju
5	525-655	Sangat Setuju

Sumber : peneliti, 2020

Sesuai tabel rentang skala diatas dapat diketahui skor yang paling tinggi 525-655 dinyatakan sangat setuju, jika hasil skor diperoleh 394-524 maka masuk dalam kategori setuju, jika hasil skor 263-393 maka masuk dalam kateгоре kurang setuju, jika hasil skor 132-262 maka masuk kategori tidak setuju, dan jika hasil skor 0-131 adalah skor terendah termasuk dalam kategori sangat tidak setuju.

3.5.2 Uji Kualitas Data

3.5.2.1 Uji Validitas Data

Validitas ialah suatu alat ukuran yang dimaksudkan sejauh mana suatu instrumen yang digunakan layak atau tidak. Uji validitas dipakai untuk alat pengukur yang dapat menghitung dengan cepat sesuai dengan instrumen yang digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2015: 125). Untuk menemukan nilai korelasi adalah korelasi *person product moment* dirumuskan seperti ini :

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

Rumus 3.2 Rumus Validitas
(*person product moment*)

Sumber : (Sugiono, 2015)

Keterangan :

r= koefisien korelasi

X= Skor butir

Y= Skor butir total

N= Jumlah sampel

Pengujian pada uji validitas dalam penelitian ini memakai uji dengan dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian yaitu jika R_{hitung} yang diperoleh > dari R_{tabel} jadi, dapat dikatakan instrumen dalam peneliitian ini layak digunakan, sebaliknya jika R_{hitung} yang diperoleh < dari R_{tabel} maka instrumen tidak layak digunakan atau tidak valid.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Pendapat (Sanusi, 2012: 80) reliabilitas adalah sebuah alat ukur yang memperlihatkan konsistensi hasil pengukuran sekitarnya alat pengukur yang digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan orang yang berlainan dalam waktu yang sama atau waktu yang berlainan.

pendapat (Sujarweni, 2015: 172) uji reliabilitas bisa diukur secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai $\alpha > 0,60$ maka reliabel Rumus koefisien *alpha cronbach* ialah :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum ab^2}{at^2} \right]$$

Rumus 3.3 Reliabilitas
(*cronbach's alpha*)

Keterangan :

r = koefisien *reability instrumen* (*cronbach's alpha*)

K = banyaknya butir pertanyaan

$\sum ab^2$ = total varian butir

at^2 = total varian

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1 Uji Normalitas

pendapat (Susilowati & Nuswantoro, 2019: 129) uji normalitas bermaksud untuk mengetahui apakah nilai residul yang dihasilkan dari regresi, berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan uji Kolmogorov smirnov. Jika nilai tes statistic dibawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal, data tersebut tidak berdistribusi normal. Dan sebaliknya jika nilai tes statistic diatas 0,05 maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara data yang diuji dengan data normal, sehingga model tersebut berdistribusi normal. Selain itu uji normalitas pada penelitian ini menggunakan histogram yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang digambarkan dalam bentuk lonceng, *bell-sheped curva* dan grafik *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Lestari, 2018: 101)

jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikuti garis diagonal

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Menurut (Sanusi, 2012: 136) Pendekatan terhadap multikolinieritas bisa dilakukan dengan melihat nilai *variance-inflating factor* (VIF) dari hasil analisis regresi. Jika nilai $VIF > 10$ maka terdapat gejala multikolinieritas yang tinggi. Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah model regresi didapatkan korelasi kuat antar variabel independen, apabila korelasi tidak kuat (rendah) maka terjadi masalah multikolinieritas yang harus diatasi.

3.5.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut (Sanusi, 2012: 135) uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji terjadinya *variance* residual suatu periode penelitian ke penelitian yang lain. Jika *variance* dari residual satu penelitian ke penelitian yang lain tetap, maka dapat dikatakan homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Gejala heterokedastisitas diuji dengan metode Glejser dengan menyusun regresi antara nilai absolut residu dan variabel independen. Jika setiap variabel independen tidak secara signifikan mempengaruhi residu absolute ($\alpha=0,05$), model regresi tidak mengembangkan gejala heterokedastisitas.

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Sanusi, 2012: 134) regresi linear berganda pada awalnya merupakan perpanjangan dari regresi linear sederhana. Artinya, ia menambah jumlah variabel independen ke satu atau lebih variabel independen. Tujuan dari analisis ini yaitu untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada suatu penelitian. Regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda

Sumber : (Sanusi, 2012)

Keterangan :

Y= kinerja

X1= komunikasi

X2= fasilitas

b1,b2= koefisien regresi

a= konstanta

e= variabel pengganggu

3.5.4.2 Analisis koefisien Determinasi (R²)

Menurut (Sanusi, 2012: 136) analisis ini digunakan bersama-sama menentukan jumlah atau persentasi kontribusi pengaruh variabel independen dalam bentuk regresi yang secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Jika koefisien angka yang ditampilkan menunjukkan sebatas mana model yang terbentuk

dapat memaparkan keadaan yang sesungguhnya. Koefisien bisa diartikan sebagai besarnya proporsi atau persentase keragaman Y (variabel dependen) yang dijelaskan oleh X (variabel independen).

3.5.5 Uji Hipotesis

Menurut (Sanusi, 2012: 144) tujuan dari uji hipotesis yaitu untuk mengetahui signifikansi dari koefisien regresi linear berganda secara parsial yang sebagian terkait dengan pernyataan hipotesis penelitian. Pernyataan hipotesis terdiri dari hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif. Dalam penelitian ini, peneliti memakai dua metode untuk menguji hipotesis yaitu uji T dan uji F.

3.5.5.1 Uji T

Menurut (Rifai, 2019: 13) uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh dari tiap-tiap variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu dampak komunikasi dan fasilitas terhadap kinerja karyawan..

$$t = \frac{\bar{X} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Rumus 3.5 Uji t

Sumber :(Sugiono, 2015)

Keterangan :

t= nilai t yang diitung

\bar{X} = rata-rata xi

μ_0 = nilai yang dihipotesiskan

s= simpangan baku

n= jumlah anggota sampel

Menurut (Sugiyono, 2015: 96) nilai T_{hitung} akan diperbandingkan dengan nilai T_{tabel} dengan taraf kesalahan tertentu. Kriteria pengujian dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ ditentukan sebagai berikut:

1. $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
2. $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

3.5.5.2 Uji f

Menurut (Rifai, 2019: 13) uji F digunakan untuk melihat ada atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen..

$$f = \frac{MK_{ant}}{MK_{dal}}$$

Rumus 3.6 Uji f

Sumber :(Sugiono, 2015)

Keterangan :

F = nilai f yang dihitung

MK_{ant} = mean kuadrat antar kelompok

MK_{dal} = mean kuadrat dalam kelompok

Menurut (Sugiyono, 2015: 171) nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan dk pembilang (m-1) dan dk penyebut (N-1). Pedoman yang digunakan dalam uji ini yaitu:

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi

Lokasi yang menjadi objek penelitian penulis adalah PT Osi Electronics departemen Wire Harnes kawasan Commo Industril Park Blok F No. 3A Batam Center, Kota Batam.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian ini dilaksanakan lebi kurang lima bulan dimulai dari bulan maret 2020 sampai bulan agustus 2020 sampai selesainya tugas penulisan skripsi ini.

Jadwal penelitian ini bisa dilihat melalui tabel dibawah :

Tabel 3.4 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Tahun, bulan dan pertemuan													
	2020													
	Ma r	Apr				Mei		Jun			Jul			Ag st
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
Pengajuan judul	■	■	■	■	■									
Studi pustaka			■	■	■	■	■							
Metodologi penelitian				■	■	■								
Penyusunan kuesioner								■	■	■				
Pengolahan data											■	■	■	
Kesimpulan											■	■	■	
Penyelesaian skripsi													■	■

Sumber : Peneleti, 2020



Universitas Putera Batam