

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN  
KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PT HARASOON BATINDO**

**SKRIPSI**



**Oleh**

**Joni**

**180910312**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2022**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN  
KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PT HARASOON BATINDO**

**SKRIPSI**

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



**Oleh**

**Joni**

**180910312**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2022**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Joni  
NPM : 180910312  
Falkutas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa Skripsi yang saya buat dengan judul:

**Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Harasoon Batindo**

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 dikutip didalam 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 yang saya peroleh dibatalkan, seta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

Batam, 15 Januari 2022



**Joni**

180910312

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN  
KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PT HARASOON BATINDO**

**SKRIPSI**

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


**Oleh:**

**Joni**

**180910312**

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

**Batam, 15 Januari 2022**



**Hikmah, S.E., M.Si.  
Pembimbing**



## ABSTRAK

Teknologi mampu memperketat persaingan bisnis sekarang, bidang usaha manapun memiliki tantangan tersendiri yang harus mereka hadapi. Perusahaan seharusnya mengatur cara supaya perusahaan dapat bersaing dan juga menjaga kualitas kinerja karyawannya. Peranan karyawan didalam perusahaan sangat berdampak dalam proses aktivitas operasional perusahaan. Agar kinerja karyawan dapat terjaga dengan baik perusahaan harus memperhatikan beberapa faktor seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Harasoon Batindo di Kota Batam. *Explanatory research* dan deskriptif merupakan jenis penelitian yang digunakan penelitian ini, *explanatory research* bertujuan menjelaskan hubungan variabel berdasarkan hipotesa. Sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Harasoon Batindo sejumlah 105 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *sampling* jenuh dengan populasi berjumlah 105 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 26. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung positif sebesar 6.955 lebih besar dari nilai t tabel 1,984 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung positif sebesar 3.699 lebih besar dari nilai t tabel 1,984 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung positif sebesar 4.738 lebih besar dari nilai t tabel 1,984 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05 serta kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai f hitung positif sebesar 140.251 lebih besar dari nilai f tabel 3,09 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05.

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

## **ABSTRACT**

*Technology is able to tighten business competition now, any business has its own challenges that they must face. Companies should arrange ways so that companies can compete and also maintain the quality of their employees' performance. The role of employees in the company has an impact on the process of the company's operational activities. So that employee performance can be maintained properly the company must pay attention to several factors such as leadership, work environment, and communication. This study was conducted to determine the effect of leadership, work environment, and communication on the performance of PT Harasoon Batindo employees in Batam City. Explanatory and descriptive research are the types of research used in this study, explanatory research aims to explain the relationship between variables based on hypotheses. The sample used as respondents in this study were all 105 employees of PT Harasoon Batindo. The sampling technique used is saturated sampling technique with a population of 105 people. The data analysis method used is the multiple linear regression analysis method using the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) version 26. The results of the test show that leadership has a positive and significant effect on employee performance with a positive  $t$  value of 6.955 greater than the value of  $t$  table 1.984 and a significance value of 0.000 is smaller than an alpha value of 0.05, the work environment has a positive and significant effect on employee performance with a positive  $t$ -count value of 3.699 which is greater than the  $t$ -table value of 1.984 and a significance value of 0.000 is smaller than an alpha value of 0, 05, communication has a positive and significant effect on employee performance with a positive  $t$ -count value of 4.738, greater than the  $t$ -table value of 1.984 and a significance value of 0.000 less than an alpha value of 0.05 and leadership, work environment, and communication simultaneously have a positive and significant effect. on employee performance in with a positive calculated  $f$  value of 140,251 which is greater than the  $f$  table value of 3.09 and a significance value of 0.000 which is smaller than an alpha value of 0.05.*

**Keyword:** *Leadership, Work Environment, Communication, and Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal, yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. 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 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 Plt Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
4. Ibu Hikmah, S.E., M.Si. selaku pembimbing yang telah membantu dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang selama ini telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis;
6. Seluruh pimpinan dan karyawan PT Harasoon Batindo yang telah membantu dalam pengumpulan data penelitian;
7. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu memberikan doa, nasehat, dan dukungan penuh kepada penulis;
8. Teman-teman dan seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah membantu dan mendukung hingga selesainya skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan berkat-Nya, Amin.

Batam, 15 Januari 2022



**Joni**  
180910312





## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	7
1.3 Batasan Masalah .....	7
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian .....	8
1.6 Manfaat Penelitian .....	9
1.6.1 Manfaat Teoritis .....	9
1.6.2 Manfaat Praktis .....	9
<b>BAB II</b> .....	<b>11</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
2.1 Teori Dasar .....	11
2.1.1 Kepemimpinan.....	11
2.1.1.1 Definisi Kepemimpinan .....	11
2.1.1.2 Fungsi Kepemimpinan .....	12
2.1.1.3 Ciri Kepemimpinan .....	13
2.1.1.4 Pendekatan Teori Kepemimpinan .....	14
2.1.1.5 Indikator Kepemimpinan.....	15
2.1.2 Lingkungan Kerja .....	17
2.1.2.1 Definisi Lingkungan Kerja.....	17
2.1.2.2 Jenis Lingkungan Kerja.....	19

2.1.2.3 Permasalahan Lingkungan Kerja.....	19
2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja .....	21
2.1.3 Komunikasi.....	23
2.1.3.1 Definisi Komunikasi .....	23
2.1.3.2 Fungsi Komunikasi .....	25
2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi.....	25
2.1.3.4 Indikator Komunikasi.....	26
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	27
2.1.4.1 Definisi Kinerja Karyawan.....	27
2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	28
2.1.4.3 Kriteria-kriteria Kinerja Karyawan .....	30
2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan .....	30
2.2 Penelitian Terdahulu.....	30
2.3 Kerangka Pemikiran .....	32
2.3.1 Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan .....	32
2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	33
2.3.3 Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	33
2.4 Hipotesis Penelitian .....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	31
3.2 Sifat Penelitian.....	31
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian .....	31
3.3.1 Lokasi Penelitian .....	31
3.3.2 Periode Penelitian .....	31
3.4 Populasi dan Sampel.....	32
3.4.1 Populasi .....	32
3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel .....	32
3.4.3 Teknik Sampling.....	33
3.5 Sumber Data .....	33
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	33
3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	34
3.7.1 Variabel Independen.....	34
3.7.2 Variabel Dependen .....	35
3.8 Metode Analisis Data .....	37

3.8.1 Analisis Deskriptif .....	37
3.8.2 Uji Kualitas Data .....	38
3.8.2.1 Uji Validitas Data.....	39
3.8.2.2 Uji Reliabilitas Data .....	39
3.8.3 Uji Asumsi Klasik .....	39
3.8.3.1 Uji Normalitas Data .....	39
3.8.3.2 Uji Multikolinearitas .....	40
3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas .....	40
3.8.4 Uji Pengaruh .....	40
3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	40
3.8.4.2 Analisis Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	41
3.9 Uji Hipotesis .....	41
3.9.1 Uji T.....	41
3.9.2 Uji F.....	41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>42</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	42
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden .....	42
4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	43
4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	43
4.3 Deskripsi Jawaban Responden .....	44
4.3.1 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X1) .....	45
4.3.2 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja .....	47
4.3.3 Deskripsi Variabel Komunikasi.....	49
4.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	51
4.4 Analisis Data.....	54
4.4.1 Uji Instrumen Penelitian .....	54
4.4.1.1 Hasil Uji Validitas .....	54
4.4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	57
4.4.2 Analisis Statistik .....	57
4.4.2.1 Hasil Uji Normalitas.....	57
4.4.2.2 Hasil Uji Multikolinieritas .....	60
4.4.2.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	61

4.4.3 Hasil Uji Pengaruh.....	63
4.4.3.1 Hasil Uji Linear Berganda.....	63
4.4.3.2 Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ ) .....	64
4.5 Uji Hipotesis .....	65
4.5.1 Hasil Uji T .....	65
4.5.2 Hasil Uji F .....	66
4.6 Pembahasan .....	67
4.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	67
4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	67
4.6.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	68
4.6.4 Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	68
4.7 Implikasi Hasil Penelitian.....	69
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>71</b>
5.1 Simpulan.....	71
5.2 Saran .....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
<b>Gambar 2. 1</b> Kerangka Pemikiran .....	34
<b>Gambar 4. 1</b> Logo PT Harasoon Batindo .....	42
<b>Gambar 4. 2</b> Hasil Uji Normalitas Data Histogram.....	58
<b>Gambar 4. 3</b> Hasil Uji Normalitas Data P-P Plot .....	59
<b>Gambar 4. 4</b> Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot.....	62

## DAFTAR TABEL

	Halaman
<b>Tabel 1. 1</b> Daftar Total Karyawan PT Harasoon Batindo .....	4
<b>Tabel 1. 2</b> Total <i>Container</i> PT Harasoon Batindo Tahun 2021 .....	6
<b>Tabel 1. 3</b> Data Kinerja Karyawan PT Harasoon Batindo 2020-2021 .....	6
<b>Tabel 2. 1</b> Penelitian Terdahulu.....	31
<b>Tabel 3. 1</b> Periode Penelitian.....	32
<b>Tabel 3. 2</b> Skala <i>Likert</i> .....	34
<b>Tabel 3. 3</b> Definisi Operasional Variabel .....	36
<b>Tabel 3. 4</b> Rentang Skala Penelitian.....	38
<b>Tabel 4. 1</b> Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
<b>Tabel 4. 2</b> Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	43
<b>Tabel 4. 3</b> Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	43
<b>Tabel 4. 4</b> Rentang Skala Penelitian.....	44
<b>Tabel 4. 5</b> Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan .....	45
<b>Tabel 4. 6</b> Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	47
<b>Tabel 4. 7</b> Distribusi Jawaban Responden Variabel Komunikasi .....	49
<b>Tabel 4. 8</b> Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	52
<b>Tabel 4. 9</b> Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1).....	54
<b>Tabel 4. 10</b> Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2).....	55
<b>Tabel 4. 11</b> Hasil Uji Validitas Komunikasi (X3) .....	56
<b>Tabel 4. 12</b> Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	56
<b>Tabel 4. 13</b> Hasil Uji Reliabilitas .....	57
<b>Tabel 4. 14</b> Hasil Uji <i>Kolmogrov-smimov</i> .....	60
<b>Tabel 4. 15</b> Hasil Uji Multikolinieritas.....	61
<b>Tabel 4. 16</b> Hasil uji Heteroskedastisitas .....	62
<b>Tabel 4. 17</b> Uji Regresi Linear Berganda.....	63
<b>Tabel 4. 18</b> Hasil Uji <i>R Square</i> .....	64
<b>Tabel 4. 19</b> Hasil Uji T.....	65
<b>Tabel 4. 20</b> Hasil Uji F .....	66

## DAFTAR RUMUS

	Halaman
<b>Rumus 3. 1</b> Rentang Skala .....	38
<b>Rumus 3. 2</b> Regresi Linear Berganda.....	41





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Teknologi mampu memperketat persaingan bisnis sekarang, bidang usaha manapun memiliki tantangan tersendiri yang harus mereka hadapi. Perusahaan seharusnya mengatur cara supaya perusahaan dapat bersaing dan juga menjaga kualitas kinerja karyawannya. Peranan karyawan didalam perusahaan sangat berdampak dalam proses aktivitas operasional perusahaan. Jadi fungsi dan peran karyawan dalam perusahaan tidak dapat tergantikan (Ardianti, 2018).

Kinerja karyawan merupakan permasalahan utama yang harus diperhatikan perusahaan karena kesuksesan sebuah perusahaan tergantung kepada kinerja karyawan. Jika tidak ada karyawan, perusahaan akan kesulitan mencapai tujuannya, dan jika tidak ada kinerja yang baik, pekerjaan yang dilakukan karyawan akan terhambat hingga dapat membuat kerugian. Kedudukan dan peran karyawan sangat penting sebab bisa menentukan kesuksesan, pengembangan dan keberhasilan pencapaian akan tujuan sebuah perusahaan.

Dalam menjaga kualitas kinerja karyawan dalam, perusahaan sudah seharusnya menggunakan langkah-langkah yang mampu mendorong karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan kemampuan pada diri karyawan (Parimita, 2018). Masih banyak perusahaan yang mengabaikan akibat yang muncul karena mengabaikan beberapa masalah seperti kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi yang seharusnya diperhatikan supaya karyawan dapat meningkatkan dan menjaga kinerja dalam perusahaan. Bilamana perusahaan

terdapat Penurunan produktivitas karyawan dan kinerja kerja dapat mengganggu operasional perusahaan. Hambatan ini termasuk demoralisasi karyawan, yang dapat menyebabkan kinerja pekerjaan yang buruk, dan rendahnya hasil kualitas kerja karyawan dalam menjalankan tugas. Jika kebiasaan kerja seperti itu terjadi dalam rentang waktu yang panjang maka dampak yang dihasilkan berupa penurunan kinerja karyawan dan membuat perusahaan mengalami kerugian. Perusahaan harus mampu mengatur karyawannya dengan optimal agar terciptanya kinerja karyawan yang baik.

Salah satu faktor yang utama dalam perusahaan dan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan akan dibutuhkan didalam perusahaan karena segala keputusan yang akan dibuat akan menentukan bagaimana perusahaan itu beroperasi maupun bersaing dengan perusahaan lainnya. Banyak perusahaan yang berhasil dalam menjalankan perusahaannya dipimpin oleh seseorang dengan kepemimpinan yang baik, kepemimpinan yang baik bisa karyawan dapatkan dari bagaimana seorang pemimpin dalam perusahaan itu memperhatikan dan memberikan motivasi kepada karyawannya, hal ini yang akan membuat semangat karyawan dalam bekerja akan mengalami peningkatan dalam pekerjaannya.

Lingkungan kerja di sebuah perusahaan juga bisa berpengaruh pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan secara optimal. Jika lingkungan kerja di perusahaan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan bisa menyebabkan ketidaknyamanan dan membuat karyawan bekerja tidak optimal dan kinerja karyawan akan menurun

akibatnya bisa merugikan perusahaan, sehingga perusahaan mesti memerhatikan bagaimana lingkungan kerja diperusahaan baik dari fasilitas atau peralatan yang diberikan kepada karyawan, keamanan lingkungan kerja, dan bagaimana lingkungan kerja yang ada diantara sesama karyawan itu berjalan selama proses bekerja.

Komunikasi yang terjadi didalam perusahaan juga harus diperhatikan, seperti yang dikemukakan (Japanis, 2019) yang menyebutkan bahwa peran komunikasi dalam perusahaan memiliki pengaruh terhadap kinerja para karyawan. Dalam berkomunikasi, karyawan bisa berhubungan dimana saja, baik masyarakat lingkungan sekitar ataupun tempat kerja dalam kehidupan kesehariannya. Komunikasi sangat penting bagi manusia, begitu juga untuk perusahaan. Jika komunikasi berjalan dengan baik, perusahaan bisa beroperasi dengan baik dan lancar. Oleh sebab itu, diharapkan sebuah komunikasi yang efektif dan penyampaian yang sinkron dengan maksud yang sebenarnya. Keefektifan komunikasi dalam perusahaan dapat kita lihat dari bagaimana komunikasi antara atasan dan bawahan berkomunikasi dan bagaimana komunikasi yang ada diantara sesama karyawan. Ketika komunikasi berjalan dengan tidak baik maka akan ada karyawan yang pekerjaannya tidak sinkron dengan tujuan yang ingin dicapai dan akan mempengaruhi kinerja karyawan diperusahaan tersebut dan menghambat target yang ingin dicapai.

PT Harasoon Batindo merupakan perusahaan yang beroperasi dibidang jasa pengiriman barang ekspor maupun impor dari Singapura dan China yang melayani pengiriman barang dengan menggunakan *full container* ataupun

pengiriman barang menggunakan *loose cargo*. PT Harasoon Batindo merupakan satu diantara beberapa perusahaan yang bergerak dibidang ekspedisi pengiriman barang di Batam yang berdiri pada tahun 2013. Perusahaan ini beralamat di Jalan Kuda Laut no. 10, Kecamatan Batu Ampar, Kota Batam, Kepulauan Riau. PT Harasoon Batindo memiliki 105 karyawan yang tersusun dalam beberapa departemen.

**Tabel 1. 1** Daftar Total Karyawan PT Harasoon Batindo

<b>NO</b>	<b>JABATAN</b>	<b>JUMLAH</b>
1	<i>HRD</i>	2
2	<i>Staff Legal</i>	2
3	Direktur	1
4	<i>Manager</i>	1
5	<i>Staff Accounting</i>	5
6	<i>Staff Purchasing</i>	5
7	<i>Customer Service</i>	6
8	Admin Perpajakan	5
9	Kepala Gudang	1
10	Anggota Operasional	35
11	Supir	10
12	<i>Collector</i>	5
13	<i>Marketing</i>	7
14	<i>Staff Admin Store</i>	5
15	<i>Staff Office</i>	15
Total		105

**Sumber:** PT Harasoon Batindo, 2021

Berdasarkan survei, terdapat masalah dalam kepemimpinan di PT Harasoon Batindo, yaitu banyak karyawan yang bekerja tidak menyukai bagaimana dari pihak pimpinan perusahaan ini dalam mengelola perusahaan, hal ini didapatkan dari banyaknya karyawan yang melakukan keluhan kepada beberapa peraturan atau sikap pimpinan yang memberatkan pekerjaan dari karyawan tersebut, hal ini akan mempengaruhi semangat bekerja pada karyawan yang akan semakin

menurun, kemudian akan berdampak pada kinerja karyawan juga, bahkan sudah ada beberapa karyawan yang sudah merasa tidak nyaman bekerja disana memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya.

Ada beberapa permasalahan lingkungan kerja yang terjadi pada PT Harasoon Batindo antara lain kurangnya ruangan yang cukup nyaman untuk karyawan sehingga didalam satu ruangan kantor terasa sangat ramai dan karena banyaknya kendaraan pengangkut *container* yang keluar masuk juga menimbulkan suara yang dapat mengganggu karena suaranya bising. Dan masalah lain ditunjukkan melalui ditemukannya pegawai yang masih seringnya karyawan yang tidak bisa bekerja sama antar divisi satu dengan divisi lainnya dapat menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Jika permasalahan dilingkungan kerja ini tidak segera di perbaiki maka kinerja karyawan di perusahaan ini bisa menurun.

Kemudian permasalahan dalam berkomunikasi yang kurang baik di PT Harasoon Batindo juga masih sering terjadi dalam sehari-harinya. Terkadang apa yang disampaikan oleh bagian kantor mengenai prosedur pengiriman barang milik pelanggan masih kurang dipahami oleh bagian operasional dan *marketing*. Beberapa hal yang terjadi antara lain masih banyaknya kesalahan tujuan dalam pengantaran barang milik pelanggan akibat bagian operasional yang tidak teliti dalam berkomunikasi dengan bagian *marketing*. Dan didalam kantor juga masih sering terjadi permasalahan dalam berkomunikasi akibatnya pekerjaan juga akan terhambat dan memakan waktu lebih lama dari yang diinginkan.

**Tabel 1. 2** Total *Container* PT Harasoon Batindo Tahun 2021

<b>Bulan</b>	<b>Target <i>Container</i></b>	<b>Realisasi</b>	<b>Persentase</b>
Januari	100	92	92%
Februari	100	94	94%
Maret	100	87	87%
April	100	82	82%
Mei	100	78	78%
Juni	100	76	76%

**Sumber:** PT Harasoon Batindo, 2021

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa target yang ditetapkan belum tercapai dari realisasinya, dan terjadi penurunan jumlah container disetiap bulannya. Pada bulan Maret sampai bulan Juni terjadi penurunan. Penurunan terendah terjadi pada bulan Juni yaitu 76%. Pada bulan Februari terdekat dengan target *Container* yaitu 94%.

**Tabel 1. 3** Data Kinerja Karyawan PT Harasoon Batindo 2020-2021

<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Tercapai</b>	<b>Tidak Tercapai</b>	<b>Persentase</b>
Pengetahuan Kerja	87	18	83%
Kuantitas Kerja	92	13	88%
Profesional Dalam Pekerjaan	80	25	76%
Penugasan Pekerjaan	83	22	79%
Loyalitas	75	30	71%
Disiplin	78	27	74%
Penampilan	82	23	78%
Pengaturan Pekerjaan	85	20	80%
Kecerdasan Berpikir	76	29	72%
Ketahanan Fisik dan Mental	70	35	67%
Kemampuan Managerial	80	25	76%

**Sumber:** HRD PT Harasoon Batindo 2021

Berdasarkan data penilaian kinerja diatas, masih cukup banyak karyawan yang belum memenuhi penilaian kinerja karyawan, hal ini harus segera dibahas oleh pihak HRD dan pimpinan dalam perusahaan agar permasalahan tersebut bisa

diatasi dan dalam penyesuaian tujuan perusahaan bisa mendapatkan peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang muncul seperti diatas maka judul penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah **"PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HARASOON BATINDO"**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, identifikasi masalah yang didapatkan, yaitu:

1. Banyak karyawan yang merasa tidak nyaman dengan cara pimpinan dalam menjalankan perusahaan.
2. Pemimpin masih kurang memperhatikan lingkungan kerja baik di bagian kantor maupun bagian operasional
3. Lingkungan kerja dalam perusahaan membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja
4. Kurangnya komunikasi yang terjalin antara pihak pimpinan maupun antara divisi satu dengan divisi lainnya.
5. Adanya penurunan semangat kerja karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penulis berfokus kepada objek permasalahan yang akan diteliti, maka batasan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu:



1. Responden yang digunakan merupakan karyawan PT Harasoon Batindo dengan total 105 karyawan.
2. Variabel penelitian yang akan dibahas hanya meliputi tentang kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi dan kinerja karyawan.
3. Penulis melakukan penelitian di PT Harasoon Batindo, Jalan Kuda Laut no.10 Kecamatan Batu Ampar, Kota Batam

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah pada penelitian ini ialah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Harasoon Batindo?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Harasoon Batindo?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Harasoon Batindo?
4. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Harasoon Batindo?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Beberapa tujuan yang ingin dicapai penelitian ini, seperti:

1. Mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Harasoon Batindo.
2. Mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Harasoon Batindo.

3. Mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan PT Harasoon Batindo.
4. Mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Harasoon Batindo.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat, antaranya:

- a. Sebagai bahan acuan perusahaan supaya bisa memahami kemampuan kinerja karyawan pada perusahaan, dan menjadi bahan acuan dalam memutuskan kebijakan untuk membenahi kinerja karyawan.
- b. Untuk menambah wawasan mengenai sumber daya manusia seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi, dan kinerja karyawan

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini dapat bermanfaat kepada:

- a. Penulis

Penelitian ini mampu memperluas pengetahuan juga pemahaman penulis mengenai teori-teori yang didapatkan selama penelitian dan perkuliahan.

- b. Universitas Putera Batam

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai materi analisis disiplin kejuruan juga meningkatkan literatur di bidang ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

c. Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan bagi peneliti berikutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa yang mengangkat topik tentang kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

d. PT Harasoon Batindo

Hasil ini diharapkan bermanfaat untuk pihak pimpinan sebagai acuan agar lebih memperhatikan cara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi yang memenuhi dan memadai agar bermanfaat dalam peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Dasar**

##### **2.1.1 Kepemimpinan**

###### **2.1.1.1 Definisi Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan sebuah proses kegiatan seseorang dalam mengarahkan, menuntun, dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan suatu kegiatan supaya dicapai hasil yang diharapkan. Oleh sebab itu pemimpin dalam sebuah organisasi sangat penting karena peranannya akan sangat berpengaruh pada karyawan. (Sutrisno, 2020)

Kepemimpinan merupakan sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara pemimpin mempengaruhi karyawannya untuk menjalankan kegiatan perusahaan dan mencapai tujuan organisasi dengan baik. (Hidayat, 2020)

Kepemimpinan adalah kegiatan dan seni mempengaruhi orang lain supaya mampu bekerjasama dan berdasarkan kepercayaannya membimbing orang lain dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan ini hanya bisa dilakukan seorang pemimpin. Pemimpin ialah orang yang memiliki kemampuan memimpin sekelompok orang merubah pendirian atau pemikiran orang lain tanpa mempertanyakan alasannya. (Baharuddin & Salam, 2020)

Kepemimpinan dalam sebuah perusahaan akan sangat berperan penting bagi kinerja karyawan di perusahaan karena kepemimpinan itu dapat mempengaruhi para

bawahannya yaitu karyawan, jadi pemimpin dalam perusahaan akan menjadi tolak ukur bagi karyawan dalam bekerja. Bila pemimpin di perusahaan dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerjasama dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan, maka pemimpin tersebut telah menjalankan kepemimpinannya dengan baik, sebaliknya jika tidak mampu mempengaruhi karyawannya untuk bekerja sama maka kepemimpinannya tidak berjalan dengan lancar.

### **2.1.1.2 Fungsi Kepemimpinan**

Pemimpin yang dikatakan efektif itu tergantung pada tiga daerah kebutuhan yaitu kebutuhan memelihara tim, kesamaan tugas dan kebutuhan individu dalam kelompok tercantum pada fungsi kepemimpinan yang berada didalam perusahaan.

Fungsi kepemimpinan menurut (Wijono, 2018), yaitu:

1. Fungsi tugas (*Task Function*):
  - a. Menggapai target dalam aktivitas berkelompok
  - b. Menjelaskan tugas berkelompok
  - c. Menyalurkan tugas
  - d. Merancang pekerjaan
  - e. Memeriksa dan mengontrol kualitas kinerja
  - f. Mengevaluasi peningkatan
  - g. Penugasan dan bertanggungjawab
2. Fungsi tim (*Team Functions*):
  - a. Membangun moral dan semangat dalam kelompok
  - b. Kelompok berpadu menjadi sebuah unit kerja
  - c. Menetapkan standar kedisiplinan dan menjaganya

- d. Melakukan pelatihan kelompok
  - e. Cara berkomunikasi kelompok
3. Fungsi individual (*Individual Functions*):
- a. Menghubungkan anggota kelompok melalui keperluan pribadi
  - b. Mengelola permasalahan pribadi
  - c. Mengelola konflik yang terjadi pada kelompok maupun individu;
  - d. Melakukan pelatihan individu

### **2.1.1.3 Ciri Kepemimpinan**

Menurut (Afandi, 2018) kepemimpinan memiliki beberapa ciri, yaitu:

1. Motivasi. Pemimpin memberikan dan memberi motivasi yang tinggi dalam bekerja.
2. Bersedia memimpin. Pemimpin harus berhasrat besar dalam memengaruhi, mengarahkan dan memimpin orang lain.
3. Jujur dan integritas. Seorang pemimpin yang jujur dan bertanggung jawab dapat menjalin komunikasi yang baik supaya saling mempercayai anggotanya
4. Kepercayaan diri. karyawan dan anggota dapat melihat kepercayaan diri pemimpinnya dan tidak meragukan pimpinannya.
5. Kecerdasan. Pemimpin harus pandai dalam mencari, menganalisa, serta menyimpulkan berbagai informasi dalam jumlah yang banyak, dan seorang pemimpin juga harus bisa membangun visi, menyelesaikan masalah, dan membuat keputusan yang tepat sesuai tujuan perusahaan.



6. Pengetahuan tentang pekerjaan. Seorang pemimpin yang baik harus bisa memahami masalah yang terdapat di industri, permasalahan teknis serta memiliki ilmu pengetahuan yang tinggi tentang perusahaan yang dipimpin.

#### **2.1.1.4 Pendekatan Teori Kepemimpinan**

Terdapat tiga pendekatan teori kepemimpinan secara garis besar menurut (Sutrisno, 2020) yaitu:

1. Pendekatan Teori Sifat: Pendekatan ini menjelaskan bahwa pemimpin merupakan seorang yang dilahirkan, sebab mempunyai karakteristik seorang pemimpin. Pandangan teoretis ini juga tidak memungkiri bahwa tidak semua sifat kepemimpinan itu lahir, juga dapat diperoleh dari pendidikan dan pengalaman seorang pemimpin. Dalam teori ini disebutkan juga sifat yang biasanya ada pada seorang pemimpin, baik fisik ataupun mental dan karakter yang akan berpengaruh pada sifat seperti fisik, psikologis dan kepribadian serta intelektualitas yang dimiliki pemimpin.
2. Pendekatan Teori Perilaku: dijelaskan bahwa kepemimpinan ialah hubungan seorang pemimpin dengan anggotanya, pada interaksinya, anggotanya yang menganalisa lalu berpandangan apakah dengan kepemimpinan tersebut dapat diterima atau menolaknya. Dua penyesuaian dalam teori ini, yaitu pemimpin berfokus menyelesaikan tugas dan pemimpin yang mengutamakan membangun hubungan manusiawi antar anggota.
3. Pendekatan Teori Situasi: Menjelaskan bahwa kepemimpinan berhubungan dengan kebutuhan dan situasi lingkungannya. Menurut teori ini pemimpin mengetahui kebutuhan dan situasi perusahaan agar mampu menjadi pemimpin

yang lebih baik untuk perusahaan. Pemimpin yang baik mampu mempengaruhi motivasi anggotanya dalam melakukan pekerjaannya.

#### **2.1.1.5 Indikator Kepemimpinan**

Berikut lima indikator dalam mengukur kepemimpinan menurut (Afandi, 2018) yaitu:

1. Memiliki keterampilan dalam berkomunikasi

Seorang pemimpin dalam perusahaan harus memiliki keterampilan dalam berkomunikasi kepada seluruh anggotanya supaya tujuan perusahaan tercapai.

2. Memiliki kejujuran

Seorang pemimpin harus jujur kepada para anggotanya agar dalam melakukan pekerjaan anggotanya dapat mempercayai pimpinannya.

3. Kematangan spiritual, sosial, dan fisik

Seorang pemimpin sudah harus bisa mengendalikan berbagai macam masalah dengan pemikiran yang sehat dan objektif agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik.

4. Dapat menunjukkan keteladanannya

Perbuatan atau perilaku seorang pemimpin akan dilihat oleh seluruh anggotanya, oleh sebab itu pemimpin seharusnya menjadi teladan yang baik bagi anggotanya.

5. Dapat memecahkan masalah dengan kreatif

Seorang pemimpin harus bisa menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dengan cara yang kreatif karena tidak semua masalah penyelesaiannya akan sama dengan masalah sebelumnya.



## **2.1.2 Lingkungan Kerja**

### **2.1.2.1 Definisi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dikatakan tempat karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Jika karyawan merasa aman dan mendukung karyawan menyelesaikan pekerjaannya maka bisa dikatakan lingkungan kerja sudah baik. Emosi karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, bila karyawan nyaman dengan lingkungan kerjanya, karyawan tersebut akan betah untuk bekerja dan mengerjakan pekerjaan secara tepat waktu dan membantu karyawan berprestasi untuk perusahaan. Lingkungan kerja ini contohnya seperti hubungan dalam pekerjaan yang terbentuk diantara karyawan dan bagaimana hubungan karyawan kepada atasannya dan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. (Komarudin, 2018)

Lingkungan kerja merupakan semua hal yang berada dilingkungan kerja karyawan untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan atasan. Misalnya seperti kebersihan lingkungan, suhu udara, keamanan tempat bekerja, penerangan, dan lainnya. Lingkungan kerja dapat mendukung karyawan dalam beraktivitas dengan baik, sehat, dan nyaman guna mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. (Ardianti et al., 2018a)

Lingkungan kerja berperan penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan dan membuat karyawan nyaman untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan agar mendapatkan hasil yang memuaskan. Kesimpulannya lingkungan kerja ialah semua yang berada disekitar karyawan pada saat melakukan pekerjaan rutinitas agar mampu meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitasnya.



### **2.1.2.2 Jenis Lingkungan Kerja**

Pada penelitian (Lestary & Harmon, 2017) menyebutkan dua jenis lingkungan kerja, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik: adalah wujud nyata pada tempat kerja karyawan yang mempengaruhi kinerja, kenyamanan, dan kesehatan karyawan secara langsung ataupun tidak langsung. Perusahaan seharusnya mampu menyediakan kebutuhan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Lingkungan Kerja Non-Fisik: keadaan disekitar karyawan dalam bentuk keharmonisan dimana adanya hubungan dan komunikasi antar karyawan baik dengan atasan (vertikal) ataupun sesama karyawan (horizontal). Dalam penentuan apakah karyawan itu bisa bekerja sama dengan baik dengan atasan ataupun dengan rekan kerjanya ditentukan oleh suasana lingkungan kerja non-fisik. Akan sulit untuk bekerja sama apabila terjadi perselisihan antar karyawan, dan tujuan perusahaan juga akan terhambat.

### **2.1.2.3 Permasalahan Lingkungan Kerja**

Dalam penelitian (Lestary & Harmon, 2017) disebutkan terdapat tujuh permasalahan yang ada dalam lingkungan kerja, yaitu:

1. Pencahayaan atau penerangan. Merupakan suatu hal yang penting dalam melakukan pekerjaan karyawan. Lingkungan kerja yang memiliki pencahayaan yang kurang baik atau bahkan tidak menyesuaikan merupakan penyebab utama buruknya kualitas dan efisiensi kerja. Perusahaan seharusnya memperhatikan

pencahayaannya ditempat kerja agar tidak berlebihan yang bisa menyebabkan kesilauan, pencahayaan merata akan membantu karyawan dalam bekerja.

2. Suhu udara: Merupakan faktor dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Suhu memegang sebuah peranan penting dalam lingkungan kerja, karena suhu udara di lingkungan bekerja mampu memengaruhi suhu tubuh karyawan sedangkan tubuh karyawan secara individual pasti berusaha menjaga suhu tubuh yang ideal, dan secara tidak langsung dapat mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja. Jika suhu udara ini tidak diperhatikan karyawan bisa tidak nyaman dalam bekerja dan dapat menyebabkan pekerjaannya menjadi terhambat.
3. Kelembaban udara: Kelembaban merupakan persentase kadar air yang terdapat dalam udara yang dipengaruhi oleh stabilitas suhu udara ditempat bekerja, hal ini dapat mempengaruhi kondisi fisik karyawan apabila kelembaban tidak terjaga.
4. Sirkulasi udara: Yakni sebuah hal yang harus diperhatikan perusahaan karena karyawan perusahaan pasti menghabiskan sebagian besar waktunya didalam area kerjanya. Kondisi fisik karyawan dipengaruhi oleh sirkulasi udara karena dalam sebuah ruangan memerlukan sirkulasi udara, jika dalam ruangan kerja tidak sebanding dengan luas ruangan kerja maka karyawan akan merasa lebih sesak karena ruangan yang sempit dengan jumlah karyawan yang cukup banyak.
5. Tingkat kebisingan: Jika ada suara yang bising dilingkungan kerja bisa membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja dan dapat membahayakan

kesehatan.. Didalam lingkungan kerja karyawan jika tingkat kebisingannya terlalu kuat bisa menjadikan karyawan menjadi tidak fokus dalam pekerjaannya, maka bisa membuat pekerjaannya menjadi tertunda.

6. Hubungan Karyawan dengan Atasan: Dalam melaksanakan aktivitasnya karyawan dipengaruhi oleh sikap atasan kepada bawahannya. Jika atasan mampu bersahabat, dengan saling menghargai dan menghormati akan terjalin hubungan yang baik dan berdampak untuk mencapai tujuan perusahaan.
7. Hubungan kerja antar karyawan: Bagi karyawan yang bekerja dengan kelompok, jika terdapat konflik antar karyawan bisa membuat hubungan kerja menjadi tidak kondusif dan motivasi kerja karyawan menurun.

#### **2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut (Afandi, 2018) dan (Lestary & Harmon, 2017), indikator yang digunakan dalam mengukur lingkungan kerja, yaitu:

##### **1. Pencahayaan**

Pencahayaan yang dimaksud adalah lampu penerangan di tempat bekerja. Pencahayaan harus diperhatikan untuk menjaga kenyamanan dan membantu pekerjaan karyawan.

##### **2. Pewarnaan**

Pewarnaan seperti tata warna dan dekorasi yang berada dilingkungan kerja, bisa menjadikan karyawan lebih betah dan termotivasi saat bekerja.

##### **3. Suara bising**

Suara yang ditimbulkan karena suatu aktivitas tertentu dapat mengganggu konsentrasi karyawan yang bekerja dan membuat karyawan tidak nyaman.





#### 4. Udara:

Untuk menjaga stabilitas kerja karyawan dan menjaga kesehatannya diperlukan sirkulasi udara yang lancar dan udara yang bersih agar dapat menunjangnya.

#### 5. Hubungan Karyawan dengan Atasan

Dalam melaksanakan aktivitasnya karyawan dipengaruhi oleh sikap atasan kepada bawahannya. Jika atasan mampu bersahabat, dengan saling menghargai dan menghormati akan terjalin hubungan yang baik dan berdampak untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### 6. Hubungan kerja antar karyawan

Bagi karyawan yang bekerja secara kelompok, jika terdapat konflik antar karyawan bisa membuat hubungan kerja menjadi tidak kondusif dan semangat kerja karyawan akan menurun.

### **2.1.3 Komunikasi**

#### **2.1.3.1 Definisi Komunikasi**

Pada penelitian (Rialmi & Morsen, 2020) menyebutkan komunikasi ialah perpindahan gagasan dan pemahaman seseorang yang berbentuk ide maupun informasi dari seseorang ke pihak lainnya. Berdasarkan pengertian diatas kesimpulannya, komunikasi adalah proses informasi itu disampaikan yang berasal dari pemberi pesan ke penerima pesan guna mendapatkan pengertian.

Komunikasi menjadi salah satu interaksi yang penting pada kehidupan sosial dalam bermasyarakat, sebab banyak kegiatan manusia membutuhkan komunikasi. Jadi jika ada dua orang yang terlihat sedang berkomunikasi, makna

komunikasi akan tercapai apabila terdapat kesamaan mengenai makna yang dibahas dalam komunikasi tersebut (Retno Japanis Permatasari, 2019).

Komunikasi menjadi hal yang penting dalam perusahaan. Komunikasi pada perusahaan berupa bagaimana penyampaian informasi, gagasan para anggota perusahaan secara bersama agar tercapainya tujuan yang ditetapkan. Komunikasi terjadi dengan tujuan mendapat pengertian yang sama antar karyawan maupun karyawan dengan atasan. (Vemmi Kesuma Dewi, 2021)

Dalam penelitian (Hayati & Susetyo, 2020) Komunikasi didefinisikan sebagai pertukaran gagasan dari individu melalui simbol, sinyal-sinyal, ataupun tindakan dan perilaku. Dengan komunikasi secara efektif mampu membuat para anggota bekerjasama dengan baik. Terdapat dua metode komunikasi untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Pertama, komunikasi koordinatif, ialah komunikasi yang memiliki fungsi mempersatukan divisi-divisi dalam perusahaan. Kedua, komunikasi interaktif, pertukaran informasi secara terus menerus, penukaran gagasan atau perilaku yang digunakan sebagai dasar penyesuaian antar divisi dalam perusahaan maupun diluar perusahaan.

Peran komunikasi dalam perusahaan mempunyai fungsi yang sangat penting, sebab komunikasi memiliki peran dalam pertukaran informasi bagi setiap orang yang berada dalam perusahaan tersebut. Bila peranan komunikasi ini tidak diperhatikan, maka banyak permasalahan yang timbul diantara karyawan maupun pimpinan dengan bawahannya dalam menjalankan perusahaan tersebut.

### **2.1.3.2 Fungsi Komunikasi**

Menurut (Afandi, 2018: 48) secara umum komunikasi dilakukan dengan fungsi merubah perilaku, pandangan, tingkah laku, dan sosial. Tujuan komunikasi secara rincinya, sebagai berikut:

1. Sebagai seseorang yang menyampaikan pesan, kita harus bisa menyampaikan pesan kepada penerima pesan dengan jelas dan tepat agar mampu mengikuti yang dimaksud oleh penyampai pesan agar yang disampaikan dapat dimengerti.
2. Memahami orang yang menyampaikan pesan dengan memahami jelas gagasan masyarakat mengenai yang diinginkannya dan tidak berkomunikasi dengan kemauannya pribadi dengan tujuan untuk mencapai tujuan bersama.
3. Agar orang lain menerima pendapat, kita bisa menggunakan pendekatan yang lebih halus dan memaksakan kehendak orang lain.
4. Dengan berkomunikasi kita bisa melakukan kegiatan dengan orang lain dalam rangka bekerja sama mencapai tujuan.

### **2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi**

Pada penelitian (Sutarno et al., 2019) menyebutkan dua faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu:

1. Pihak Komunikator/*Sender*
  - a. Kemampuan yang dimiliki komunikator dalam menyampaikan informasi, ide, berita, dan pesan berupa penguasaan penyampaian pemikiran secara tertulis dan secara langsung.

- b. Sikap komunikator pada saat menyampaikan pesan ataupun informasi harus bisa meyakinkan penerima pesan dengan informasi yang diberikan.
  - c. Pengetahuan komunikator, komunikator memiliki pengetahuan yang baik dan memahami pesan yang ingin disampaikan maka pesan akan menjadi jelas dan mudah diterima oleh penerima pesan tersebut.
  - d. Media apa yang akan dipakai oleh komunikator juga harus bisa membuat penerima pesan dapat mempermudah untuk penerimaan pesan dengan baik.
2. Pihak Penerima pesan/*Receiver*
- a. Kemampuan penerima pesan dalam membaca dan mendengar akan sangat penting dalam proses penerimaan informasi yang diberikan.
  - b. Sikap penerima pesan sangat mempengaruhi efektivitas berkomunikasi, karena jika pihak penerima pesan berprasangka buruk bahkan meremehkan pemberi pesan tersebut, maka komunikasi tidak akan berjalan dengan baik.
  - c. Pengetahuan penerima pesan akan berpengaruh dalam proses penyampaian ide atau respon yang akan diberikan pada saat informasi diterima.
  - d. Media saluran komunikasi yang digunakan penerima pesan berupa alat indera yang berfungsi dengan baik akan menentukan pesan yang disampaikan dapat diterima.

#### **2.1.3.4 Indikator Komunikasi**

Menurut (Afandi, 2018 : 64) indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi, yaitu:

1. Dimensi Penyampaian Tugas

- a. Bijaksana: sebagai seseorang yang menyampaikan pesan harus bijaksana dalam cara menyampaikan pesannya agar penerima pesan dapat menerima pesan dengan baik.
- b. Kesopanan: seorang penyampai pesan harus bisa memberikan informasi dengan sopan agar tidak menyinggung perasaan penerima pesan.
- c. Pemilihan kata yang tepat: pemilihan kata juga harus diperhatikan dalam penyampaian pesan agar dapat dengan mudah dimengerti oleh penerima pesan.

## 2. Dimensi Umpan Balik

- a. Penerimaan pesan
- b. Penerimaan informasi tugas
- c. Penerimaan kepastian tugas

### 2.1.4 Kinerja Karyawan

#### 2.1.4.1 Definisi Kinerja Karyawan

Dalam penelitian (Sutarno et al., 2019) kinerja karyawan didefinisikan *output* kerja berupa kualitas dan kuantitas yang dihasilkan karyawan pada saat mengerjakan pekerjaannya dengan tanggung jawab.

Kinerja merupakan alat pengukur prestasi seorang karyawan dalam menjalankan strategi perusahaan, bisa dalam bentuk mencapai target perusahaan atau dengan menunjukkan kemampuan agar bisa dinilai relevan dengan perusahaan (Afandi, 2018)

Dalam penelitian (Rialmi & Morsen, 2020) kinerja karyawan diartikan hasil kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja dapat berupa

bagaimana kuantitas atau kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Kinerja karyawan menjadi faktor yang penting bagi perusahaan karena sebab sesuatu yang berhubungan dengan perusahaan dijalankan oleh karyawan itu sendiri. Jika kinerja karyawan di perusahaan tidak maksimal akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan tersebut, dan membuat perusahaan menjadi kalah dalam persaingan dengan perusahaan kompetitor.

#### **2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut (Metta & Saputra, 2021) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Keahlian karyawan berupa bakat yang dimiliki karyawan, minat dan dorongan dalam bekerja, dan faktor kepribadian setiap karyawan
2. Pemberian motivasi dalam bekerja, etika dalam bekerja, tingkat kehadiran karyawan, dan pemberian tugas yang jelas.
3. Dukungan organisasi meliputi pelatihan dan pengembangan karyawan dalam perusahaan bisa meningkatkan keahlian karyawan yang akan berdampak pada kinerjanya.
4. Peralatan dan teknologi yang digunakan perusahaan apakah sudah menunjang bagi karyawan dalam bekerja atau tidak.
5. Standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan bagi setiap karyawan agar menjadi patokan dalam standar kinerja yang baik.
6. Manajemen menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebab dari pihak manajemen inilah segala keputusan diberikan kepada karyawan.





### **2.1.4.3 Kriteria-kriteria Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pendapat (Afandi, 2018), tiga dasar standar perilaku kinerja yaitu:

1. Standar kepribadian berfokus pada sifat pribadi pada karyawan. Kesetiaan, keahlian, kemampuan komunikasi, dan kemampuan memimpin merupakan faktor yang biasanya dinilai pada saat mengevaluasi.
2. Standar perilaku berdasarkan perilaku dan cara karyawan mengerjakan pekerjaan. Standar ini sangat penting pada pekerjaan secara berkelompok.
3. Standar perilaku berdasarkan hasil, dalam bentuk meningkatkan produktivitas dan persaingan. Standar ini berpusat pada sesuatu yang dicapai dan diproduksi.

### **2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut (Afandi, 2018) yaitu:

1. Terdapat tiga dimensi hasil kerja, yaitu: kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan efisiensi pelaksanaan tugas pekerjaan yang diberikan
2. Terdapat tiga dimensi perilaku kerja, yaitu: disiplin dalam bekerja, inisiatif dalam bekerja, dan ketelitian dalam bekerja.
3. Tiga dimensi sifat pribadi, yaitu: kepemimpinan yang dimiliki karyawan, kejujuran yang dimiliki karyawan, dan kreativitas karyawan dalam bekerja.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Sebelum melakukan penelilian, peneliti mencari penelitian terdahulu yang berhubungan pada penelitian ini. Penelitian terdahulu yang dijadikan referensi adalah:

**Tabel 2. 1** Penelitian Terdahulu

<b>No</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Metode Analisis Data</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1	(Baharuddin & Salam, 2020)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Niaga Bangun Persada Di Jakarta (Sinta)	Analisis Linier Berganda	Kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Niaga Bangun Persada Di Jakarta
2	(Febriyani & Siagian, 2020)	Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indoprof D'Penyetz Sejati di Kota Batam	Analisis Linier Berganda	Kepemimpinan dan Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indoprof D'Penyetz Sejati
3	(Komarudin, 2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Depok (Sinta)	Analisis Kuantitatif	Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Depok
4	(Sutarno et al., 2019)	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abad (G.Scholar)	Analisis Koefisien Determinas	Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai CV. Bintang Jaya Abad
5	(Rialmi & Morsen, 2020)	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal	Metode Deskriptif Asosiatif	Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Utama

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
		Abadi (G.Scholar)		Metal Abadi
6	(Retno Japanis Permatasari, 2019)	Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hokben Alam Sutera Tangerang (Sinta)	Metode Analisis Deskriptif	Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hokben Alam Sutera Tangerang
7	(Nariah, 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK OCBC NISP, TBK Cabang Bintaro (Doaj)	Analisis Regresi Linier Sederhana	Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK OCBC NISP, TBK Cabang Bintaro

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan gambaran bagaimana variabel bebas berhubungan dengan variabel terikat yang akan di teliti.

#### 2.3.1 Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Arianto, 2018) menyebutkan adanya masalah dalam kepemimpinan dalam perusahaan terhadap karyawannya seperti hubungan yang kurang harmonis antara atasan dan bawahannya, pemberian tugas kerja yang tidak sesuai dengan posisi karyawan tersebut dinilai terlalu banyak yang diberikan oleh pihak atasannya, dan adanya penurunan kinerja karyawan yang dinilai dari target yang tidak dapat dicapai oleh karyawan tersebut. Hasil dari penelitian

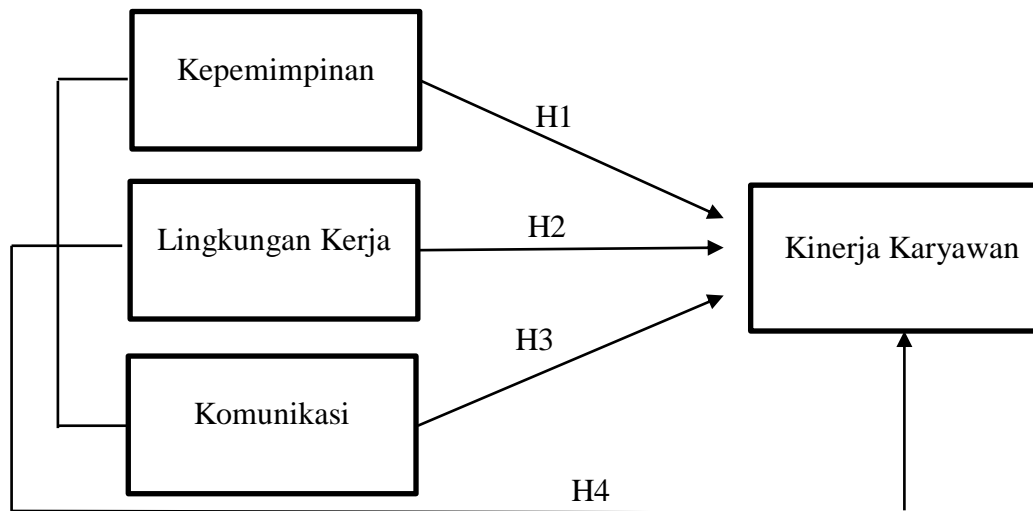
menjelaskan variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian (Komarudin, 2018) menyebutkan bahwa terdapat beberapa permasalahan yang ada dalam perusahaan yang diteliti seperti kurangnya fasilitas perlengkapan yang diberikan berupa pendingin udara yang masih kurang dingin, kurangnya ventilasi udara yang dapat mengganggu kenyamanan karyawan saat bekerja, dan jika hubungan karyawan kurang harmonis juga menyebabkan lingkungan kerja tidak nyaman. Oleh karena itu hasil penelitian ini menjelaskan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.3 Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian (Metta & Saputra, 2021) menyebutkan bahwa terdapat beberapa permasalahan dalam komunikasi di perusahaan yang diteliti seperti komunikasi karyawan yang masih kurang baik yang menyebabkan terhambatnya kinerja perusahaan tersebut, dan tidak sesuainya informasi yang diberikan atasan pada karyawan yang menyebabkan kesalahpahaman pekerjaannya. Dengan demikian hasil dari penelitian ini menjelaskan variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja.



**Gambar 2. 1** Kerangka Pemikiran

#### 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis diartikan sebagai dugaan sementara dari teori yang relevan dan pengumpulan data yang belum terbukti. Hipotesis yang dirumuskan berdasarkan pada rumusan masalah, yaitu:

- H1: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Harasoon Batindo.
- H2: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Harasoon Batindo.
- H3: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Harasoon Batindo.
- H4: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Harasoon Batindo.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

*Explanatory research* dan deskriptif merupakan jenis penelitian yang digunakan penelitian ini. Menurut Singarimbun dalam penelitian (Mulidya et al., 2018) menyebutkan *explanatory research* bertujuan menjelaskan hubungan variabel berdasarkan hipotesa. Dengan menyebar kuesioner dan wawancara data primer bisa didapatkan melalui buku, jurnal, dan skripsi penelitian terdahulu data sekunder bisa kita dapatkan (Parimita et al., 2018).

#### **3.2 Sifat Penelitian**

Penelitian ini bersifat replikasi atau pengembangan, yaitu penelitian yang serupa dengan penelitian terdahulu tetapi objek, variabel, dan periodenya tidak sama. Objek dan waktu penelitian ini yang menjadi pembeda pada penelitian terdahulu. (Arianto, 2018).

#### **3.3 Lokasi dan Periode Penelitian**

##### **3.3.1 Lokasi Penelitian**

Menurut Sugiyono dalam jurnal (N. Lilis Suryani, 2019), lokasi penelitian adalah objek agar bisa memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian. Penelitian ini berlokasi pada PT Harasoon Batindo yang beralamat di Jalan Kuda Laut no.10, Kecamatan Batu Ampar, Kota Batam.

##### **3.3.2 Periode Penelitian**

Periode penelitian dimulai pada bulan September 2021 hingga bulan Januari 2022.

**Tabel 3. 1** Periode Penelitian

Kegiatan	Bulan																							
	Agustus				September				Oktober				November				Desember				Januari			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul				■	■	■																		
Studi Pustaka							■	■	■	■														
Metode Penelitian										■	■	■												
Kuesioner														■	■	■	■	■						
Pengolahan Data																■	■	■	■	■				
Kesimpulan																					■	■		
Penyelesaian Skripsi																						■	■	

Sumber: Peneliti, 2021

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi dikatakan daerah generalisasi pada objek atau subjek yang berkarakteristik tertentu yang akan diteliti dan dipelajari untuk menarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018: 80). Populasi yang digunakan yaitu semua karyawan PT Harasoon Batindo dengan total 105 orang.

#### 3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Sampel dikatakan sebagian jumlah dari populasi. Jika populasi dalam jumlah besar, peneliti tidak mungkin meneliti semua populasi tersebut, dikarenakan sumber daya yang terbatas, maka peneliti bisa memakai sampel yang berasal dari populasi (Sugiyono, 2018: 81). Maka semua populasi karyawan pada PT Harasoon Batindo yang berjumlah 105 orang akan dijadikan sampel.



### **3.4.3 Teknik Sampling**

Metode dalam menentukan jumlah sampel adalah metode *non probability sampling* dan *sampling* jenuh. Sumber data yang dibutuhkan berasal dari karyawan pada PT Harasoon Batindo. Sampel yang digunakan yaitu semua karyawan PT Harasoon Batindo dengan total 105 orang. Perhitungan sampel *sampling* jenuh, menurut (Metta & Saputra, 2021) merupakan cara untuk menetapkan sampel jika keseluruhan populasi dipakai untuk menjadi responden.

### **3.5 Sumber Data**

Untuk mengumpulkan sumber data dan melakukan penelitian, perlu dilakukan penentuan teknik atau cara mengumpulkan sumber data yang digunakan. Teknik pengumpulan data berasal dari:

1. Sumber data primer atau data asli didapatkan dengan tujuan untuk menganalisa permasalahannya agar bisa dipelajari dengan sistematis (Rukajat, 2018: 139).
2. Sumber data sekunder adalah dengan cara dokumentasi dari mengumpulkan dan mempelajari data dan informasi yang berasal dari dokumen pelengkap dari perusahaan, buku dan jurnal (Rukajat, 2018: 139).

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

Kuesioner berguna sebagai instrumen pengumpul data yang berasal dari responden yang kemudian akan diuji menggunakan aplikasi SPSS 26. Dari hasil jawaban responden akan diukur menggunakan metode Likert. Tabel 3.2 memberikan skor atau nilai disetiap kuesioner.

**Tabel 3. 2** Skala *Likert*

Alternatif	Skor/Nilai positif
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

**Sumber:** (Sugiyono, 2018: 94)

### 3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan permasalahan yang dipelajari dalam penelitian sehingga peneliti memerlukan informasi dari permasalahan tersebut, dan akhirnya menarik kesimpulan dari permasalahan yang ditelitinya menurut Sugiyono pada penelitian (Arianto, 2018). Variabel penelitian ini terbagi kedalam dua jenis, yaitu:

#### 3.7.1 Variabel Independen

Variabel bebas dapat diartikan sebagai variabel yang memberi pengaruh dan memberikan dampak kepada variabel terikat (Sugiyono, 2018: 57). Berikut ini variabel bebas beserta indikatornya, yaitu:

##### 1. Kepemimpinan ( $X_1$ )

Lima indikator kepemimpinan menurut (Afandi, 2018) yaitu:

- a. Memiliki keterampilan dalam berkomunikasi
- b. Memiliki kejujuran
- c. Kematangan spritiual, sosial, dan fisik
- d. Kemampuan menjadi teladan
- e. Dapat memecahkan masalah dengan kreatif

## 2. Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Teradapat beberapa indikator lingkungan kerja menurut (Afandi, 2018) dan (Lestary & Harmon, 2017) yaitu:

- a. Pencahayaan
- b. Pewarnaan
- c. Suara bising
- d. Suhu udara
- e. Hubungan karyawan dengan atasan
- f. Hubungan kerja antar karyawan

## 3. Komunikasi ( $X_3$ )

Berikut indikator dalam mengukur komunikasi dalam sebuah perusahaan menurut (Afandi, 2018 : 64)

- a. Kebijaksanaan
- b. Kesopanan
- c. Pemilihan kata yang tepat
- d. Penerimaan pesan
- e. Penerimaan informasi tugas
- f. Penerimaan kepastian tugas

### **3.7.2 Variabel Dependen**

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Sugiyono, 2018). Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan, dan indikator dalam mengukur kinerja karyawan menurut (Afandi, 2018)

- a. Hasil kerja: kuantitas kerja, kualitas kerja, dan efisiensi.
- b. Perilaku kerja: disiplin, inisiatif, dan ketelitian kerja.
- c. Sifat kepribadian karyawan: kepemimpinan, kejujuran, kreativifitas karyawan dalam bekerja.

Agar memperjelas mengenai operasional variabel ini, bisa kita lihat didalam tabel 3.3:

**Tabel 3. 3** Definisi Operasional Variabel

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	Kepemimpinan merupakan sebuah kegiatan seseorang dalam mengarahkan, memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan suatu kegiatan supaya dicapai hasil yang diharapkan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki keterampilan dalam berkomunikasi</li> <li>2. Memiliki kejujuran</li> <li>3. Kematangan spritual, sosial, dan fisik</li> <li>4. Kemampuan menjadi teladan</li> <li>5. Dapat memecahkan masalah dengan kreatif</li> </ol>	<i>Likert</i>
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Lingkungan kerja merupakan lingkungan tempat karyawan mengerjakan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang baik membuat karyawan merasa aman dan mendukung karyawan menyelesaikan pekerjaannya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pencahayaan</li> <li>2. Pewarnaan</li> <li>3. Suara bising</li> <li>4. Udara</li> <li>5. Hubungan karyawan dengan atasan</li> <li>6. Hubungan kerja antar karyawan</li> </ol>	<i>Likert</i>
Komunikasi(X <sub>3</sub> )	Komunikasi ialah perpindahan gagasan dan pemahaman seseorang yang berbentuk ide maupun informasi dari seseorang ke pihak lainnya.secara lisan maupun tertulis.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bijaksana</li> <li>2. Kesopanan</li> <li>3. Pemilihan kata yang tepat</li> <li>4. Penerimaan pesan</li> <li>5. Penerimaan informasi tugas</li> <li>6. Penerimaan kepastian tugas</li> </ol>	<i>Likert</i>

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan alat pengukur prestasi seorang karyawan dalam menjalankan strategi perusahaan, bisa dalam bentuk mencapai target perusahaan atau dengan menunjukkan kemampuan agar bisa dinilai relevan dengan perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil kerja: kuantitas kerja, kualitas kerja, dan efisiensi.</li> <li>2. Perilaku kerja: disiplin, inisiatif, dan ketelitian kerja.</li> <li>3. Sifat pribadi karyawan: kepemimpinan, kejujuran, kreativifitas</li> </ol>	<i>Likert</i>

**Sumber:** Peneliti (2021)

### 3.8 Metode Analisis Data

Untuk mendapatkan sebuah kesimpulan dalam penelitian yang diteliti, maka peneliti perlu melakukan analisis data untuk mengolah data yang sudah didapatkan (Rukajat, 2018: 151). Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif dikenal juga analisis statistik. Beberapa analisis data yang digunakan yaitu:

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dapat dilakukan dengan memberikan penjelasan atau mendeskripsikan sebuah hasil penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan, menjelaskan, juga validasi mengenai fenomena yang diteliti (Ramdhan, 2021).

Statistik deskriptifnya memiliki data tersajikan didalam bentuk tabel kemudian ditampilkan persentase hasilnya. Data yang peneliti telah dapatkan bisa diuji pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen melalui program SPSS 26 (Sugiyono, 2019: 206) Perhitungan menggunakan rumus rentang skala, yaitu:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

**Rumus 3. 1 Rentang Skala**

**Sumber:** (Sugiyono, 2019)

Keterangan:

n = Total sampel

m = Total pilihan jawaban

RS = Rentang Rkala

Dengan menentukan skor tertinggi dan skor terendah adalah langkah pertama dalam menentukan rentang skala. Total responden berjumlah 105 orang dan total alternatif jawaban yang dimiliki sebanyak 5 alternatif.

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

$$RS = \frac{105(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{105(4)}{5}$$

RS= 84, maka diperoleh:

**Tabel 3. 4 Rentang Skala Penelitian**

No	Rentang Skala	Penilaian
1	105-189	Sangat Tidak Setuju
2	190-274	Tidak Setuju
3	275-359	Netral
4	360-446	Setuju
5	445-525	Sangat Setuju

**Sumber:** Peneliti, 2021

### 3.8.2 Uji Kualitas Data

Data menjadi sesuatu yang berharga didalam penelitian, data dapat berfungsi sebagai alat pengujian hipotesis dan rancangan variabel yang diteliti. Sebelum data diolah peneliti harus mengumpulkan data dari responden terlebih

dahulu untuk menguji validitas dan kepercayaan data yang diperoleh dari responden dalam uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian (Metta & Saputra, 2021).

### **3.8.2.1 Uji Validitas Data**

Data yang dikatakan valid jika pernyataan bisa memberikan pembuktian dari apa yang diteliti. Pengujian signifikansi menjadi penentu layak atau tidaknya item tersebut, dengan taraf signifikansi 0,05, koefisien korelasi yang berdasarkan R tabel pada urutan 103 (105-2)  $>0.1981$  item akan dikatakan valid (Sugiyono, 2018: 198)

### **3.8.2.2 Uji Reliabilitas Data**

Melalui konsistensi internal yang dilangsungkan untuk uji reliabilitas, instrument cukup ditelusuri sekali saja, dengan menggunakan teknik tertentu maka perolehan bisa didapatkan. Uji reliabilitas menggunakan batas minimum nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.6 maka data tersebut reliabel dan jika data bernilai dibawah dari 0.6 maka dikatakan tidak reliabel (Sanusi, 2017: 80)

### **3.8.3 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.8.3.1 Uji Normalitas Data**

Pengujian normalitas ini dapat kita gunakan agar dapat mengetahui apakah hasil yang diperoleh berdistribusi merata atau tidak, jika data berdistribusi normal, data tersebut bisa dikatakan baik dan dapat digunakan dalam penelitian (Febriyani & Siagian, 2020).

Untuk melihat pendistribusian variabel terikat pada variabel bebas itu berdistribusi dengan baik atau tidak maka perlu melakukan uji normalitas. Dalam

metode regresi linear, uji normalitas menunjukkan nilai error yang terdistribusi normal. Jika terdapat model regresi distribusi normal, model regresi linear tersebut dikatakan baik (Daulay & Hikmah, 2020).

### **3.8.3.2 Uji Multikolinearitas**

Agar menemukan apakah ada korelasi yang terjadi pada variabel bebas dipenelitian ini maka perlu dilakukan uji multikolinearitas. Jika tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas maka dapat dikatakan model regresi ini sudah baik. Jika terjadi korelasi antar variabel bebas, maka variabel tersebut dinyatakan tidak orthogonal, artinya korelasi antar variabel bebas bernilai nol (Ghozali, 2018: 107).

### **3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas**

Untuk menguji terjadinya ketidaksamaan varian dari residual dalam penelitian model regresi perlu dilakukan pengujian heterokedastisitas. Apabila varian dari residual itu sama, maka dikatakan homoskedastisitas, jika hasilnya tidak sama maka dikatakan heteroskedastisitas. Dalam model regresi diperlukan data yang homoskedastisitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018: 137).

## **3.8.4 Uji Pengaruh**

### **3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda**

Pendapat Sanusi dalam (Daulay & Hikmah, 2020) menyebutkan bahwa analisis ini merupakan pengembangan regresi linear sederhana yang berisikan dua atau lebih variabel bebas untuk memprediksi variabel terikat dinamakan analisis regresi linear berganda.



Rumus menghitung regresi linear berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_n X_n + e$$

**Rumus 3. 2** Regresi Linear Berganda

**Sumber:** (Sanusi, 2017: 135)

#### **3.8.4.2 Analisis Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Untuk mengukur berapa besar variabel bebas mempengaruhi variabel terikat maka dilakukanlah uji R<sup>2</sup>. Koefisien kepastian terdapat pada rentang angka 0 hingga angka 1. Apabila nilai R<sup>2</sup> mendekati angka 1 maka variabel bebas dikatakan mempengaruhi variabel terikat, jika hasil R<sup>2</sup> kecil, artinya variabel bebas menjelaskan variabel terikat secara terbatas (Sanusi, 2017: 136).

### **3.9 Uji Hipotesis**

#### **3.9.1 Uji T**

Untuk melihat variabel bebas berpengaruh secara individu dengan tujuan menjelaskan variabel terikat maka perlu dilakukan uji t menurut Ghozali dalam (Daulay & Hikmah, 2020)

#### **3.9.2 Uji F**

Agar mengetahui apakah variabel terikat dapat dipengaruhi secara bersamaan oleh variabel bebas, maka perlu dilakukan uji F (Daulay & Hikmah, 2020).

