

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

SKRIPSI



Oleh

Mega Christina

180910057

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

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

SKRIPSI

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



Oleh

Mega Christina

180910057

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Mega Christina
NPM : 180910057
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa Skripsi yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja 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



Mega Christina
180910057

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

SKRIPSI

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

Oleh:

Mega Christina

180910057

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

Batam, 15 Januari 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dams' with a horizontal line underneath.

David Humala Sitorus, S.E., M.M.
Pembimbing



ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor utama mengenai keberhasilan sebuah perusahaan dalam pencapaian tujuan. Tiga hal yang sering disangkutkan dengan kinerja karyawan berupa lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi. Sebuah perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuan yang sebelumnya telah ditetapkan apabila motivasi karyawan perusahaan dalam bekerja sama guna menjalankan kepentingan perusahaan tidak ada. Dalam pelaksanaan proses kegiatan kerja, agar karyawan dapat mencapai hasil maksimal maka perusahaan harus memberikan lingkungan nyaman mungkin agar meningkatkan semangat dan gairah karyawan agar dapat berkembang serta sanggup meningkatkan keterampilan yang mereka miliki secara maksimal. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah adanya pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Harasoon Batindo di kota Batam. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif berupa *Explanatory research*, dimana teknik ini menjelaskan hubungan variabel berdasarkan hipotesa. Sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini berjumlah 105 orang, dimana merupakan seluruh populasi (karyawan PT Harasoon Batindo) dengan teknik pengambilan sampel berupa teknik *sampling* jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 26. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 4.612 yang lebih besar dari nilai t tabel 1,984 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sedangkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 4.140 lebih besar dari nilai t tabel 1,984 serta signifikansi $0,000 < 0,05$, kemudian hasil pengujian motivasi menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 4.352 yang lebih besar dari t tabel 1,984 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara serentak, lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Harasoon Batindo.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Komunikasi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources are the main factor regarding the success of a company in achieving its goals. Three things that are often associated with employee performance are work environment, communication and motivation. A company will not be able to achieve the goals that have been previously set if the motivation of company employees in working together to run the company's interests does not exist. In the implementation of the work activity process, so that employees can achieve maximum results, the company must provide the most comfortable environment possible in order to increase the enthusiasm and passion of employees so that they can develop and be able to improve the skills they have to the maximum. This study was conducted to determine whether the influence of the work environment, communication and motivation affect the performance of PT Harasoon Batindo employees in the city of Batam. This study uses a descriptive analysis technique in the form of explanatory research, where this technique explains the relationship between variables based on a hypothesis. The sample used as respondents in this study amounted to 105 people, which is the entire population (employees of PT Harasoon Batindo) with a sampling technique in the form of saturated sampling technique. The data analysis method used is multiple linear regression analysis using SPSS version 26 program. The results of the test show that the work environment has a positive and significant effect on employee performance with a t-count value of 4.612 which is greater than the t-table value of 1.984 and a significance value of 0.000 <0.05, while communication has a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 4.140. greater than the ttable value of 1.984 and a significance of 0.000 <0.05, then the test results show that motivation has a positive and significant effect on employee performance with a t-count value of 4.352 which is greater than 1.984 and a significance value of 0.000 <0.05. Simultaneously, the work environment, communication and motivation affect the performance of PT Harasoon Batindo employees.

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

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat 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 terima kasih kepada:

1. Ibu Nur Elfi Husda, SKom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen
4. Bapak David Humala Sitorus, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
5. Dosen dan staff Universitas Putera Batam
6. Joni dan Desi selaku teman yang selalu mendukung dan mendorong saya untuk menyelesaikan skripsi ini
7. Keluarga yang selalu mendukung

Batam, 15 Januari 2022



Mega Christina

180910057



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR RUMUS	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Pembatasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat penelitian	7
1.6.1 Secara Teoritis	7
1.6.2 Secara Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Teori	9
2.1.1 Lingkungan Kerja	9
2.1.2 Komunikasi	13
2.1.3 Motivasi	17
2.1.4 Kinerja Karyawan	21
2.2 Penelitian Terdahulu	25
2.3 Kerangka Pemikiran	28
2.3.1 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	28
2.3.2 Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	28
2.3.3 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	29
2.4 Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Jenis Penelitian	31
3.2 Sifat Penelitian	31
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian	32
3.3.1 Lokasi Penelitian	32
3.3.2 Periode Penelitian	32
3.4 Populasi dan Sampel	32
3.4.1 Populasi	32
3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel	33
3.4.3 Teknik <i>Sampling</i>	33
3.5 Sumber Data	33
3.6 Metode Pengumpulan Data	34

3.7	Definisi Operasional Variabel	35
3.7.1	Variabel Independen	36
3.7.2	Variabel Dependen	37
3.8	Metode Analisis Data	38
3.8.1	Analisis Deskriptif	39
3.8.2	Uji Kualitas Data	41
3.8.3	Uji Asumsi Klasik	43
3.8.4	Uji Pengaruh	44
3.9	Uji Hipotesis	45
3.9.1	Uji T (Parsial)	46
3.9.2	Uji F (Simultan)	46
	BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	47
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden	48
4.2.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
4.2.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	49
4.2.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
4.3	Deskripsi Jawaban Responden	50
4.3.1	Deskripsi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	51
4.3.2	Deskripsi Variabel Komunikasi (X2)	53
4.3.3	Deskripsi Variabel Motivasi (X3)	55
4.3.4	Deskripsi Variabel Kinerja (Y).....	58
4.4	Analisis Data.....	60
4.4.1	Uji Instrumen Penelitian	60
4.4.2	Analisis Statistik	64
4.4.3	Hasil Uji Pengaruh.....	70
4.5	Uji Hipotesis	72
4.5.1	Hasil Uji T	72
4.5.2	Hasil Uji F	73
4.6	Pembahasan	74
4.6.1	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	75
4.6.2	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	75
4.6.3	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	76
4.6.4	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	76
4.7	Implikasi Hasil Penelitian.....	77
	BAB V SIMPULAN DAN SARAN	79
5.1	Simpulan.....	79
5.2	Saran	79
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	29
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Data Histogram.....	65
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Data P-P Plot	66
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedasitas Scatterplot.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Jumlah Karyawan.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 3.1 Periode Penelitian.....	32
Tabel 3.2 Tabel Skala <i>Likert</i>	35
Tabel 3.3 Operasional Variabel Penelitian.....	38
Tabel 3.4 Rentang Skala Penelitian.....	41
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	50
Tabel 4.4 Rentang Skala Penelitian.....	51
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	51
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Komunikasi	54
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi.....	55
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	58
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X2).....	62
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X3).....	62
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	63
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas	64
Tabel 4.14 Hasil Uji Kolmogrov-smimov.....	67
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas.....	68
Tabel 4.16 Hasil uji Heterokedasitas.....	69
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	70
Tabel 4.18 Hasil Uji <i>R Square</i>	72
Tabel 4. 19 Hasil Uji T	73
Tabel 4. 20 Hasil Uji F	74

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rentang Skala	40
Rumus 3.2 Koefisien korelasi <i>Pearson</i>	42
Rumus 3.3 Metode <i>Cronbach's Alpha</i>	42
Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda.....	44



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sering sekali ditemukan masalah internal terkait rendahnya sumber daya manusia yang berbobot dimana perusahaan memiliki masalah berupa bagaimana sebuah perusahaan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang bekerja dengan optimal agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor utama mengenai keberhasilan sebuah perusahaan dalam pencapaian tujuan. Tiga hal yang sering disangkutkan dengan kinerja karyawan berupa lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi. Sebuah perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuan yang sebelumnya telah ditetapkan apabila motivasi karyawan perusahaan dalam bekerja sama guna menjalankan kepentingan perusahaan tidak ada. Tentu saja setiap perusahaan baik dalam bidang swasta maupun pemerintahan menginginkan setiap karyawannya memiliki keunggulan agar bisa dimanfaatkan dalam menjalankan amanah dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Dalam pelaksanaan proses kegiatan kerja, agar karyawan dapat mencapai hasil maksimal maka perusahaan harus memberikan lingkungan nyaman mungkin agar meningkatkan semangat dan gairah karyawan agar dapat berkembang serta sanggup meningkatkan keterampilan yang mereka miliki secara maksimal.

Seluruh kegiatan individu baik hal pribadi ataupun pekerjaan pasti memerlukan komunikasi. Komunikasi merupakan penyampaian pesan yang wajib dilakukan setiap harinya. Seseorang tidak akan mengetahui ataupun mengerti apa

yang harus dikerjakan jika tidak saling berkomunikasi sehingga komunikasi memiliki peran dan makna yang sangat penting. Komunikasi terdiri dari komunikator dan komunikan. Penyampaian komunikasi setiap individu akan berbeda-beda karena perbedaan karakteristik setiap individu. Suatu komunikasi yang terjadi dalam sebuah perusahaan akan mempengaruhi seluruh kegiatan perusahaan, seperti keefektifan pekerjaan, efisiensi kerja, bahkan dapat mempengaruhi kinerja para karyawan dalam sebuah perusahaan. Dalam sebuah perusahaan, diperlukan sebuah komunikasi yang efektif agar setiap individu dalam perusahaan mengerti pesan-pesan mengenai pekerjaan tersebut. Keefektifan komunikasi berjalan dengan baik jika setiap individu sama-sama memahami dan mengerti maksud dari informasi yang disampaikan.

Menyangkut dengan individu-individu karyawan, motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya merupakan masalah individu atau masalah pribadi masing-masing karyawan. Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang baik dari luar maupun dari dalam diri seseorang, sehingga seseorang tersebut akan semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi serta akan memberikan kontribusi yang besar demi keberhasilan mencapai tujuan bersama. Motivasi kerja karyawan merupakan aspek pokok yang wajib dimiliki oleh seorang karyawan agar ia dapat berkontribusi lebih dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan. Pemberian motivasi yang tepat dapat memberikan semangat, timbulnya kemauan dari dalam diri karyawan, juga keikhlasan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga penyelesaian akan lebih maksimal ketika karyawan tersebut semangat dan meningkatnya kemauan bekerja karyawan

tersebut. Ketika seorang karyawan mendapatkan semangat dan meningkatkan kemauan bekerja, maka ia akan meningkatkan produktivitas dalam pekerjaannya.

Kinerja merupakan mengerjakan hal yang sesuai dengan apa yang telah ditentukan atau diprogramkan sebuah perusahaan. Karyawan tersebut akan mendapatkan *feedback* dari hasil kerjanya sehingga karyawan tersebut akan memastikan bahwa karyawan tersebut selalu positif diharapkan untuk lebih proaktif dalam bekerja, berinovasi dan menciptakan pekerjaan yang baik. Apabila seorang karyawan tidak mempunyai peran yang jelas maka akan berakibat terhadap penurunan motivasi kerja yang dialaminya, oleh karenanya dapat membuat karyawan tersebut merasa tidak mempunyai motivasi kerja, hingga akan berpengaruh terhadap komitmen yang dimilikinya tidak mempunyai kejelasan, serta tidak terdapatnya kesetaraan pekerjaan, tidak mengetahui tanggung jawab apa yang harus di emban terhadap beban kerja yang dimiliki.

Penelitian ini dilakukan di PT Harasoon Batindo, dimana PT Harasoon Batindo merupakan perusahaan *forwarder* yang berdiri sejak tahun 2013, beralamat di Jl. Kuda Laut No. 10, Kecamatan Batu ampar, Kota Batam, Kepulauan Riau. PT Harasoon Batindo merupakan perusahaan *forwarder* yang menyediakan jasa ekspor dan impor yang dilengkapi dengan fasilitas FCL, LCL dan memiliki rute pengiriman utama Singapura–Batam dan juga Guangzhou–Batam. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 105 karyawan, dimana sumber data didapatkan dari profil perusahaan PT Harasoon Batindo.

Tabel 1.1 Daftar Jumlah Karyawan

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

Sumber: HRD PT Harasoon Batindo profil perusahaan

Setiap karyawan pasti menginginkan tempat kerja yang nyaman dan aman, namun dikarenakan renovasi yang sedang terjadi maka tak jarang ditemukan polusi suara yang disebabkan oleh renovasi gedung yang dilakukan di siang hari, sehingga mengganggu aktivitas komunikasi para karyawan dalam melakukan tugasnya. Dari renovasi tersebut juga menyebabkan polusi udara, dimana debu-debu menjadi lebih banyak dari sebelumnya yang dapat mengganggu kenyamanan karyawan. Lingkungan yang sehat di kantor sangat mempengaruhi kelangsungan dan kelancaran karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan fasilitas yang mendukung maka karyawan akan terdorong dan termotivasi untuk bekerja dengan penuh semangat. Selain pengaruh dari lingkungan kerja, berdasarkan hasil survei yang dilakukan diketahui bahwa komunikasi antara atasan, rekan kerja maupun komunikasi dengan para pelanggan masih belum maksimal sehingga juga

menjadi sebuah masalah yang mempengaruhi niat dan motivasi karyawan dalam bekerja. Dikarenakan bergerak di bidang *forwarder*, maka setiap personil diwajibkan untuk dapat berbicara dan mengerti bahasa asing seperti bahasa mandarin dan bahasa inggris. Kemampuan berbahasa dalam sebuah komunikasi sangatlah penting sehingga memberikan tekanan juga dalam pekerjaan sehari-hari para karyawan, yang menyebabkan kurangnya motivasi untuk semangat bekerja. Selain dari komunikasi, penyebab kurangnya motivasi dalam bekerja disebabkan oleh tekanan yang didapatkan dari atasan, juga upah dan bonus yang tidak sebanding dengan pekerjaan yang dikerjakan.

Sebuah perusahaan yang ingin maju tentu saja perlu memperhatikan internal dalam perusahaan tersebut. Salah satu caranya adalah dengan memberikan lingkungan kerja yang memadai dan juga memperhatikan komunikasi dan prosesnya yang berlangsung dalam perusahaan tersebut. Terjadinya pengurangan semangat dari masing-masing karyawan dalam bekerja merupakan salah satu masalah yang terjadi pada PT Harasoon Batindo. Penyebabnya adalah kurangnya komunikasi yang baik baik komunikasi atasan-bawahan ataupun sesama rekan kerja dan lingkungan kerja yang tidak memadai sehingga motivasi kerja karyawan tersebut kian berkurang. Dari latar belakang inilah, peneliti akan mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HARASOON BATINDO”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan rincian latar belakang yang telah dirincikan pada sub-bab sebelumnya, maka dapat kita identifikasikan beberapa masalah yang ada, yaitu:

1. Lingkungan kerja yang bising dan banyak debu mengakibatkan karyawan menjadi tidak nyaman dalam bekerja.
2. Komunikasi antara atasan, rekan kerja maupun komunikasi dengan para pelanggan masih belum maksimal.
3. Kurangnya motivasi dalam bekerja yang disebabkan oleh tekanan dari atasan, juga upah dan bonus yang tidak sebanding dengan pekerjaan yang dikerjakan.
4. Karyawan kurang bersemangat dalam bekerja yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar ruang lingkup pembahasan tidak meluas dan keluar dari topik pembahasan, maka peneliti membatasi ruang lingkup pembahasan variabel penelitian agar hanya meliputi lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi dalam dunia kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Harasoon Batindo.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan pada sub-bab sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Harasoon Batindo?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Harasoon Batindo?

3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Harasoon Batindo?
4. Apakah lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Harasoon Batindo?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Harasoon Batindo.
2. Mengetahui apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Harasoon Batindo.
3. Mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Harasoon Batindo.
4. Mengetahui apakah lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Harasoon Batindo.

1.6 Manfaat penelitian

Sangat diharapkan agar penelitian ini dapat memberikan manfaat kedepannya, kepada para pembaca baik secara teoritis maupun secara praktis.

1.6.1 Secara Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat secara teoritis sebagai berikut:

1. Diharapkan dapat memberikan masukan dan pengetahuan tambahan bagi pembaca yang sedang mengembangkan ilmu pengetahuan

2. Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat menjadi bahan kajian bagi penelitian lainnya.

1.6.2 Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan penambahan pengetahuan dan wawasan kepada peneliti, bagi perusahaan dan juga Universitas Putera Batam.

1. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memperbanyak pengetahuan serta wawasan dalam sumber daya manusia, dan dapat menerapkan teori didapatkan dari perkuliahan.

2. Bagi PT Harasoon Batindo

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan evaluasi bagi manajemen perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawannya.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan ilmu pengetahuan yang bersangkutan dan sebagai bahan referensi, pustaka dan pertimbangan acuan bagi peneliti lainnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan melakukan pekerjaannya. Karena selalu berhubungan secara langsung dengan para karyawan, lingkungan kerja mampu mempengaruhi perasaan karyawan atau pegawai. Karyawan akan betah dan bekerja secara efektif dan optimal jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, dengan begitu maka prestasi karyawan tersebut akan terlihat semaksimal mungkin. Menurut Mulyadi (Mulyadi, 2019: 121), ketika para karyawan sedang menyelesaikan pekerjaan yang diterima dari atasannya, semua hal yang berada di sekitar karyawan tersebut dan dapat berpengaruh pada karyawan tersebut merupakan pengertian dari lingkungan kerja. Sedangkan menurut (Arianto & Kurniawan, 2020) lingkungan kerja adalah semua alat dan bahan yang berada disekeliling individu maupun kelompok, yang memiliki makna yang cukup penting dalam mendampingi pekerjaan karyawan dengan memberikan kesan aman dan menyenangkan. Adapula teori dari Wahkid dalam (Halomoan & Suhartono, 2020) turut beropini bahwa dalam memungkinkan para karyawan bekerja secara optimal dan mendapatkan rasa aman maka lingkungan kerja perusahaan tersebut haruslah lebih kondusif. Dengan motivasi karyawan yang tinggi, maka penyelesaian kewajiban dapat diselesaikan dengan waktu yang singkat, dengan

peran lingkungan kerja dimana lingkungan kerja tersebut harus mendukung dengan fasilitas-fasilitas memadai, merupakan maksud dari teori dari Wakhid.

Dari semua teori yang telah dijabarkan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan kewajibannya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Fasilitas-fasilitas dalam lingkungan kerja memiliki peran yang besar dalam membangun semangat ataupun gairah para karyawan agar terjadinya peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Elizar & Tanjung, 2018) dan (Indrian & Qurochman, 2020) menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekeliling karyawan bekerja, baik seorang ataupun kelompok, dimana lingkungan kerja ini terdiri dari lingkungan kerja fisik (*physical working environment*) dan non fisik (*non-physical working environment*).

1. Lingkungan Kerja Fisik atau *Physical Working Environment*

Lingkungan kerja fisik merupakan semua yang berada di sekitar tempat kerja yang berwujud serta dapat mempengaruhi karyawan secara langsung dan tidak langsung. Lingkungan kerja fisik lebih mempengaruhi semangat dan emosi para karyawan dalam bekerja dibandingkan dengan lingkungan kerja non fisik, karena lingkungan kerja ini berhubungan langsung dengan karyawan baik dari segi tempat maupun dari segi pekerjaan atau aktivitasnya. Meja, kursi, ruangan,

peralatan dan alat tulis, dan sebagainya merupakan contoh dari lingkungan kerja fisik. Penyesuaian lingkungan kerja fisik dapat dimulai dengan mengenali tenaga kerjanya agar dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menyesuaikan lingkungan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik atau *Non-physical Working Environment*

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan keadaan dan hubungan kerja antar karyawan dalam sebuah perusahaan. Hubungan antar rekan kerja, hubungan dengan atasan termasuk kedalam kategori lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik lebih mempengaruhi kondisi perusahaan. Perusahaan sepatutnya mampu untuk merefleksikan kondisi yang mendukung kerja sama antara atasan, karyawan ataupun sesama rekan kerja. Sebuah komunikasi yang baik, suasana kekeluargaan, mendapatkan rasa aman dan sejahtera merupakan contoh lingkungan kerja yang diinginkan para anggota karyawan, sehingga lingkungan kerja non fisik tidak dapat dianggap sepele dan tidak boleh diabaikan.

Kedua jenis lingkungan kerja ini sangat berpengaruh pada produktivitas karyawan. Ketika karyawan berada dalam lingkungan yang sangat mendukung ide-ide inovatif mereka, mereka lebih produktif dan menciptakan pekerjaan paling banyak. Di sisi lain, jika jenis lingkungan kerja mendukung karyawan dan kinerja kerja secara keseluruhan, maka akan sulit untuk mencapai sistem kerja yang efisien dan efektif. Bagaimana sebuah perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat merupakan sebuah tantangan kepada perusahaan, termasuk juga menciptakan suasana kerja yang damai dan sejahtera.

2.1.1.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Nisa, Rooswidjajani, & Fristin, 2018), terdapat indikator-indikator yang dapat mempengaruhi pembentukan lingkungan kerja:

1. Penerangan (cahaya)

Dengan memperhatikan penerangan/cahaya di lingkungan kerja, maka dapat mencegah kejadian atau kecelakaan yang tidak diharapkan, sehingga penerangan/cahaya yang baik sangat penting dan memiliki manfaat yang besar bagi perusahaan guna menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

2. Sirkulasi Udara

Makhluk hidup pasti memerlukan oksigen dalam proses metabolisme dan menjaga kelangsungan hidupnya. Ketika oksigen di sekitar bercampur dengan gas ataupun bau yang membahayakan, maka dapat dikatakan bahwa udara di sekitar telah tercemar atau kotor. Makhluk hidup mendapatkan oksigen dari tumbuhan karena tumbuhan merupakan penghasil oksigen, sehingga sumber utama dari udara yang segar adalah keberadaan tanaman disekitar tempat kerja.

3. Kebisingan

Tingkat kebisingan dalam sebuah perusahaan merupakan hal yang perlu diperhatikan karena tingkat kebisingan dapat mempengaruhi aktivitas karyawan dan target perusahaan. Apapun pekerjaan karyawan, kebisingan yang terus-menerus dapat mengacaukan konsentrasi para karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

4. Bau Tidak Sedap

Adanya bau yang tidak sedap juga dapat mempengaruhi konsentrasi para karyawan sehingga para karyawan tidak dapat fokus dan merasa terganggu oleh bau tersebut.

5. Keamanan

Memperhatikan keamanan dalam lingkungan kerja bertujuan untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja agar tetap berada dalam keadaan aman.

Memperhatikan keamanan dalam lingkungan kerja juga menandakan bahwa perusahaan memiliki usaha melindungi dan menjaga para karyawan serta aset perusahaan.

2.1.2 Komunikasi

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan sebuah elemen bagi perusahaan yang bersifat sangat penting. Dalam mengerjakan tugasnya, seorang karyawan tidak mungkin dapat menghindari berkomunikasi dengan rekan kerja maupun atasannya. Menurut Mangkunegara dalam (Rangkuti, Chairunnisa, Ryantono, & William, 2019) disebutkan bahwa komunikasi diartikan sebagai sebuah proses pemindahan gagasan, informasi ataupun pengetahuan kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menafsirkan pengetahuan tersebut secara tepat dan sesuai dengan yang dimaksudkan. Sedangkan menurut (Katidjan, Pawirosumarto, & Isnaryadi, 2017) Komunikasi sebagai proses di mana orang ingin menjadi bermakna melalui pesan simbolik, dapat menghubungkan anggota entitas yang

berbeda dari organisasi yang berbeda dan wilayah yang berbeda, itulah sebabnya mengapa sering disebut sebagai rantai pertukaran informasi. Dari beberapa teori yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses pertukaran informasi dari satu pihak kepada pihak lain.

Komponen dari sebuah komunikasi terdiri dari komunikator (penyampai pesan), komunikan (penerima pesan), informasi yang akan disampaikan dan media penyampaiannya, serta umpan balik atau *feedback* dari komunikan. Sebuah komunikasi menyangkut akan 3 hal, yaitu:

1. Komunikasi melibatkan orang. Oleh karena itu, pemahaman merupakan sebuah hal penting untuk dipelajari dalam rangka mewujudkan sebuah komunikasi yang efektif.
2. Komunikasi melibatkan informasi dengan arti yang sama antara kedua belah pihak.
3. Komunikasi melibatkan simbol-simbol, seperti gerakan tubuh, kata-kata, ataupun gerakan.

2.1.2.2 Berbagai Jenis Komunikasi dalam Organisasi

Komunikasi yang telah kita ketahui secara umum terdiri dari komunikasi verbal dan komunikasi non-verbal. Komunikasi verbal merupakan komunikasi yang dilakukan secara tertulis maupun lisan. Sedangkan komunikasi non-verbal adalah penyampaian informasi atau komunikasi tanpa menggunakan kata-kata, tetapi menggunakan bahasa tubuh. Bahasa tubuh ini dapat berupa gerakan tubuh, ekspresi wajah, serta kontak mata. Sebuah gabungan komunikasi yang baik adalah ketika penyampaian komunikasi secara verbal didukung oleh komunikasi non-

verbal, misalnya kita sedang menyampaikan sebuah masalah serius dengan ekspresi wajah yang serius. Ada 2 jenis komunikasi dalam sebuah perusahaan atau sebuah organisasi, yaitu:

1. Komunikasi ke Atas, ke Bawah dan Gabungan

Dengan bahasa lain, komunikasi ke atas, ke bawah sama artinya dengan komunikasi vertikal. Ketika seorang bawahan memberikan informasi kepada atasannya maka itu merupakan komunikasi ke atas, sedangkan komunikasi ke bawah adalah ketika atasan yang menyampaikan informasinya kepada bawahan. Untuk komunikasi yang sering terjadi dalam sebuah atau perusahaan biasanya komunikasi gabungan, yaitu komunikasi atas – bawah atau bawah – atas.

2. Komunikasi Horisontal dan Lateral

Komunikasi horisontal ini merupakan komunikasi antara karyawan yang posisinya setara. Komunikasi ini biasanya terjadi antara para manajer dalam sebuah perusahaan atau organisasi, sedangkan komunikasi lateral ini terjadi apabila pola komunikasi tersebut mengikuti aliran kerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Meningkatkan koordinasi antar bagian, mengurangi beban komunikasi manajer, serta meningkatkan akurasi karena informasi yang berhubungan langsung diperoleh dari orang yang mempunyai kompetensi merupakan manfaat yang diberikan apabila kita melaksanakan komunikasi lateral ini. Komunikasi lateral ini merupakan komunikasi diluar komunikasi resmi sehingga ketika melihat ke dalam bagan resmi sebuah organisasi atau sebuah perusahaan, jenis komunikasi ini tidak akan terlihat.

2.1.2.3 Prinsip-Prinsip Berkomunikasi

Terdapat beberapa prinsip dasar yang wajib diperhatikan serta diterapkan dalam berkomunikasi, yaitu:

1. *Respect*, merupakan sikap menghormati serta menghargai lawan bicara. Dari sikap ini, kita belajar agar lebih mementingkan kepentingan orang lain ketimbang diri sendiri.
2. Empati, merupakan kemampuan dalam menempatkan diri kita pada kondisi yang sedang dihadapi orang lain. Dalam hal ini, kita akan berusaha untuk memahami sikapnya serta ikut dalam kondisi yang sedang dialami oleh orang tersebut sehinggakan terjalin dengan mudah dalam hal hubungan emosional.
3. *Audible*, atau dapat dimengerti dengan baik. Ada hal-hal yang perlu dilakukan agar pesan yang tersampaikan dapat dimengerti:
 - a. Buat pesan untuk mudah dimengerti
 - b. Fokus pada informasi yang penting
 - c. Gunakan ilustrasi untuk membantu memperjelas isi dari pesan
 - d. Antisipasi kemungkinan masalah yang akan muncul
4. *Clarity*, kejelasan dari pesan yang disampaikan melalui bahasa yang baik, simbol, penegasan kata, dan sebagainya.
5. *Humble*, sikap rendah hati. Dengan rendah hati, maka seseorang akan lebih menghargai orang lain dari segi sikap maupun tindakan dan ucapannya. Sikap ini lebih mementingkan kepentingan orang lain daripada diri sendiri sehingga akan memudahkan seseorang dalam penyampaian pesan.

2.1.2.4 Indikator Komunikasi

Berikut adalah indikator-indikator komunikasi dari pembahasan penelitian terdahulu (Yunsepa, 2018):

1. Pemahaman informasi
2. Kesenangan rekan kerja
3. Pengaruh sikap dan tingkah laku
4. Hubungan antar karyawan yang semakin baik

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut (Pasaribu & Siagian, 2019), Motivasi merupakan dorongan yang sangat penting bagi karyawan untuk memuaskan keinginan dan kebutuhannya. Motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018). Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang dalam bertindak atau bersikap. Motivasi membuat seseorang memulai, melaksanakan, dan mempertahankan kegiatan tertentu (Hanafi, 2019). Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen membahas mengenai cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar memiliki kemauan untuk bekerja sama secara produktif agar dapat berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Dapat kita

simpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan dari dalam individu untuk melakukan sesuatu.

Keberhasilan dalam mengolah organisasi atau perusahaan ditentukan oleh aktivitas pendayagunaan sumber daya manusia, sehingga seorang manajer harus mempunyai teknik yang dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, seperti dengan membagikan motivasi kepada bawahan agar karyawan tersebut dapat melakukan kewajibannya sesuai dengan ketentuan. Motivasi ini mencakup perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang termasuk dari sebuah bagian dalam hubungan internal-eksternal perusahaan. Motivasi didapatkan baik dari dalam maupun dari luar diri. Tanggapan mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan atau keinginan, kepuasan kerja dan prestasi kerja yang dihasilkan merupakan contoh dari motivasi dari dalam diri. Sedangkan motivasi dari luar diri berupa jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat orang bekerja, gaji, tunjangan, situasi lingkungan kerja, dan sebagainya.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja, yaitu:

1. Kebutuhan Hidup

Berkebutuhan dalam bertahan hidup (makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya). Keinginan inilah yang akan merangsang seseorang berperilaku dan rajin dalam bekerja.

2. Kebutuhan Masa Depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

3. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian.

4. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

Keinginan seseorang dalam mencapai kebutuhan sepenuhnya berbeda bagi masing-masing individu karyawan dalam sebuah perusahaan, sehingga pihak perusahaan dapat membantu dengan memberikan kegiatan seperti pelatihan.

2.1.3.3 Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja Karyawan

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, diantaranya yaitu:

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas maka karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa karyawan memiliki andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan ini maka karyawan akan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pimpinan memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan sehingga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan.

2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Terdapat indikator-indikator motivasi kerja:

1. Kondisi kerja
2. Fasilitas kerja
3. Prestasi kerja
4. Pengakuan dari atasan

5. Pekerjaan itu sendiri

2.1.4 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam (Masrurotin, Sunaryo, & Rizal, 2021), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai secara kualitas dan kuantitas pada saat menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan guna menggapai visi, misi, tujuan-tujuan organisasi. Kinerja merupakan elemen penting dalam perusahaan, karena kinerja merupakan harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Semakin baik kinerja karyawan dalam setiap perusahaan maka akan mempengaruhi tujuan perusahaan (Anjani, 2019). Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian dari *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam sebuah perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja karyawan ini sangat dibutuhkan dalam mengetahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara Bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja merupakan ketersediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Kinerja merupakan sejauh mana seseorang telah memainkan

baginya dalam melaksanakan strategi perusahaan baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja karyawannya, maka kinerja karyawannya harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi. Mutu kerja seorang karyawan juga secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai dengan menentukan tolak ukur kinerja terlebih dahulu.

2.1.4.1 Kriteria-Kriteria Kinerja

Kriteria dalam pembahasan ini berarti dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi. Terdapat 3 jenis dasar kriteria kinerja:

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai oleh seseorang dalam pekerjaannya.

2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal, seperti apakah SDM perusahaan tersebut ramah atau menyenangkan, atau mungkin tidak.
3. Kriteria berdasarkan hasil, yaitu kriteria yang berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan. Kriteria ini semakin populer karena semakin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional.

Dari 3 poin dasar tersebut, didapatkan kriteria-kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan yang banyak digunakan:

1. *Quantity of Work*: merupakan jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. *Quality of Work*: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian yang telah ditentukan.
3. *Job Knowledge*: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness*: keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*: kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi atau perusahaan.
6. *Dependability*; kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

7. *Initiative*: semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal Qualities*: menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja seseorang.
2. Kejelasan informasi dan kejelasan peran pekerja yang diterima, serta taraf pengertian atas tugas yang diterima.
3. Tingkat motivasi pekerja atau daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kopetensi, merupakan keterampilan yang dimiliki karyawan tersebut.
5. Fasilitas kerja yang mendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja atau perilaku kerja karyawan yang kreatif dan inovatif.
7. Perilaku pemimpin dalam mengarahkan para karyawan bekerja.
8. Disiplin kerja, yaitu aturan yang ditetapkan perusahaan agar semua karyawan mematuhi dalam mencapai tujuan.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan:

1. Disiplin kerja
2. Inisiatif
3. Ketelitian
4. Kejujuran

5. Kreativitas

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut terdapat beberapa penelitian terdahulu yang telah ditemukan variabelnya berkaitan dengan penelitian ini agar dapat memperkuat landasan teori.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Hasil dari Penelitian
1	(Pasaribu & Siagian, 2019)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Etowa Packaging Indonesia Di Kota Batam	Analisis Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi berdampak secara positif terhadap kinerja karyawan PT Etowa Packaging Indonesia. 2. Lingkungan Kerja juga memiliki dampak yang signifikansi pada kinerja karyawan PT Etowa Packaging Indonesia. 3. Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersamaan berdampak positif kepada kinerja karyawan PT Etowa Packaging Indonesia.
2	(Rangkuti et al., 2019)	Pengaruh Insentif dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Graha Indonesia	Analisis Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Graha Indonesia. 2. Secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Pengujian hasil secara simultan menunjukkan bahwa Insentif dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja

				karyawan pada PT. Sinar Graha Indonesia.
3	(Anjani, 2019)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. 2. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. 3. Kompetensi dan motivasi dapat digunakan sebagai prediktor naik atau turunnya kinerja.
4	(Manikottama, Baga, & Hubeis, 2019)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Visi Edukasi	<i>Structural Equation Model</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Satu Visi Edukasi. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi PT Satu Visi Edukasi. 3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi PT Satu Visi Edukasi. 4. Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Satu Visi Edukasi. 5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Satu Visi Edukasi.
5	(Aslami, 2021)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Analisis Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

		Karyawan		<ol style="list-style-type: none"> 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 3. Komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	(Suryani, 2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama di Jakarta	Analisis Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.
7	(Arianto & Kurniawan, 2020)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). 2. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). 3. Motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).
8	(Erwantini Ningsih, 2019)	Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan komunikasi tidak

				mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tenaga kependidikan di Universitas Merdeka Pasuruan.
--	--	--	--	--

Sumber: Peneliti

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara dalam hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang diteliti.

2.3.1 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu oleh (Widarta, 2019) menyebutkan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dalam lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana indikator-indikator yang mempengaruhi terdiri dari hubungan harmonis antar karyawan dengan atasan, penghargaan prestasi karyawan, kenyamanan, pencahayaan, tata ruang dan keamanan serta kebisingan.

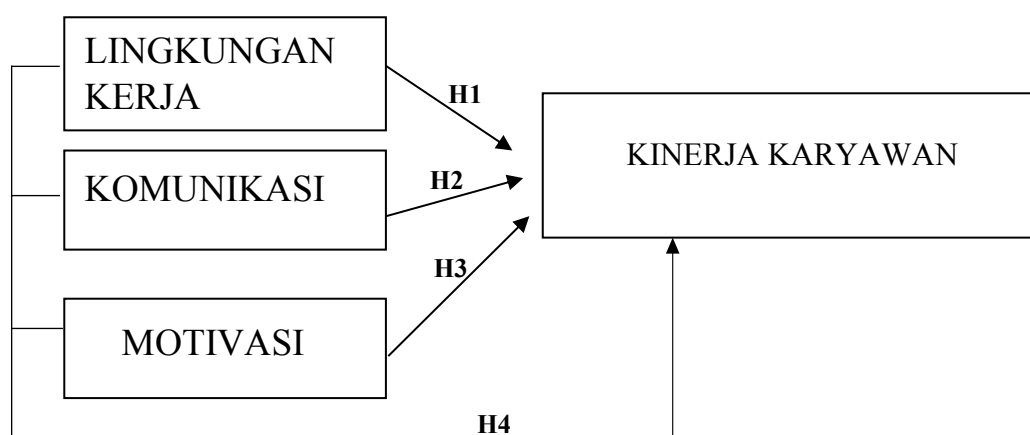
2.3.2 Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu dalam meneliti hubungan antara komunikasi dan kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Hayati & Susetyo, 2020) menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja yang diteliti. Faktor-faktor seperti kurang optimalnya komunikasi antara atasan dan bawahan, ataupun komunikasi antar karyawan yang tidak baik merupakan factor-faktor yang mempengaruhi keefektifan komunikasi dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan.

2.3.3 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Nauli, 2021) menghasilkan data t hitung sebesar 2,428 lebih besar dari t tabel 1,656 atau ($2,428 > 1,656$), yang berarti terdapat pengaruh secara positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan.

Dari teori yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan dengan gambaran kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1: diduga lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Harasoon Batindo
- H2: diduga komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Harasoon Batindo
- H3: diduga motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Harasoon Batindo

H4: diduga variabel lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan di PT Harasoon Batindo



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (jenis penelitian yang menghasilkan temuan-temuan baru yang dapat diperoleh dengan menggunakan prosedur statistik atau yang lainnya dari suatu pengukuran (Jaya, 2020: 6)). Sedangkan menurut (Duli, 2019: 3) penelitian kuantitatif adalah kegiatan mengumpulkan data, mengolah dan menganalisis, dan menyajikan data berdasarkan jumlah atau banyaknya yang dilakukan secara objektif untuk memecahkan persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum. Penelitian kuantitatif pada umumnya berfokus pada pengukuran realitas sosial, dan dirancang melalui pertanyaan dan pernyataan dalam rangka menemukan kuantitas dalam sebuah fenomena dan membangun penelitian secara numerik.

3.2 Sifat Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi, yaitu penelitian yang memodifikasi penelitian orang lain tetapi memasukkan ide dan gagasan baru dengan merubah cara pengolahan data, mengganti variabel dan merubah cara mengukur data (Armansyah, Azis, & Rossanty, 2018).

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang digunakan oleh penulis dalam melakukan penelitian dan menyusun skripsi adalah PT Harasoon Batindo yang beralamat di Jl. Kuda Laut no 10 Batuampar, Kota Batam, Kepulauan Riau.

3.3.2 Periode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari September 2021 sampai dengan Januari 2022, dengan pengumpulan judul pada bulan Agustus 2021.

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

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Sugiyono dalam (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang

mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini yang dijadikan populasi, yaitu karyawan PT Harasoon Batindo yang berjumlah sebanyak 105 orang karyawan.

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Sampel menurut Sabar dalam (Nurdin & Hartati, 2019: 95) diartikan sebagai Sebagian dari subjek dalam populasi yang diteliti yang pastinya mampu mewakili populasinya secara representatif. Penggunaan sampel dilakukan bila dalam suatu penelitian memiliki populasi yang besar dan mengalami keterbatasan waktu, dana atau tenaga. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan seluruh populasi sebanyak 105 orang sebagai sampel.

3.4.3 Teknik *Sampling*

Teknik *sampling* merupakan teknik yang dipakai untuk mengambil sebuah sampel. Teknik *sampling* ini merupakan teknik pengambilan sampel dari populasi. Teknik yang digunakan adalah teknik *sampling* jenuh, menurut (Tarjo, 2019: 57) *sampling* jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi karena sedikitnya jumlah dari populasi penelitian ini, dengan total populasi 105 orang.

3.5 Sumber Data

Dalam memperoleh sumber data dan menjalankan penelitian, diperlukan menentukan teknik atau metode pengumpulan sumber data yang akan dipakai. Sumber data yang dipakai dalam kajian ini ialah dengan memakai dua sumber, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Sumber data primer merupakan pengambilan data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti (Unaradjan, 2019: 130). Data utama penelitian ini didapatkan dari penyebaran kuisioner langsung kepada PT Harasoon Batindo sebanyak 105 responden.
2. Sumber data sekunder adalah pengambilan data melalui tangan kedua (Unaradjan, 2019: 130). Data sekunder penelitian ini didapatkan dari studi pustaka, data resmi yang didapatkan dari perusahaan, serta referensi jurnal.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Dalam melakukan kegiatan pengumpulan data menyesuaikan dengan teknik yang digunakan terhadap sebuah penelitian, maka penulis pada penelitian tersebut memakai teknik wawancara, kuisioner, dan observasi yang dilakukan langsung di PT Harasoon Batindo. Data primer untuk penelitian ini didapatkan dengan cara:

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik mengumpulkan data dengan memberikan pertanyaan melalui tatap muka dengan responden. Wawancara terdiri dari wawancara terstruktur dimana dalam wawancara ini peneliti sudah membuat daftar pertanyaan secara sistematis untuk ditanyakan kepada narasumber, dan wawancara tidak terstruktur atau wawancara bebas, yaitu wawancara yang tidak memakai pedoman pertanyaan spesifik (Asnidar, 2019: 12).

2. Kuisioner

Arikunto dalam (Nugroho, 2018: 19) menyebutkan bahwa kuisioner merupakan sekumpulan pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden terkait dengan pribadinya ataupun hal-hal lain terkait

dengan penelitian. Kuisisioner adalah jawaban atau respon dari responden kepada peneliti yang diberikan melalui jawaban secara tertulis melalui pertanyaan yang diberikan oleh peneliti. Responden diharapkan untuk membaca, memahami dan menjawab pertanyaan yang diberikan.

3. Observasi

Observasi adalah suatu pencatatan atas perilaku orang (subjek), objek benda dan seluruh kejadian secara sistematis dengan proses tanpa harus mengajukan pertanyaan atau hubungan komunikasi dengan orang lain.

Pengumpulan data dalam penelitian menggunakan kuesioner yang diuji menggunakan aplikasi SPSS 26. Jawaban setiap pertanyaan memakai skala *likert* yang diberi skor. Skala *likert* ini digunakan dalam mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok tentang gejala atau keadaan sosial (Rukajat, 2018: 27). Skala *likert* diekspresikan dari nilai paling positif sampai ke yang paling negatif (Tegor, Susanto, Togatorop, Sulivyo, & Siswanto, 2020). Berikut tabel skala *likert* yang digunakan pada kuesioner penelitian ini:

Tabel 3.2 Tabel Skala *Likert*

Pernyataan	Skor Positif
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Duli, 2019: 78)

3.7 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono dalam (Arianto, 2018), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik

kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dan variabel independen berupa lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi.

3.7.1 Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel penyebab berubahnya variabel terikat, atau variabel yang memengaruhi berubahnya variabel dependen (Arianto, 2018). Variabel ini sering juga disebut sebagai variabel stimulus dan prediktor. Variabel independen penelitian ini terdiri dari:

1. Lingkungan Kerja (X_1)

Menurut Sedarmayanti dalam (Nisa et al., 2018) terdapat indikator-indikator lingkungan kerja, yaitu:

- a. Penerangan (cahaya)
- b. Sirkulasi udara
- c. Kebisingan
- d. Bau tidak sedap
- e. Keamanan

2. Komunikasi (X_2)

Terdapat indikator-indikator komunikasi menurut (Yunsepa, 2018), yaitu:

- a. Pemahaman informasi
- b. Kesenangan rekan kerja
- c. Pengaruh sikap dan tingkah laku
- d. Hubungan antar karyawan yang semakin baik

3. Motivasi (X_3)

Berikut indikator-indikator motivasi yang dirincikan oleh (Afandi, 2018: 29-30), yaitu:

- a. Kondisi kerja
- b. Fasilitas kerja
- c. Prestasi kerja
- d. Pengakuan dari atasan
- e. Pekerjaan itu sendiri

3.7.2 Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang terjadi dengan adanya hubungan dari variabel lain sehingga menyebabkan variabel tersebut berubah. Sederhananya adalah variabel penerima akibat yang disebabkan adanya variabel bebas. Indikator dalam variabel kinerja karyawan (Y) menurut (Afandi, 2018: 89) adalah:

1. Disiplin kerja
2. Inisiatif
3. Ketelitian
4. Kejujuran
5. Kreativitas

Agar penjelasan operasional variabel lebih jelas dan detil, maka disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.3 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defisi Operasional	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X ₁)	Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan kewajibannya.	1. Penerangan (cahaya) 2. Sirkulasi udara 3. Kebisingan 4. Bau tidak sedap 5. Keamanan	<i>likert</i>
Komunikasi (X ₂)	Bahwa komunikasi merupakan proses pertukaran informasi dari satu pihak kepada pihak lain.	1. Pemahaman informasi 2. Kesenangan rekan kerja 3. Pengaruh sikap dan tingkah laku 4. Hubungan antar karyawan yang semakin baik	<i>likert</i>
Motivasi (X ₃)	Motivasi merupakan dorongan dari dalam individu untuk melakukan sesuatu.	1. Kondisi kerja 2. Fasilitas kerja 3. Prestasi kerja 4. Pengakuan dari atasan 5. Pekerjaan itu sendiri	<i>likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi perusahaan baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.	1. Disiplin kerja 2. Inisiatif 3. Ketelitian 4. Kejujuran 5. Kreativitas	<i>likert</i>

Sumber: Peneliti

3.8 Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan suatu metode pengumpulan data dan kemudian diolah untuk mendapatkan suatu kesimpulan dalam penelitian (Rukajat, 2018: 36). Dalam penelitian ini, untuk menguji hipotesis dan menganalisis data dimulai dengan menentukan metode penelitian, dan metode penelitian yang

digunakan penulis adalah metode penelitian kuantitatif, dengan mengumpulkan data dari semua sumber kemudian di analisis data tersebut. Kegiatan yang termasuk dalam menganalisis data terdiri dari mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis respondennya, kemudian mentabulasikannya berdasarkan variabel seluruh responden. Setelah mentabulasikan data tersebut, selanjutnya kita sajikan data tersebut dan dilakukan perhitungan guna menanggapi rumusan masalah, dan terakhir dilakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode analisis untuk mendapatkan gambaran tentang data yang sedang dianalisis, yang tujuannya adalah memberikan kesimpulan yang lebih luas (Asnidar, 2019: 4). Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah mendeskripsikan atau memberikan informasi dari variabel bebas dan variabel terikat serta menanggapi hipotesis deskriptif tentang masalah yang diteliti.

Statistik deskriptifnya memiliki data tersajikan didalam bentuk tabel dan perhitungan persentase. Melalui program SPSS 26, data yang sudah berhasil terkumpul oleh peneliti bisa diuji untuk melihat pengaruh variabel bebas dan terikat (Sugiyono, 2019: 206) Perolehan rentang skala bisa ditentukan dengan rumus:

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

Rumus 3.1 Rentang Skala

Sumber: (Sugiyono, 2019)

Keterangan:

RS = Rentang Skala

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban tiap item

Terlebih dahulu hal yang pertama dilakukan adalah menemukan rentang skala dengan menentukan skor tertinggi dan skor terendah. Sampel responden berjumlah 105 orang dan jumlah alternatif jawaban memiliki total 5 item sehingga dengan kita masukkan angka-angka tersebut kedalam rumus, maka kita akan mendapatkan hasil akhir rentang skala tersebut:

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

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

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

$$RS = 84$$

Dari rumus diatas maka kontribusi terhadap hasil yang diperoleh ditunjukkan oleh tabel dibawah ini:

Tabel 3.4 Rentang Skala Penelitian

No	Rentang Skala	Penilaian
1	105-189	Sangat Tidak Setuju
2	190-274	Tidak Setuju
3	275-358	Netral
4	443-528	Setuju
5	529-613	Sangat Setuju

Sumber: Peneliti, 2021

3.8.2 Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini, semua data yang telah didapatkan akan diuji kualitasnya dengan metode uji validitas dan uji realibilitas untuk menganalisis data.

3.8.2.1 Uji Validitas

Instrumen penelitian akan dianggap valid jika instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang diukur sehingga dilakukan uji validitas (Riyanto & Hatmawan, 2020). Uji validitas merupakan uji untuk mengukur keabsahan sebuah kuisisioner. Kuisisioner akan dianggap valid ketika pertanyaan-pertanyaan dalam kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut. Dalam hal ini digunakan pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan tiap variabel, dan tingkat validitasnya diukur dengan mengkorelasikan skor butir pertanyaan dengan total skor variabel.

Untuk perhitungan uji validitas dari instrumen yang digunakan dapat menggunakan rumus korelasi *product moment* atau yang sering disebut dengan korelasi *pearson*. Rumus yang digunakan adalah:

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

Rumus 3.2 Koefisien korelasi
Pearson

Sumber:(Roflin & Zulvia, 2021: 54)

Keterangan:

n : Jumlah banyaknya subjek

r_{ix} : Koefisien Korelasi

x : Skor total dari x

i : Skor item

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika nilai r hitung > nilai r tabel maka pernyataan tersebut valid
2. Jika nilai r hitung < nilai r tabel maka pernyataan tersebut tidak valid

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Wahyudi dalam (Ovan & Saputra, 2020) dijelaskan bahwa kata ini berasal dari kata *reliability* yang mempunyai asal kata *rely* dan *ability*. Reliabilitas merupakan istilah yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang. Pengujian reliabilitas hanya dapat dilakukan pada pertanyaan yang sudah memenuhi syarat uji validitas, jadi apabila tidak terpenuhinya syarat uji validitas maka tidak dapat diteruskan untuk melakukan uji reliabilitas.

Dalam uji reliabilitas ini digunakan metode *Cronbach's Alpha* untuk mengukur, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{ix} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Rumus 3.3 Metode *Cronbach's Alpha*

Sumber:(Umar, 2019: 68)

Keterangan:

r_{ix} : Reliabilitas instrument

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$: Jumlah butir pertanyaan

$\sigma 1^2$: Varian total

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas supaya pengujiannya dapat dipercaya, maka penggunaan uji ini ialah untuk mendapatkan model regresi dengan perkiraan yang tidak biasanya.

3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dalam model regresi ini digunakan untuk menguji nilai residual yang dihasilkan terdistribusi dengan normal atau tidak (Purnomo, 2017). Artinya, uji normalitas merupakan uji yang dilakukan guna mengetahui apakah data yang didapatkan sesuai dengan distribusi teori tertentu (Sutha, 2019:75). Apabila hasil dari uji tersebut normal dalam pendistribusiannya maka berarti kuisioner yang diberikan berlaku dengan proporsional menurut jumlah subjek masing-masing stratum.

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antara variabel-variabel independen. Adanya masalah multikolinearitas adalah ketika terdapat atau terjadinya korelasi antar variabel (Gunawan, 2020). Untuk mendeteksi terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara

membandingkan hasil nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil analisis regresi. Jika nilai VIF > 10 maka terjadi gejala multikolinearitas yang tinggi.

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Homoskedastisitas merupakan asumsi penting yang harus dipenuhi yang berarti bahwa varian dari error bersifat konstan. Asumsi ini menyatakan bahwa peubah respon memiliki varian yang sama sepanjang nilai peubah bebas, pelanggaran terhadap asumsi homoskedastisitas. Uji heteroskedastisitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi tersebut memiliki varian yang konstan dari residual atau error antara satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Andriani, 2017).

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda pada umumnya adalah perluasan dari analisis regresi linear sederhana, yakni menambahnya variabel bebas yang dahulu hanya satu menjadi dua bahkan lebih. Uji analisis regresi linear berganda ialah penjumlahan antara variabel independen sebelumnya cuma satu kemudian menjadi dua atau lebih. Regresi linear berganda juga merupakan suatu perluasan sederhana dari regresi linear. Rumus untuk regresi pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

$$Y^1 = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Suyono, 2018: 99)

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

X_1 = budaya organisasi

X_2 = kepemimpinan

e = variabel pengganggu

3.8.4.2 Analisis Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Wahyuni, 2020: 79) yang kita gunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara bersama-sama variabel lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi dalam kinerja karyawan PT Harasoon Batindo. Pengujian ini dipakai untuk membaca persentase atau penjumlahan dari korelasi pengaruh variabel independen dengan model regresi yang secara bersama-sama atau serentak memberikan pengaruh terhadap variabel dependen.

3.9 Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis menurut (Muffarikoh, 2020: 71) adalah proses membandingkan nilai sampel yang berasal dari data penelitian dengan nilai hipotesis pada data populasi. Tujuan untuk menguji hipotesis ialah sebagai jawaban sementara dari permasalahan dalam penelitian. Diterima atau tidaknya suatu penelitian merupakan hal yang harus diputuskan dalam uji hipotesis ini. Uji hipotesis yang dipakai dalam penelitian ini ialah antara lain:

3.9.1 Uji T (Parsial)

Uji T secara umum digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara terpisah atau masing-masing, terhadap variabel Y (Sulasri & Suhardi, 2017). Uji ini dapat dilakukan dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel. Kriteria uji t adalah jika $t_{hitungnya} > t_{tabelnya}$ dan $Signya < 0,05$.

3.9.2 Uji F (Simultan)

Uji F menurut (Rizkiawan, 2020) adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara seluruh variabel independen secara bersama-sama/simultan terhadap variabel dependen. Kriteria ideal dalam uji f adalah ketika $F_{hitungnya} > F_{tabelnya}$ dan $signya < 0,05$.

