PENGARUH KOMUNIKASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SAT NUSAPERSADA TBK

SKRIPSI

Oleh :
Ervi Sugiati
160910135

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

PENGARUH KOMUNIKASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SAT NUSAPERSADA TBK

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar sarjana

Oleh :
Ervi Sugiati
160910135

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Ervi Sugiati
NPM : 160910135
Fakultas : Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul:

Pengaruh komunikasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk

Adalah hasil karya sendiri 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.
Apalagi ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
Demikian surat ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 12 Februari 2020

Ervi Sugiati
160910135

PENGARUH KOMUNIKASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SAT NUSAPERSADA TBK

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah syarat
Memperoleh gelar sarjana

Oleh:
Ervi Sugiati
160910135

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera di bawah ini

Batam, 12 Februari 2020

Dr. Yvonne Wangdra, B.Com., M.Com.
Pembimbing

ABSTRAK

Dalam suatu perusahaan maupun besar atau kecil tidak akan terlepas dari sumber daya manusia karena sumber daya manusia adalah orang yang mempunyai pikiran, tenaga kerja dan usahasanya kepada perusahaan, sikap disiplin akan meningkatkat kinerja karyawan dengan mengeluarkan peraturan yang harus dilakukan oleh setiap karyawan dalam rangka menjaga agar karyawan tetap berada dalam peraturan yang telah di tentukan oleh perusahaan hasil penelitian ini menunjukan bahwa komunikasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk jenis penelitian ini digunakan dengan jenis penelitian kuantitatif, pengumpulan data ini dengan menggunakan penyebaran kuesioner kepada 117 karyawan yang bekerja di PT Sat Nusapersada Tbk akan menjadi sampel penelitian ini. Dalam penelitian ini variabel komunikasi kerja, dispilin kerja sama lingkungan kerja berpengaruh 64% dan sebesar 36% dipengaruhi dari variabel diluar penelitan ini. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikasi terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikasi 0,027 < 0,05, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikasi 0,000 < 0,05, lingkungan kerja berpengaruhi positif dan signifikasi dengan nilai signifikasi 0,031 < 0,05. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk.

Kata kunci : Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja

ABSTRACT

In a large or small company and will not be separated from human resources because human resources are the people who have the mind, labor and its efforts to the company, discipline will increase employee performance by issuing regulations that must be done by each employee in order to maintain employees remain in the regulations that have been determined by the company. The results of this study indicate that work communication, work discipline and work environment together affect the performance of employees. This type of research is used with the type of quantitative research, this data collection using questionnaires from 117 employees who work at PT Sat Nusapersada Tbk will be the sample of this study. In this study work communication variables, working environment cooperation influence 64% and 36% are influenced by variables outside of this research. The results of this study indicate that work communication has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.027 <0.05, discipline work has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0,000 <0.05, the work environment has a positive and significance effect with a significance value of 0.031 <0.05. This study aims to determine the effect of work communication, work discipline and work environment on employee performance at PT Sat Nusapersada Tbk.

Keywords: Work Communication, Work Discipline and Work Environment

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang melimpahkan segala rahmat dan kurniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan progam studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritis dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan penulis menyadari bahwa proposal 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. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H., selaku Dekan Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.
4. Ibu Dr. Yvonne Wangdra, B.Com., M.Com, selaku dosen yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, pertunjuk, perhatian serta saran yang sangat berharga dalam menyusun skripsi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen pengajar di Universitas Putera Batam yang telah membuka wawasan penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan, pengalaman serta motivasinya.
6. Teman-teman Prodi manajemen bisnis angkatan 2019 khususnya teman-teman seperjuangan.
7. Bapak Pimpinan dan karyawan PT Sat Nusapersada Tbk yang telah memberikan data dan informasi yang diperlukan dalam penyusutan skripsi ini.
8. Kepada kedua orang tua penulis dengan doa dan restunya, penulis dapat suatu kekuatan dan keteguhan hati yang tidak dapat diucapkan dengan kata-kata.

Penulis hanya bisa mendoakan semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa membalas kebaikan dan memberikan hidayah dan karunia-Nya, Amin.

Batam, 12 Februari 2020

Ervi Sugiati

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL ..... **iii**
HALAMAN JUDUL ..... **ii**
SURAT PERYATAAN ORISINALITAS ..... **iii**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **iv**
ABSTRAK ..... **iv**
ABSTRACT ..... **v**
KATA PENGANTAR ..... **vi**
DAFTAR ISI ..... **vii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Identifikasi Masalah 9
1.3. Batasan Masalah 9
1.4. Rumusan Masalah 10
1.5. Tujuan Penelitian 10
1.6. Manfaat Penelitian 10
1.6.1. Secara Teoretis 11
1.6.2. Praktik 11
BAB II LANDASAN TEORI **12**
2.1. Tinjauan Pustaka 12
2.1.1. Komunikasi Kerja 12
2.1.2. Disipln kerja 14
2.1.3. Lingkungan kerja 18
2.1.4. Kinerja karyawan 20
2.2. Penelitian Terdahulu 23
2.3. Kerangka pikir 24
2.4. Hipotesis 25
BAB III METODE PENELITIAN **26**
3.1 Design penelitian 26
3.2. Operasional variabel 26
3.3. Variable penelitian dan definisi operasional penelitian 27
3.3.1 Variabel bebas (independent variabel) 27
3.3.2 Variabel terkait (Dependent variabel) 27
3.4. Definisi variabel 27
3.4.1 Komunikasi kerja 27
3.4.2 Disiplin kerja 28
3.4.3 Lingkungan kerja 28
3.4.4 Kinerja karyawan 28
3.5 Teknik pengumpulan data 28
3.5.1 Jenis data 28
3.5.2 Sumber data 29

3.6 Populasi dan sample 29
3.6.1 Populasi 29
3.6.2 Sampel 30
3.7 Teknik pengumpulan data 30
3.7.1 Observasi 30
3.7.2 Studi Dokumentasi 31
3.7.3 Kuesioner 31
3.8 Metode Analisis Data 32
3.8.1. Analisis statistik Deskriptif 32
3.8.2. Uji validitas 32
3.8.3. Uji Reliabilitas 34
3.8.4. Uji Asumsi Klasik 34
3.8.4.1. Uji Normalitas 35
3.8.4.2. Uji Multikolinerlitas 35
3.8.4.3. Uji Autokorelasi 36
3.8.4.4. Uji Heteroskedastisitas 36
3.8.5. Uji hipotesis 36
3.8.5.1. Analisis regresi linear berganda 36
3.8.5.2. Uji Parsial (Uji t) 37
3.8.5.3. Uji F 37
3.9 Lokasi dan Jadwal Penelitian 37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 38
4.1 Karakteristik Responden 38
4.1.1 Profil Responden 38
4.1.1.1. Data Umur Responden 38
4.1.1.2. Data Responden dengan Lama Bekerja 39
4.2 Hasil Penelitian 40
4.2.1 Analisis Deskriptif 40
4.2.2. Uji Kualitas Data 42
4.2.2.1. Hasil Uji Validitas 42
4.2.2.2. Hasil Uji Reliabilitas 45
4.2.3. Uji Asumsi Klasik 48
4.2.3.1. Hasil Uji Normalitas 48
4.2.3.2. Hasil Uji Multikolinieritas 51
4.2.3.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas 52
4.2.4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda 52
4.2.5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi 53
4.2.6. Uji Pengaruh 55
4.2.6.1. Hasil Uji t (Parsial) 55
4.2.6.2. Hasil Uji F (Simultan) 57
4.3. Pembahasan 57
BAB V SIMPULAN DAN SARAN 61
5.1 Simpulan 61
5.2 Saran 62
Daftar pustaka 63
LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Stuktur Organisasi Kerja PT Sat Nusapersada Tbk 4
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 25
Gambar 4.1 Grafik Histogram 49
Gambar 4.2 Grafik Normal Probability Plot 49

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Kehadiran Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk. 5
Tabel 1.2 Fasilitas Lingkungan Kerja 7
Tabel 1.3 Data kondisi Lingkunga Kerja 8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 23
Tabel 3.1 Operasional Variabel 26
Tabel 3.2 Waktu Penelitian 37
Tabel 4.1 Distribusi Kuesioner Penelitian 38
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Umur 38
Tabel 4.3 Profil Responden dengan Lama Bekerja 39
Tabel 4.4 Hasil Analisis Deskriptif Variabel 40
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Komunikasi Kerja (X1) 42
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2) 43
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_3) 43
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) 44
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Komunikasi Kerja (X1) 45
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2) 46
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X3) 46
Tabel 4.12 Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y) 47
Tabel 4.13 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov 50
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas 53
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas 54
Tabel 4.16Uji Regresi Linear Berganda 55
Tabel 4.17 Hasil Analisis Koefisien Derterminasi 57
Tabel 4.18 Uji t 58
Tabel 4.19 Uji F 59

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Rumus Uji Validitas 33
Rumus 3. 2 Rumus Uji Reliabilitas 34
Rumus 3. 3 Rumus Uji Multikolinerlitas 35

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar atau kecil tidak terlepas dari sumber daya manusia, karyawan sangat berperan penting bagi semua perusahaan, semakin majunya teknologi saat ini faktor manusia tetap peranan penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia adalah orang yang mempunyai pikiran, tenaga kerja, kreativitas dan usahanya kepada perusahaan, setiap perusahaan bagaimanpun harus mempunyai karyawan untuk menjalankan organisasi bisnis perusahaannya atau untuk mengkontrol teknologi tersebut.(Susan, 2019: 955)

Perusahaan yang maju atau berkembang dapat diprediksi tidak hanya melalui besar keuntungan atau *profit* yang berhasil dicapai namun hal tersebut pada dasarnya berkaitan dengan sumber daya manusia atau karyawan dari perusahaan tersebut karena pada dasarnya karyawan yang melakukan berbagai upaya demi mencapai target dan tujuan yang sudah ditetapkan dari manajemen perusahaan. Berkaitan dengan hal tersebut, pengaruh besar yang berasal dari karyawan kepada perusahaan dapat diketahui melalui kinerja yang di berikan karyawan tersebut. Kinerja dari karyawan biasanya berasal dari keinginan atau harapan dari karyawan itu sendiri demi mendapatkan kompensasi tambahan dan juga kenaikan gaji serta promosi jabatan dan alasan tersebut sesuai dengan kepribadian dari masing-masing karyawan.(Susan, 2019: 955)

PT Sat Nusapersada Tbk diketahui merupakan salah satu perusahaan dengan jenis skala besar yang berada di kota Batam dan perusahaan tersebut memiliki atau menjalankan bisnis usahanya berkaitan dengan bidang produksi dan perakitan barang elektronik. Dalam PT Sat Nusapersada Tbk terdapat cukup banyak departemen, diantaranya terdapat departemen yang khusus memproduksi dan merakit komponen dan produk dari Xiaomi, kemudian ada juga departemen Nokia, departemen Asus, departemen SMT dan departemen Pegatron.

Salah satu yang akan di analisis dalam penelitian ini adalah adalah departemen Xiaomi, yang bergerak pada bidang elektronik yang berfokus pada produksi Handphone, dengan target produksi mencapai ratusan ribu pcs perbulan.

Komunikasi adalah jenis kegiatan atau aktivitas penyampaian informasi yang dilakukan seseorang atau individu kepada pihak lain dan biasanya informasi tersebut terdiri dari pesan secara lisan dan juga tulisan dengan maksud memberikan ide atau responkepada pihak lain agar dapat diterima dan dipahami pihak lain tersebut.(Suhardi, 2018: 173)

Dengan komunikasi kerja yang bagus sangat berpengaruh bagi karyawan, karena komunikasi kerja yang baik dapat membuat karyawan lebih semangat bekerja untuk mencapai tujuan yang sudah di tentukan oleh perusahaan, dengan komunikasi yang baik sangat berperan penting bagi karyawan supaya karyawan tersebut sudah paham atau sudah mengerti apa yang di intruksikan oleh atasannya tersebut. Cara dalam komunikasi juga menjadi sangat penting karena hal tersebut membantuberbagai aktivitas khususnya pada sebuah organisasi maupun perusahaan serta kehidupan sosial setiap hari.(Ginting, 2018: 133)

Komunikasi itu tidak hanya dalam kata-kata saja yang di ucapkan, selain itu juga dari interaksi, senyuman, sikap badan serta dengan perasaan yang sama, bahwa diterima pengertian yang sama adalah kunci dalam komunikasi. Organisasi adalah sarana dimana seseorang manajemen yang akan mengkoordinasikan sumber bahan ataupun sumber daya manusia melalui pola struktur formal dari tugas-tugas dan wewenang yang telah ditentukan dari perusahaan.

Proses komunikasi tidak hanya dari kata-kata atau pengerakan tubuh dan juga bisa dari sumber, pesan, media dan lingkungan kerja, setiap proses tersebut juga sangat berperan yang sangat penting untuk membagun proses komunikasi kerja.(Wahjono, 2010: 219)

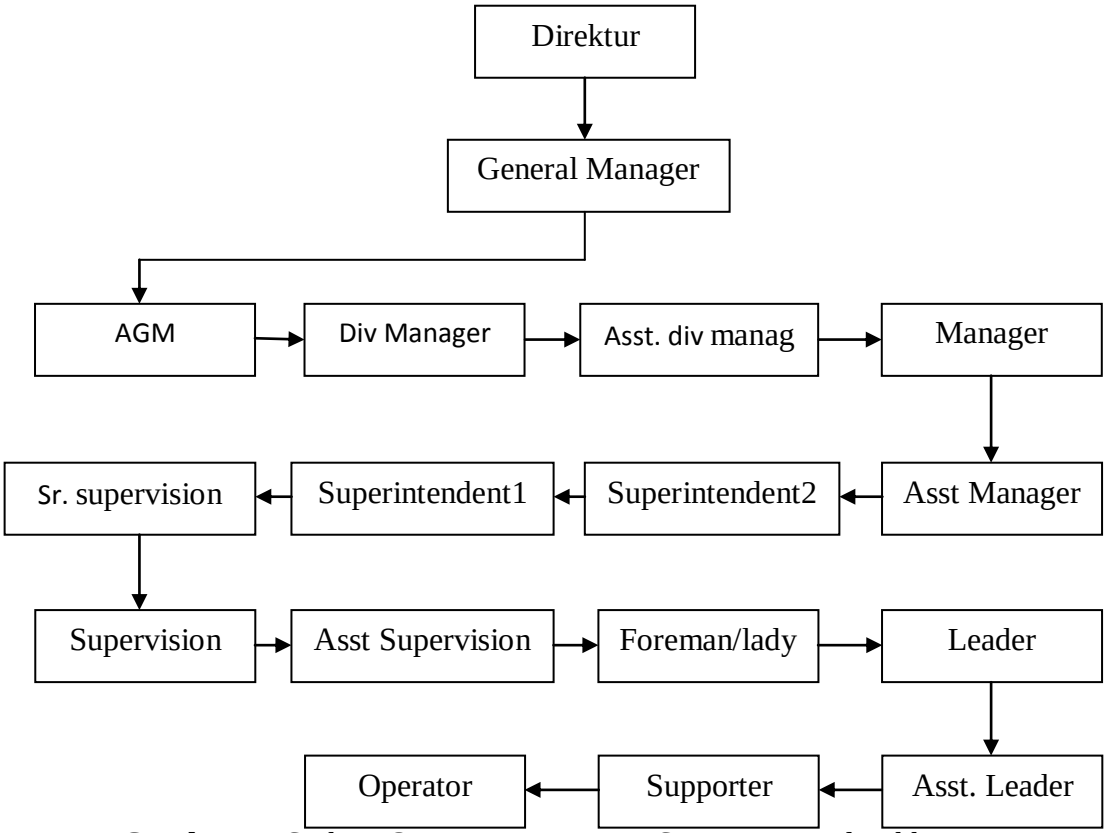
Jika suatu organisasi tidak dapat tercapai ada pengaruh juga dengan manajemen dan komunikasi, tujuan dari organisasi tidak terlepas juga dari pemimpin, karena pemimpin yang baik itu mampu untuk menguasai komunikasi dengan baik, dengan komunikasi yang baik maka seorang pemimpin dapat mendapatkan nilai tambahan, baik itu dalam kehidupan yang umum maupun dari kehidupan yang mengkontribusikan dirinya di tempat yang dia bekerja sehingga dapat membuat lebih produktif.

Komunikasi juga dapat dikatakan bahwa sebagai inti dari seorang pemimpin, karena pemimpin yang efektif dapat mencapai proses komunikasi yang dilakukan oleh pemimpin kepada bawahannya, maka visi yang diberikan oleh pemimpin akan bagus dilakukan oleh bawahan, jika tanpa komunikasi yang efektif maka visi yang diberikan tidak akan bisa terwujud yang diiginkan, jika komunikasi yang

baik maka tugas yang diberikan oleh seorang pemimpin, maka visi akan dilakukan lebih bagus dan lancar untuk seorang bawahnnya.

(Wahjono, 2010: 222) dalam komunikasi ada dua kategori yaitu:

a. Komunikasi verbal (bahasa) yaitu dengan menggunakan ucapan kajian, pesan lisan maupun tulisan serta gambaran.
b. Komunikasi non verbal (non bahasa) yaitu komunikasi yang akan disampaikan dengan gerakan tubuh, sikap dan sebagainya.



Gambar 1.1 Stuktur Organisasi Kerja PT Sat Nusapersada Tbk

Dari gambar diatas struktur organisasi kerja dapat terlihat dengan jelas dalam penempatan atau pembagian tugas yang telah di tentukan oleh suatu perusahaan, alur informasi pada perusahaan diberikan secara *top-down* pelaporan permasalahan dilakukan sesuai dengan alur struktur organisasi dan tidak

diperkenankan untuk melangkahi, contoh jika permasalahan ditemukan oleh operator maka pelaporan akan dilakukan oleh operator kepada supporter, dimana supporter akan melaporkan kepada ass leader untuk mencari solusi permasalahan tersebut.

Disiplin kerja adalah seseorang berkaitan dengan sikap dan perilaku serta perbuatan yang dilakukan oleh individu atau seseorang saat bekerja sesuai dengan kesadaran yang dimiliki oleh individu atau orang tersebut kepada aturan yang berlaku atau terdapat pada sebuah organisasi atau perusahaan.(Fahmi, 2016: 65)

Tabel 1.1 Daftar Kehadiran Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk. Batam dari Tahun 2017-2019

No	Tahun	Jumlah karyawan	Keterangan		
			Karyawan yang tidak hadir kerja	Karyawan yang terlambat masuk kerja	Jumlah
1	2017	2912	1171 orang	1567 orang	2738 orang
2	2018	3411	1521 orang	1811 orang	3332 orang
3	2019	3921	1737 orang	2098 orang	3835 orang

Pada tabel 1.1 di atas diketahui tingkat dari disiplin kerja yang dimiliki karyawan PT Sat Nusapersada Tbk sejak tahun 2017-2019 mengalami meningkat, sehingga pada akhirnya diperdiksi hal tersebut dapat memberikan pengaruh kepada penurunan tingkat dari produktivitas yang dihasilkan dari karyawan kepada perusahaan.

Dari tabel tersebut bisa melihat ada kenaikan dari tahun ke tahun karena ada permasalahan yang di temui dalam analisis tersebut dikarenakan dari lingkungan kerja yang masih tidak begitu mendukung makanya ada karyawan yang masih terlambat seperti absen, PT Sat Nusapersada Tbk waktu absen menggunakan

mesin yang dinamakan scanin atau disebut dengan sidik jari karena dengan jumlah karyawan yang tiap tahun meningkat maka tidak cukup sidik jari tersebut makanya harus antri dan disitulah membuat karyawan terlambat.

Disiplin itu dapat membuktikan dari kondisi atau sikap sopan santun yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, disiplin sangat penting bagi seorang karyawan jika hilangnya disiplin kerja akan mempengaruhi efesiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan, maka disiplin kerja tidak ditegaskan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan bisa mencapai.

Dalam pencapaian target atau tujuan bukan hanya semata-mata tergantung pada satu karyawan saja tetapi juga atas tanggu jawab pada semua karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut agar dapat mencapai target atau tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Maka dibutuhkan seorang pemimpin yang baik di harapkan bisa meningkat disiplin kerja karyawan yang tinggi dapat menunjang sesuai apa yang di harapkan oleh perusahaan itu sendiri.

Disiplin kerja berkaitan dengan kondisi dari sikap mengenai sopan santun dari karyawan karena tidak sesuai dengan aturan yang sudah diputuskan dan ditetapkan manajemen perusahaan. Apabila terjadi penurunan tingkat kedisiplinan dari karyawan atau karyawan tidak lagi memiliki sikap disiplin, pada akhirnya hal tersebut dapat memberikan pengaruh kepada organisasi atau perusahaan karena target atau tujuan dari perusahaan yang sudah ditetapkan akan sulit untuk terwujud dan dicapai.

Lingkungan kerja merupakan berkaitan dengan dukungan organisasi atau perusahaan mengenai ketersediaan alat yang dapat membantu proses dari kegiatan bekerja dankondisi atau keadaan dari lingkungan seseorang atau individu melakukan aktivitas pekerjaannya dalam sebuah organisasi atau perusahaan secara perorangan atau berkelompok.(Hanafi, 2017)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan, lingkungan kerja terhadap PT Sat Nusapersada Tbk tersebut dikategorikan kurang baik, hal ini dapat di lihat dari hasil kuesioner terhadap karyawan mengenai mesin scan masuk dan pulang kerja atau disebut sidik jari, toilet, mushola, kantin dan lain sebagainya yang pada tabel 1.2 yang di bawah ini.

Tabel 1.2 Fasilitas Lingkungan kerja yang tersedia pada PT Sat Nusapersada pada Tahun 2019

No	Fasilitas	Jumlah	Kondisi (Baik/sedang/kurang baik)
1	Mesin scaning	16	Kurang baik
2	Toilet	8	Kurang baik
3	Mushola	2	Kurang baik
4	Kantin	6	Kurang baik
5	Kendaraan bus	21	Baik
6	Telopon	7	Kurang baik
7	Computer/laptop	26	Baik
8	Jaringan internet	2	Baik
9	Ruang istirahat		-

Berdasarkan Tabel 1.2 PT Sat Nusapersada Tbk masih memiliki fasilitas yang kurang memadai seperti mesin scaning, toilet, mushola dan juga belum menyediakan semua fasilitas kebutuhan karyawan seperti ruang istirahat. Hal ini menunjukan masih banyak yang harus di perbaiki sesuai dengan data tabel 1.2.

Tabel 1.3 Data kondisi Lingkunga Kerja pada PT. Sat Nusapersada Tbk 2019

No	indikator	Kondisi	
		Baik	Kurang baik
1	Cahaya /penerangan	✓	
2	Temperatur/suhu udara		✓
3	Tata warna ruang kerja	✓	
4	Keamanan	✓	
5	Ruang gerak yang di perlukan	✓	
6	Hubungan kerja :		
	a. Cara komunikasi kerja antara atasan dan bawahan		✓
	b. Cara komunikasi kerja antara sesama karyawan		✓

Berdasarkan Tabel 1.3bisa mengetahui bahwa kondisi lingkungan kerja di PT Sat Nusapersada Tbk ada beberapa yang masih bulum terpenuhi lebih baik karena dapat menimbulkan ketidak nyaman kerja bagi karyawan kerja, oleh karena lingkungan kerja sangat berpengaruh untuk dapat memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan optimal sehingga mendorong terpenuhnya kepuasan kerja karyawan. Dan permasalahan disiplin kerja itu juga tidak dapat terlepas pada diri apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri.

Untuk orang-orang niat untuk masuk kerja pada perusahaan tersebut, supaya bisa meningkat untuk dapat dengan datang dan pulang kerja tepat waktu, agar motivasi karyawan akan bekerja lebih giat, disiplin dan mengembangkan kompensinya, maka organisasi atau perusahaan akan memberikan imbalan pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan dan keterambilan sehingga karyawan merasa puas karena usahanya tersebut dihargai .

Oleh karena itu, kesejahteraan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggu jawab kepada perusahaan akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Saat ini yang akan analisis adalah di pengaruh komunikasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.

1.2. Identifikasi Masalah

Indentifikasi permasalahan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang tercipta di dalam perusahaan belum terpenuhi dengan baik dan PT Sat Nusapersada Tbk belum menyediakan semua fasilitas kebutuhan karyawan.
2. Menurunnya tingkat kedisiplinan karyawan akibat banyak karyawan yang masih terlambat dan tidak masuk kerja.
3. Pemahaman akan komunikasi kerja yang masih tergolong rendah dan belum terfokus pada motivasi serta memberikan semangat berprestasi pada karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Sesuai dengan judul penelitian dan berdasarkan indentifikasi masalah di atas, maka ada batasan masalah yang jelas agar lebih terarah pada tujuan yang ingin di ungkapakan dalam penelitian ini. Sehingga masalah dalam penelitian ini di batasi dalam aspek pada:

1. Batasan masalah dalam penelitian ini pada variabel komunikasi kerja terkait dengan komunikasi antara sesama karyawan.
2. Batasan masalah dalam penelitian ini pada variabel disiplin kerja terkait dengan jam kerja karyawan.
3. Batasan masalah dalam penelitian ini pada variabel lingkungan kerja terkait dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan tersebut.

1.4. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk ?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kerja pada PT Sat Nusapersada Tbk ?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pada PT Sat Nusapersada Tbk?
4. Apakah ada pengaruh komunikasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pada PT Sat Nusapersada Tbk?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukan diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk.
2. Untuk menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk.
3. Untuk menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja kerja pada PT Sat Nusapersada Tbk.
4. Untuk menganalisis bersama pengaruh komunikasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pada PT Sat Nusapersada Tbk.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendapatkan manfaat karyawan yang ingin kerja di PT Sat Nusapersada antara lain:

1.6.1. Secara Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat di jadikan bahan referensi dan memberikan manfaat yang berguna bagi pembaca. Serta bisa sebagai dasar untuk mengadakan lebih lanjut bagi penelitian lainnya.

1.6.2. Praktis

a) Bagi penulis

Memberikan pengalaman dan pemahaman baru bagi penulis berkaitan dengan jenis kegiatan analisis mengenai komunikasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang baik dan kinerja yang dihasilkan karyawan.

b) Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan.

c) Penelitian selanjutnya

Menjadi pedoman pelaksanaan penelitian dan tambahan informasi sehingga meningkatkan pemahaman bagi peneliti yang melakukan penelitian selanjutnya.

BAB II
LANDASAN TEORI

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Komunikasi Kerja

Proses dari komunikasi dalam bekerja atau saat melakukan pekerjaan selalu diperlukan agar kegiatan operasional dari organisasi atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Selain itu dalam maksud mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan juga membutuhkan sebuah hubungan kerjasama yang baik, khususnya yang berkaitan dengan sesama karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan sehingga dengan beberapa alasan tersebut pada akhirnya peran komunikasi saat melakukan pekerjaan atau bekerja menjadi begitu penting.(Liando, Tewal, & Walangitan, 2016: 434)

Dengan cara komunikasi kerja yang efektif, diketahui dapat menghasilkan sebuah pengertian dan kesamaan pemahaman dari sesama karyawan atau dengan atasan terhadap bawahan sehingga dapat membuat atau memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga komunikasi menjadi faktor yang paling penting untuk peningkatan semangat kerja bagi karyawan.(Riyanto, Sutrisno, & Ali, 2017: 344)

Komunikasi adalah adalah hubungan antara manusia baik itu secara individual maupun dari kelompok yang dilakukan dalam kehidupan sosial setiap hari.(Shonubi & Akintaro, 2016: 1905)

(Wahjono, 2010: 220) mengatakan bahwa ada juga bentuk-bentuk dari komunikasi kerja yaitu:

1. Komunikasi secara lisan

Yang di maksud komunikasi lisan adalah komunikasi yang hanya melalui lisan atau pun juga boleh di bilang secara mengobrol saling berhadapan dan tidak dalam tertulis. Dan komunikasi lisan juga di bagi menjadi 2 yaitu:

a) Komunikasi lisan secara langsung

   Cara dari komunikasi yang dilakukan dengan atau melalui tatap muka, seperti pada saat seseorang atau individu melakukan pidato atau ceramah didepan sekumpulan orang.

b) Komunikasi lisan yang secara tidak langsung

   Cara dari komunikasi ini dilakukan dengan tidak melalui atau dengan tatap muka, seperti pada saat seseorang atau individu melakukan komunikasi melalui telepon.

2. Komunikasi tertulis

Komunikasi kerja tertulis adalah komunikasi yang dipergunakan dengan media perantara seperti yang dilakukan seseorang atau individu melalui hasil dari tulisan tangan.

3. Komunikasi non verbal

Komunikasi non verbal ini merupakan komunikasi yang menggunakan interaksi melalui gerakan dari tubuh seperti gerakan yang berasal dari mata, jari dan kepala serta melalui sikap atau ekspresi seperti tersenyum.

(Fahmi, 2016: 178) dalam komunikasi adapun dari gagalnya komunikasi yaitu:

1. Yang dalam keadaan mempunyai masalah pribadi sehingga membuat pikaran kacau, hal ini dapat membuat informasi yang di sampaikan menjadi tidak dapat dilakukan dengan baik oleh karyawan tersebut.
2. Yang dalam keadaan sakit, juga akan mempengaruhi dalam komunikasi kerja karena jika yang dalam kedaaan sakit yang seperti flu, sakit tenggorokan bisa mengakibatkan informasi yang di sampaikan tidak terdengar bagi bawahannya atau tidak bisa memberikan tugas yang jelas kepada bawahannya karena infromasi yang sampaikan tidak jelas.

Ada juga beberapa manfaat dari komunikasi kerja (Sumak, Taroreh, & Soepeno, 2015: 1236)

1. Menyampaikan informasi kepada karyawan.
2. Meningkatkan kinerja karyawan.
3. Saran untuk menyampaikan perintah dan pengarahan.
4. Hubungan yang makin baik.

2.1.2. Disiplin kerja

Disiplin adalah bagaimana seseorang cara untuk bisa menghormati, mematuhi dan dengan bagaimana mematuhi peraturan yang berlaku. Disiplin kerja adalah seseorang manajer yang dapat berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka bersedia untuk bisa meningkatkan kinerjanya sendiri. (Elqadri, Wardoyo, & Priyono, 2015: 60)

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesedian seseorang yang akan taati peraturan perusahaan yang berjalan. Disiplin kerja adalah karyawan yang dapat menjalankan ketaatan tenaga kerja yang telah ditentukan peraturan yang sudah

ada. Demikian beberapa penjelasan mengenai prinsip dasar dari disiplin kerja, yaitu: (Husain, 2018: 5)

a) Dapat saling menghormati, bila ketemu di lingkungan perkerjaan atau di luar pekerjaan.
b) Memberitahu kepada rekan kerja jika ingin meninggalkan tempat kerja, supaya reken kerja tahu waktu di tanya sama atasan.
c) Apabila semua faktor yang disebutkan diatas yang di terapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi maka penegakkan kedisiplinan akan mudah di laksanakan, dengan demikian para karyawan akan disiplin terhadap segala prosedur yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi.

Suatu tata tertib kerja, peraturan kerja dan kebijakan kerja sangat di perlukan dalam bekerja karena jika tidak ada disiplin kerja maka perusahan tersebut tidak dapat mencapai tujuan yang diinginkan dan disitulah target yang sudah di tentukan oleh perusahaan tidak akan tercapai.(Husain, 2018: 4)

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesedian seseorang yang akan taati peraturan perusahaan yang berjalan. Disiplin kerja adalah karyawan yang dapat menjalankan ketaatan tenaga kerja yang telah ditentukan peraturan yang sudah ada. Demikian beberapa penjelasan mengenai prinsip dasar dari disiplin kerja, yaitu.(Ultari Dewi , SE., 2016: 117)

Melanjutkan penjelasan sebelumnya, sesuai sikap disiplin dari karyawan dapat diketahui kepribadian karyawan tersebut berkaitan dengan tanggung jawab kepada perusahaan karena permasalahan ini berkaitan erat dengan motivasi dan

semangat kerja dari karyawan yang pada akhirnya memberikan pengaruh kepada tingkat kinerja dari karyawan kepada perusahaan.(Ultari Dewi , SE., 2016: 117)

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesedian seseorang yang akan taati peraturan perusahaan yang berjalan. Disiplin kerja adalah karyawan yang dapat menjalankan ketaatan tenaga kerja yang telah ditentukan peraturan yang sudah ada. Ada beberapa penjelasan mengenai prinsip dasar dari disiplin kerja yaitu :(Fahmi, 2016: 65)

Beberapa prinsip disiplin kerja adalah sebagai berikut :(Fahmi, 2016 : 65)

1. Datang sesuai atau sebelum jam kerja yang sudah ditentukan dari perusahaan.
2. Hadir sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan dari manajemen perusahaan.
3. Melaksanakan pekerja sesuai dengan prosedur dan aturan yang sudah ditetapkan perusahaan bagi karyawan sesuai dengan bidangnya.
4. Mendengarkan serta melakukan saran yang baik dan benar dari pemimpin atau atasan.
5. Menjaga kebersihan dari ruang atau tempat melakukan pekerjaan.
6. Menjaga ketersediaan dan kelengkapan dari peralatan kerja yang dimiliki perusahaan serta menggunakannya denganefektif dan efisien.
7. Menggunakan jam istirahat kerja sesuai dengan aturan yang ada serta meninggalkan tempat kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Jika melanggar peraturan organisasi kerja atau peraturan kerja akan dikenankan sanksi. Sanksi yang di kenakan oleh karyawan tersebut adalah dengan

hukuman yang telah dibuat oleh perusahaan dan akan dijalankandengan pengawasan dari pemimpin organisasi atau perusahaan.

Terdapat beberapa tingkat berkaitan dengan pelanggaran kerja yang dilakukan karyawan dan berlaku dalam sebuah organisasi atau perusahaan yaitu:(Fahmi, 2016 : 66)

1. Sanksi pelanggaran dengan tingkat ringan biasanya dilakukan dengan memberikan atau melalui teguran secara lisan dan tertulis kepada karyawan yang bersangkutan atau yang melakukan pelanggaran.
2. Sanksi pelanggaran dengan tingkat sedang biasanya dilakukan dengan melakukan penurunan besaran nilai gaji yang menjadi upah bekerja karyawan yang bersangkutan atau yang melakukan pelanggaran.
3. Sanksi pelanggaran dengan tingkat berat biasanya dilakukan dengan penurunan jabatan atau pangkat dari karyawan atau pemberhentian kerja dengan cara tidak hormat kepada karyawan yang bersangkutan atau yang melakukan pelanggaran.

Semua pemimpin atau atasan harus dapat memastikan bahwa karyawan yang menjadi bawahannya melakukan aturan dan tata tertib dalam bekerja serta memiliki sikap disiplin dan rasa tanggung jawab kepada perusahaan namun pemimpin atau atasan juga harus secara tegas memberikan sanksi sesuai dengan aturan perusahaan jika karyawan melakukan pelanggaran khususnya berkaitan dengan tingkat dari disiplin kerja karena hal tersebut memberikan pengaruh yang cukup besar kepada produktivitas yang dihasilkan sebuah organisasi atau perusahaan

2.1.3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja juga adalah dengan kondisi atau suasana yang ada sekitar ruang tempat bekerja, lingkungan kerja juga dapat merupakan ruangan kerja serta dengan hubungan kerja dengan sesama reken pekerja. Lingkungan kerja juga dalam sekitar tempat kerja baik itu fisik maupun nonfisik.(Erwansyah, Sulastini, & Hereyanto, 2018: 35)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang sedang bekerja dan juga bisa mempengaruhi karyawan dalam menjalan tugasnya, lingkungan kerja merupakan lingkungan yang dimana karyawan dapat melakukan tugasnya dalam tempat bekerja mereka setiap hari.(Chandra & Priyono, 2016: 133)

Selain itu kondisi atau keadaan dari lingkungan kerja juga berkaitan dengan dengan kondisi dari hubungan kerja dari seorang pemimpin atau atasan dengan karyawan yang menjadi bawahannya serta kondisi dari hubungan kerja yang terdapat pada seorang karyawan dengan karyawan lainnya pada sebuah organisasi atau perusahaan tempat mereka melakukan pekerjaan. Dari pernyataan tersebut maka diketahui bahwa kondisi atau keadaan dari lingkungan kerja menjadi faktor penting dan memberikan pengaruh kepada kinerja dari karyawan karena lingkungan kerja merupakan salah satu bentuk upaya atau dukungan dari perusahaan kepada karyawan agar dapat memberikan kinerja dengan maksimal kepada perusahaan. .

(Sumak et al., 2015: 1234) menyatakan bahwa ada dua jenis lingkungan kerja yaitu,

1. Lingkungan kerja fisik

Hal ini berkaitan dengan ketersediaan atau dukungan perusahaan kepada karyawan melalui kesiapan peralatan yang mendukung kegiatan pekerjaan.

a) Lingkungan kerja langsung: Yang berhubungan dengan karyawan yaitu meja, kursi, komputer, printer dan lain sebagainya.
b) Lingkungan perantara/umum: Lingkungan kerja yang berhubungan dengan pengaruh kondisi manusia antara lain yaitu, temperature, pencahayaan, kebisingan, bau dan lain sebagainya.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan berkaitan dengan kondisi dari hubungan kerja yang dimiliki oleh pemimpin atau atasan kepada karyawan yang menjadi bawahannya dalam sebuah organisasi atau perusahaan serta kondisi dari hubungan yang dimiliki seorang karyawan dengan karyawan lainnya.

Lingkungan kerja merupakan dalam kondisi lingkungan bisa disebut baik atau sesuai jika manusia bisa menjalankan aktivitas dengan optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dalam jangka waktu yang jauh lebih lama dari lingkungan-lingkungan kerja.(Fachreza et al., 2018: 118)

Selain itu kondisi dari lingkungan kerja juga berkaitan dengan dukungan organisasi atau perusahaan melalui ketersediaan alat yang membantu karyawan melakukan kegiatan pekerjaan setiap hari sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya secara individu dan berkelompok dengan maksimal untuk mencapai tujuan dan target dari perusahaan sesuai dengan ketentuan dan

aturan dari organisasi atau perusahaan karyawan tersebut bekerja.(Fachreza et al., 2018: 117)

Berikut ini yang mempengaruhi faktor kondisi pada lingkungan kerja dikaitan dengan kinerja karyawan, yaitu :

a) Cahaya/penerangan di tempat kerja
b) Temperature/suhu udara ditempat kerja
c) Sirkulasi udara kerja di tempat kerja
d) Dengan bising di tempat kerja
e) Bau yang tidak enak ditempat kerja.
f) Rasa aman di tempat kerja dan sebagainya.

Karena dalam faktor kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh besar bagi karyawan yang berhubungan dengan penerangan cahaya jika cahaya yang tidak mendukung maka akan ada efek untuk mendapatkan output dan suhu udara juga sama ada efek bagi karyawan jika suhu yang terlalu digin ataupun terlalu panas maka konsentrasi pada karyawan akan kemana-mana.

2.1.4. Kinerja Karyawan

Masalah yang mengenai tentang kinerja karyawan adalah masalah yang akan selalu di hadapi pada manejer perusahaan, karena manejer perlu mengetahui apa faktor-faktor yang menyebabkan kinerja karyawan atau faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada saat karyawan bekerja. (Efnita, 2018: 93)

Kinerja dalam organisasi adalah faktor penentu karena memberikan pengaruh besar kepada organisasi atau perusahaan karena berkaitan dengan keberhasilan dari organisasi atau perusahaan tersebut dalam proses pencapaian

target demi terwujudnya tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan manajemen perusahaan. Sehingga apabila dalam hal ini, pihak dari manajemen tidak melakukan pengawasan mengenai kinerja dari karyawan dengan baik maka hal tersebut merupakan sebuah kesalahan yang dapat berakibat terhadap penurunan tingkat produktivitas yang dihasilkan organisasi atau perusahaan.(Sardjana, Sudarmo, & Suharto, 2018:137)

Kinerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan dapat diketahui melalui hasil kerja seseorang karyawan dalam melaksanakan setiap tugas dan perintah yang telah diberikan oleh pemimpin yang menjadi atasannyadalam sebuah organisasi atau perusahaan.(Husain, 2018: 6)

Kinerja adalah cara untuk menilai bagaimana seseorang yang telah diberikan pekerjaan atau dengan target yang telah ditentukan apakah karyawan tersebut sanggup atau tidak sanggup untuk dapat menyelesaikan tugas yang telah di berikan.(Fachreza et al., 2018: 117)

Kinerja merupakan sesuatu yang telah dilakukan dengan nyata yang akan ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan hasil kerja oleh karyawan tersebut dengan sesuai perannya dalam perusahaan. (Fachreza et al., 2018: 117)

Kinerja dari karyawan juga berkaitan dengan tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut khususnya pada saat melakukan atau mengerjakan tugas pekerjaan yang diberikan atasannya sesuai bagian pekerjaan yang sudah ditentukan dari organisasi atau perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.(Hanafi, 2017: 77)

Dari hasil kinerja juga dapat diketahui mengenai tingkat keberhasilan yang sudah dicapai seseorang karyawan demi kemajuan dan perkembangan perusahaannya berkaitan dengan target pekerjaan yang sebelumnya sudah tetapkan manajemen perusahaan dan disepakati secara bersama-sama antara karyawan dengan organisasi atau perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja atau melakukan pekerjaan.(Muhammad, Adolfina, & Lumintang, 2016)

Sesuai dengan uraian mengenai penjelasan mengenai kinerja dari karyawan tersebut sehingga menurut penulis kinerja merupakan hasil atau keluaran yang berasal dari karyawan sesuai dengan kemampuan dan tingkat keberhasilan serta pencapaian berkaitan dengan target dan tujuan dari organisasi atau perusahaan tempat karyawan tersebut melakukan pekerjaan atau bekerja.

Terdapat beberapa faktor- faktor yang dapat pengaruh kinerja karyawan adalah sebagai berikut :(Ginting, 2018: 133)

1. Kualitas yang di hasilkan
2. Disiplin kerja
3. Tanggung jawab
4. Kerja sama

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Penelitian dan Tahun	Judul	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1	(Ginting, 2018) Ekonomi Universitas Prima Indonesia	Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Sekar Mulia Abadi Medan	Deskriptif kuantitatif	Diketahui bahwa terjadi atau adanya pengaruh secara keseluruhan dan sebagian yang berasal dari kepada variabel dari kinerja karyawan PT. Lapangan Sekar Mulia Abadi.
2	(Hanafi, 2017) Universitas Negeri Jakarta	Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance	Statistik inferensial dengan tipe data parametrik ,	Diketahui bahwa terdapat atau adanya pengaruh dari variabel motivasi secara positif dan cukup besar kepada variabel dari kinerja karyawan dengan variabel dari kepuasan kerja sebagai mediasinya.
3	(Cesilia, Tewal, & Tulung, 2017) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado	Pengaruh disiplin kerja, perencanaan karir dan kompetensi terhadap kantor pelayanan pajak (KPP) Pratama Manado	Metode asosiatif	Diketahui bahwa terdapat atau adanya pengaruh secara bersamaan dan cukup besar yang berasal dari variabel disiplin kerja,dari variabel perencanaan karir dan dari variabel kompetensi kepada variabel dari kinerja karyawan.
4	(Ayer, Pangemanan, & Rori, 2016)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Supioro	Metode analisis dengan mengguna kan penelitian kausal asosiatif	Diketahui bahwa terdapat atau adanya pengaruh dari variabel disiplin kerja secara positif dan cukup besar kepada variabel darikinerja pegawai.

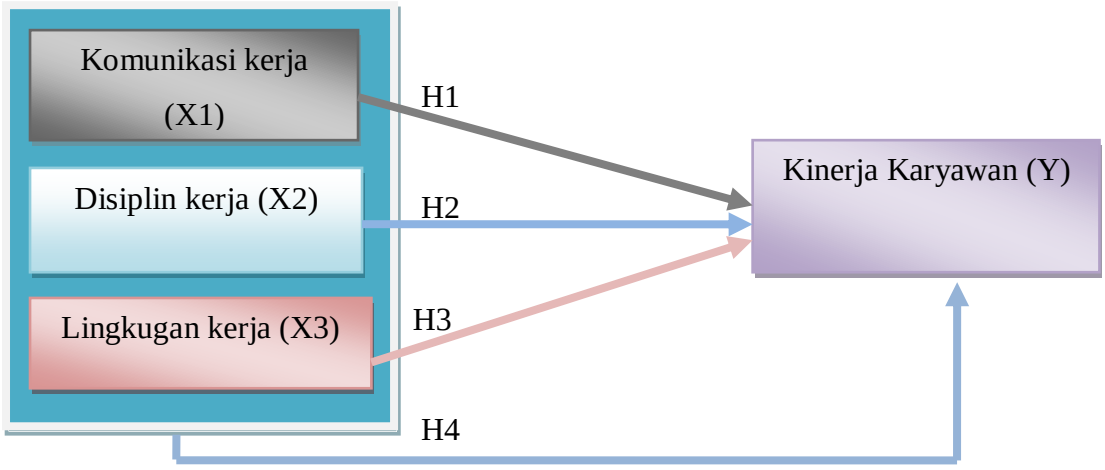
5	(Fachreza et al., 2018) Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala Banda Aceh 2018	Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh	Metode analisis dengan mengguna kan Proportion ated Stratified Random Sampling	variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Insentif secara parsial dan simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawa.
6	(Nisa, Rooswidjajani, & Fristin, 2018) Universitas Merdeka Malang	Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus	Kinerja karyawan, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan.
7	(Pramadita & Surya, 2015) Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia	Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt PLN(Persero) distribusi di Denpasar Bali	Pengujian data mengguna kan regresi linier berganda	variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali.

2.3. Kerangka Pemikiran

Diketahui bahwa kinerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap berbagai faktor dalam suatu pekerjaan yang seperti dengan komunikasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan serta kinerja kerja karyawan dan dengan factor lainnya.

Memberikan suasana kinerja kerja yang aman dan nyaman memberikan penghargaan yang merata kepada para karyawan serta pemimpin juga harus bisa menciptakan suasana yang dapat mendorong kepada karyawannya agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan dalam melakukan tugas atau pekerjaanya.

Berdasarkan kerangka pemikiran, dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

H1 : Komunikasi kerja pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapers Tbk.

H2 : Disiplin kerja pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.

H3 : Lingkungan kerja pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.

H4 : Komunikasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja pengaruh bersama-sama Terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Design Penelitian

Berdasarkan jenis data yang di analisis, penelitian ini tergolong dalam penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang data berbentuk dalam angka atau data yang kualitatif yang diangkakan secara khusus penelitian ini hanya mendeskripsikan pengaruh komunikasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.

Menurut Nazir (2005:54) penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengambarkan atau melukiskan keadaan objek atau subjek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat, dan lain-lain).

3.2. Operasional Variabel

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Komunikasi kerja (X1)	Komunikasi kerja adalah penyampain atau penerimaan pesan yang dari atasan kepada karyawan ataupun dari karyawan ke karyawan baik itu secara langsung atau tidak langsung yang terjadinya dalam PT Sat Nusapersada Tbk	1. Menyampaikan informasi kepada karyawan. 2. Meningkatkan kinerja karyawan 3. Saran untuk menyampaikan perintah dan pengarahan 4. Hubungan yang makin baik
Disiplin kerja (X2)	Disiplin kerja adalah tingkah laku, sikap atau perbuatan yang di lakukan oleh karyawan tersebut di PT Sat Nusapersada Tbk	1. Kepatuhan terhadap peraturan 2. Bekerja sesuai dengan prosedur 3. Ketaatan pada peraturan kerja 4. Ruang kerja selalu di jaga

Lingkungan kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di dalam sekitar karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk	1. Suhu udara di tempat kerja 2. Tersedianya fasilitas untuk karyawan 3. Keamanan di tempat kerja 4. Kebersihan di tempat kerja
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah karyawan dengan melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah di berikan oleh atasannya yang ada pada PT Sat Nusapersada Tbk	1. Kualitas yang dihasilkan 2. Disiplin kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerja sama

Penelitian ini dilakukan kepada karyawan kerja yang bekerja pada PT Sat Nusapersada Tbk.

3.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.3.1 Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas adalah variabel yang dapat mempengaruhi atau menyebabkan timbulnya atau perubahan variabel yang terikat variabel ini digunakan dalam penelitian adalah komunikasi kerja disiplin kerja dan lingkungan kerja.

3.3.2 Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel terkait adalah variabel yang dapat mempengaruhi karena adanya variabel bebas, variabel ini yang terkait digunakan dalam penelitian ini.

3.4. Definisi Variabel

3.4.1 Komunikasi Kerja

Komunikasi kerja (X1) adalah beraktifitas manusia yang sangat penting, bukan hanya dalam kehidupan organisasi namun dalam kehidupan manusia yang secara umum.(Liando et al., 2016: 434)

3.4.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja (X2) adalah pelatihan yang berusaha untuk memperbaiki dan membentuk berpengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga membuat karyawan tersebut bisa mengikuti peraturan yang sudah ditentukan perusahaan serta dapat meningkatkan penilaian prestasi dalam kerjanya.(Fahmi, 2016: 65)

3.4.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja (X3) adalah tempat dimana seorang karyawan yang mengerjarkan tugasnya di tempat kerja,dimana tempat yang seorang karyawan unutk mencari nafkah di tempat kerja tersebut.(Fachreza et al., 2018: 115)

3.4.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (Y) adalah hasil atau tingkat yang dilakukan oleh seorang karyawan yang akanmelakukan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.(Husain, 2018: 6)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis Data

Jenis data dibagi menjadi dua dengan sebagai berikut:

a) Data kuantitatif

Data yang dihasilkan dari jawaban yang luas terhadap pertanyaan spesifik yang terhadap pertanyaan yang di pertanyakan kepada karyawan yang lewat dari kuesioner, atau informasi dari berbagai sumber yang telah ada dalam sebelumnya dalam hal ini data yang di peroleh dari perusahaan seperti gambaran umum, struktur organisasi, keadaan perusahaan yang berhubungan dengan komunikasi

kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan serta hasil kuesioner yang disebarkan pada karyawan yang bekerja di PT Sat Nusapersada Tbk.

b) Data kualitatif

Data kualitatif berupa data angka yang dapat di hitung seperti jumlah karyawan dan data lainnya yang menunjukan pada penelitian terhadap PT Sat Nusapersada Tbk.

3.5.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yaitu sebagai berikut

a) Data primer

(Azmi & Syahrial, 2016: 65)Data primer adalah data yang dapat diperoleh secara langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari, dalam data primer ini di peroleh secara berlangsung dari tempat penelitian yang melalui dari kuesioner dan dari pertanyaan langsung kepada karyawan yang bekerja di sana yang berkaitan dengan komunikasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan terhadap PT Sat Nusapersada Tbk.

b) Data sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah di kumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada pada PT Sat Nusapersada Tbk.

3.6 Populasi dan Sampel

3.6.1 Populasi

(Azmi & Syahrial, 2016: 64) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh penelitian yang dipelajari kemudia di tarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT Sat Nusapersada Tbk di *departermen* xiaomi dengan posisi operator yang berjumlah 117 orang.

3.6.2 Sampel

(Azmi & Syahrial, 2016: 64) Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan di teliti. Sampel merupakan jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Purposive sampling adalah salah satu teknik sampling non random sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 117 responden.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Penulisan menggunakan teknik pengumpulan data yang di peroleh adalah sebagai berikut:

3.7.1 Observasi

Observasi adalah studi yang dilakukan secara sengaja dalam sistematis tentang fenomena sosial dan gejara-gejara alam dengan jalan pengamatan dan pencatatan, dari pengertian diatas penulis melakukan pengamatan secara langsung pada PT Sat Nusapersada Tbk dengan melihat kejadian, atau fenomena, atau peristiwa yang terjadi pada objek tersebut.

3.7.2 Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen dan catatan dokumentasi serta data lainya dalam perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti. Dalam penelitian dokumentasi ini yang di pelajari berupa kehadiran karyawan, keterlambatan karyawan, struktur organisasi dan jumlah karyawan yang bekerja di dalam PT Sat Nusapersada Tbk.

3.7.3 Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atas pernyatan tertulis kepada responden untuk menjawab, teknik ini digunakan untuk memperoleh data tentang komunikasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Teknik ini digunakan untuk memperoleh data tentang komunikasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan indikator-indikator yang digunakan dijabarkan dalam pertanyaan-pertanyaan yang disusun dalam kuesioner. Responden diminta untuk memberikan jawabannya dengan cara memberikan nilai dari angka 1 sampai 5 pada kolom jawaban yang disediakan. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian adalah pengukuran dengan skala likert, dalam penelitian ini menggunakan skala likert karena agar lebih mempermudah responden dalam menjawab pernyataan dan ketika seorang karyawan mengalami apa yang sebenarnya terjadi dalam pernyataan tersebut responden pasti menyatakan bahwa sangat setuju begitu sebaliknya, skala likert itu biasanya untuk mengukur sikap atau perilaku karyawan maka disitulah sangat

cocok untuk menggunakan skala rikert dalam variabel yang di teliti. Supaya untuk memudahkan responden untuk menjawab kuisioner yang di bagikan dengan perhitungan skor sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (SS) 5 poin.
2. Setuju (S) 4 poin.
3. Netral (N) 3 poin
4. Tidak Setuju (TS) 2 poin.
5. Sangat Tidak Setuju (STS) 1 poin.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah terkumpul untuk diolah tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. (Wibowo Edy Agung, S.E., 2012)

3.8.2. Uji Validitas

(Wibowo Edy Agung, S.E., 2012) Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur apakah item-item yang dari pertanyaan yang di ajukan dalam kuisioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuisioner tersebut.

Setelah metode dengan pengumpulan data kuisioner selesai, maka langkah selanjutnya adalah untuk menguji validitas kuisioner. Pengujian validitas merupakan untuk mengetahui dari pertanyaan yang di gunakan dalam penelitian

apakah valid atau tidak valid, jika dari pernyataan valid maka bisa di lanjutkan untuk tahap penguji selanjutnya.

Pengujian validitas ini dengan menggunakan software SPSS 25. Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa masing-masing dari pernyataan akan terklafikasi pada variabel-variabel yang telah ditentukan. Jika valid berarti instrumen yang di gunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur.(Wibowo Edy Agung, S.E., 2012)

$$\mathbf{r_{ix}} = \frac{\mathbf{n}\sum \mathbf{xy} - (\sum \mathbf{x})(\sum \mathbf{y})}{\sqrt{\{\mathbf{n}\sum \mathbf{x^2} - (\sum \mathbf{x})^2\}\{\mathbf{n}\sum \mathbf{y^2} - (\sum \mathbf{y})^2\}}}$$ **Rumus 3.1**Rumus Uji Validitas

Keterangan :

r_{xy} : koefisien kolerasi

n : jumlah responden uji coba

x : skor tiap item

y : skor seluruh item reponden uji coba

Kriteria diterima atau tidaknya suatu valid atau tidak valid, jika:

1. Jika r hitung ≥ r tabel (uji dua sisi dengan sig 0,05) maka item-item dari pernyataan dinyatakan berkorelasi signifikasi terhadap skor total item tersebut, maka dinyatakan valid.
2. Jika r hitung < r tabel (uji dua sisi dengan sig 0,05) maka item-item pada pernyataan tidak berkorelasi signifikasi terhadap skor total item tersebut, maka dinyatakan item tersebut tidak valid.

3.8.3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan yang digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu hal pengukuran relatif konsisten supaya mengetahui apabila pengukuran diulangi kedua kali ataupun lebih.(Wibowo Edy Agung, S.E., 2012)

Dalam penelitian ini, penguji relibialitas yang di gunakan adalah dengan menggunakan alpha untuk mencari besaran angka dari reliabilitas dapat digunakan dengan rumus sebagai berikut:(Wibowo Edy Agung, S.E., 2012)

$$\mathbf{r_{11}} = \left\{\frac{\mathbf{k}}{\mathbf{k-1}}\right\}\{\mathbf{1} - \frac{\sum \mathbf{a_b^2}}{\mathbf{a_i^2}}$$ **Rumus 3.2** Rumus Uji Reliabilitas

Keterangan :

r : reliabilitas yang dicari

k : jumlah item pernyataan

Σ : jumlah varian skor tiap item

σ : varian total

Dengan menggunakan untuk membandingkan r hitung dengan r tabel, dengan ketentuan jika r hitung> r tabel berarti reliabel dan r hitung ≤ r tabel maka tidak reliabel.

3.8.4. Uji Asumsi Klasik

Suatu penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan model-model analisis statistik inferensia untuk menguji hipotesis yang telah diajukan pada umumnya didasarkan pada asumsi tertentu.(Wibowo Edy Agung, S.E., 2012)

3.8.4.1.Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak normal, karena hal ini akan mempengaruhi kepada perhitungan pada statistik yang akan di gunakan dalam metode penelitian ini.(Wibowo Edy Agung, S.E., 2012)

Pengujian ini digunakan untuk memperoleh nilai residu dalam penelitian berdistribusi secara nomal atau tidak normal, perolehan uji normalitas dapat menggunakan *Histrogram Regression Residual* sesuai standar tertentu, nilai Kolmogorov dan analisis Chi Square. Kurva nilai Residaul yang terstandarisasi secara normal jika nilai Kolmogorov-Smirnov Z lebig kecil dari Z_{tabel} atau menggunakan nilai Probability Sig (2 tailed) > α ; sig > 0,05 (Wibowo Edy Agung, S.E., 2012)

3.8.4.2.Uji Multikolinerlitas

Uji ini bertujuan untuk menguji adanya kolerasi antara variabel bebas (indepeden) dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak adanya terjadi korelasi diantara dua variabel independen adanya atau tidaknya kolerasi antara variabel indepeden dapat kita ketahui dengan memanfaatkan statistik kolerasi *product moment pearson*(Wibowo Edy Agung, S.E., 2012)

$$\mathbf{r_{xy}} = \frac{\mathbf{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}}{\sqrt{\mathbf{N\Sigma X^2 - (\Sigma X^2)(N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y^2)}}}$$ **Rumus 3.3** Rumus Uji Multikolinerlitas

Rumusan hipotesis

Ho: tidak terdapat hubungan antara variabel indepeden

H1: terdapat berhubungan antara variabel indepeden

Kriterial hipotesis

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan dk = n dan alpha 0,05 = maka Ho ditolak sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka Ho akan di terima.

3.8.4.3.Uji Autokorelasi

Penguji autokorelasi ini dimaksud dengan mengetahui apakah yang terjadi korelasi diantara data pengamatan atau tidak dengan adanya autokorelasi ini dapat mengakibatkan mempunyai variabel yang tidak minimun dan uji "t" tidak dapat digunakan, karena akan memberikan kesimpulan yang salah. (Wibowo Edy Agung, S.E., 2012)

3.8.4.4.Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskodastisitas ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel residual *absolut* sama atau tidak sama untuk semua pengamatan dan pengamatan ini digunakan untuk mendeteksi semua pengamatan.

3.8.5. Uji Hipotesis

Untuk dapat mengaturnya besarnya pengaruh pada variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga mengukur hubungan antara variabel X dan Y digunakan regresi sebagai berikut.

3.8.5.1.Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data ini digunakan dalam penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda, regresi linear berganda merupakan prosedur yang berfungsi untuk melihat hubungan linear antara lebih dari satu variabel yang diindentifikasikan sebagai variabel indepeden atau bebas dengan satu variabel lain yang

diindentifikasikan sebagai variabel indepeden atau tergantung. (Azmi & Syahrial, 2016: 64)

3.8.5.2.Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukan bahwa seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau idependen secara individual dalam menerangkan variabel -variabel dependen. (Azmi & Syahrial, 2016: 68)

3.8.5.3.Uji F

Statistik uji f ini tidak seperti uji t yang menguji signifikasi koefisien parsial regresi yang secara individu dengan uji hipotesis terpisah bahwa setiap koefisien regresi sama dengan nol.(Azmi & Syahrial, 2016: 69)

3.9 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Sat Nusapersada Tbk yang beralamat di Jl. Pelita VI No. 99, Kota Batam, Kepulauan Riau 29432.

Pelaksanaan penelitian sudah dimulai pada bulan September 2019 sampai dengan bulan Januari 2020. Tabel waktu dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.2Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Sep	Okt				Nov				Des				Jan			
		2019	2019				2019				2019				2020			
		4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan																	
2	Pengumpulan Data																	
3	Pengelolaan Data																	
4	Penulisan Data																	
5	Analisis dan pembahasan																	