

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT SAMUDERA  
INDONESIA TBK**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Vivi Dwihastrianti  
160910247**

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

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT SAMUDERA  
INDONESIA TBK**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:  
Vivi Dwihastrianti  
160910247**

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

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Vivi Dwihastrianti  
NPM : 160910247  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa Skripsi yang saya buat dengan judul:

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SAMUDERA INDONESIA TBK**

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, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

Batam, 20 Februari 2020



Vivi Dwihastrianti

160910247

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT SAMUDERA  
INDONESIA TBK**


**SKRIPSI**

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

**Oleh:  
Vivi Dwihasrianti  
160910247**

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

**Batam, 20 Februari 2020**

A rectangular box containing a handwritten signature in blue ink. The signature is stylized and appears to be 'Wasiman S.E., M.M.'.

**Wasiman S.E., M.M.  
Pembimbing**

## **ABSTRAKS**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis signifikansi pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan terhadap PT Samudera Indonesia Tbk. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan jenis data data yang digunakan adalah data kuantitatif, sumber data menggunakan data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Samudera Indonesia Tbk yang berjumlah 122 dari metode penelitian pengumpulan data yang digunakan adalah uji validitas uji reliabilitas, uji asumsi bahwa komunikasi signifikan berpengaruh kinerja karyawan terhadap PT Samudera Indonesia Tbk. Pengaruh signifikan terhadap kinerja terhadap PT Samudera Indonesia Tbk. Lingkungan kerja yang signifikan pada kinerja karyawan. Komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan terhadap PT Samudera Indonesia Tbk.

**Kata kunci: Komunikasi, Lingkungan Kerja, Motivasi**

## **ABSTRACT**

*This Research aims to analyze of the significance of the influence of communication, motivation and working environment as well as the employee performance against PT Samudera Indonesia Tbk. This study used a survey method the type of data the data used was quantitative data, the source data used the primary data and secondary data. The population in this study are all employees of PT Samudera Indonesia Tbk totaling 122 of research method of data collection were used the test of validity realibility test, test the assumption of that significant influential communication employee performance against PT Samudera Indonesia Tbk. Significant effect on performance against PT Samudera Indonesia Tbk. Significant work environtment on performance of employe. Communication, motivation and work environtment simultaneously influential employee performance significantly to PT Samudera Indonesia Tbk*

**Keywords:** *Communication, Motivation, Work Environment*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penyusun panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala Rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis 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 menyampaikann ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu 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 Kepala Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam.
4. Bapak Wasiman S.E., M.M . Selaku pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam yang selalu membantu, memberikan waktu dan tenaga, dam pengerahan selama penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si , Bapak Syaifullah, S.E. M.M. , dan Ibu Tiurniari Purba S.E., saya ucapkan beribu terimakasih atas doa dan dukungan.
6. Dosen dan civitas Akademik Universitas Putera Batam terimakasih memberikan ilmu tanpa batas.
7. Orang tua tercinta, Mama Atlis Suryati yang memberikan dukungan doa tanpa henti dengan semangat dari jauh.
8. Untuk Devi, Grace, Nopitasari, Wisra dan Jenni terimakasih selalu memberikan tempat untuk bercerita sedih maupun senang serta dukungan tanpa henti.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas dan selalu mencurahkan hidayah serta taufiknnya, Amin.

Batam, 20 Februari 2020

Vivi Dwihasrianti  
160910247

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAKS</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
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 .....	11
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	11
1.6.2 Manfaat Praktis .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>13</b>
2.1 Teori.....	13
2.1.1 Komunikasi.....	13
2.1.2 Motivasi .....	18
2.1.3 Lingkungan Kerja .....	22
2.1.4 Kinerja .....	26
2.3 Hubungan Antar Variabel .....	31
2.4 Penelitian Terdahulu .....	34
2.5 Kerangka Pemikiran.....	38
2.6 Hipotesis.....	39



<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
3.1 Desain Penelitian.....	40
3.2 Operasional Variabel.....	40
3.2.1 Variabel Dependen .....	40
3.3 Populasi dan Sampel .....	43
3.3.1 Populasi .....	43
3.3.2 Sampel .....	44
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.4.1 Jenis data.....	44
3.4.2 Sumber Data .....	44
3.5 Metode Analisis Data.....	46
3.5.1 Analisis Deskriptif.....	46
3.5.2 Uji Kualitas Data .....	47
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	49
3.5.4 Uji Pengaruh .....	51
3.5.5 Uji Hipotesis .....	52
3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	54
3.6.1 Lokasi Penelitian.....	54
3.6.2 Jadwal Penelitian .....	54
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>56</b>
4.1 Hasil Responden .....	56
4.1.1 Profil Responden.....	56
4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif.....	59
4.2 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas.....	67
4.2.1 Hasil Uji Validitas .....	67
4.2.2 Hasil Uji Realibilitas.....	69
4.3. Uji Asumsi Klasik.....	70
4.3.1 Hasil Uji Normalitas .....	70
4.3.2 Hasil Uji Multikolineritas .....	72
4.3.3 Hasil Uji Heterokedastistas.....	73
4.4. Hasil Uji Pengaruh .....	75
4.4.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	75

4.4.2 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	77
4.5 Hasil Uji Hipotesis .....	78
4.5.1 Hasil Uji T (Parsial) .....	78
4.5.2 Hasil Uji F (Simultan).....	79
4.6. Pembahasan.....	80
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>83</b>
5.1 Simpulan .....	83
5.2 Saran.....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>85</b>
<b>Lampiran 1 Pendukung Penelitian</b>	
<b>Lampiran 2 Riwayat Hidup</b>	
<b>Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian</b>	

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 1.1</b> Kerangka Pemikiran .....	38
<b>Gambar 4.1</b> Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
<b>Gambar 4.2</b> Responden Berdasarkan Usia .....	58
<b>Gambar 4.3</b> Responden Berdasarkan Pendidikan .....	59
<b>Gambar 4.4</b> Hasil Uji Histogram.....	70
<b>Gambar 4.5</b> Normal P-Plot of Regresion Standarized Residual.....	71
<b>Gambar 4.6</b> Standardized Predicted Value.....	74

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b> Data Karyawan PT Samudera Indonesia Tbk Pada Bagian Departemen Tahun 2019.....	1
<b>Tabel 1.2</b> Data Keterlambatan Penyelesaian Pekerjaan oleh Karyawan PT Samudera Indonesia Tbk Pada Tahun 2019.....	7
<b>Tabel 3.1</b> Definisi Operasional Penelitian.....	43
<b>Tabel 3.2</b> Skala Likert .....	46
<b>Tabel 3.3</b> Jadwal Penelitian.....	54
<b>Tabel 4.1</b> Kriteria Analisis Deskriptif.....	60
<b>Tabel 4.2</b> Respon terhadap komunikasi.....	61
<b>Tabel 4.3</b> Respon terhadap Motivasi .....	63
<b>Tabel 4.4</b> Respon terhadap Lingkungan Kerja .....	65
<b>Tabel 4.5</b> Respon terhadap Kinerja Karyawan.....	66
<b>Tabel 4.6</b> Respon terhadap Lingkungan Kerja .....	67
<b>Tabel 4.7</b> Hasil Uji Validitas Motivasi (X2) .....	67
<b>Tabel 4.8</b> Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3) .....	68
<b>Tabel 4.9</b> Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	69
<b>Tabel 4.10</b> Hasil Uji Realibilitas .....	69
<b>Tabel 4.11</b> One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	72
<b>Tabel 4.12</b> Hasil Uji Multikolinieritas.....	73
<b>Tabel 4.13</b> Hasil Uji Glejser .....	74
<b>Tabel 4.14</b> Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	75
<b>Tabel 4.15</b> Hasil Uji Koefisiensi Determinasi.....	77
<b>Tabel 4.16</b> Hasil Uji t ( Parsial).....	78
<b>Tabel 4.17</b> Hasil Uji F .....	79

## DAFTAR RUMUS

<b>Rumus 3.1</b> Korelasi Product Moment .....	47
<b>Rumus 3.2</b> Cronbach Alpha .....	48
<b>Rumus 3.3</b> T Hitung .....	52
<b>Rumus 3.4</b> Uji F .....	53

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aktivitas perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, personalia, penggerakan, dan pengawasan terhadap fungsi operasional, dalam pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan yang baik, sehingga diperlukan SDM yang memadai serta memiliki kompetensi agar dapat bersaing dengan perusahaan yang lain. Peran sumber daya manusia dapat dikembangkan, sehingga mempunyai peran penting untuk kesuksesan perusahaan.

Perkembangan sumber daya manusia diukur dengan menggunakan perpaduan antara efektivitas dan efisiensi. Yang merupakan strategi dalam mengimplementasikan fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, actuating* dan *controlling*. Kaitannya dengan SDM yaitu memulai proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, lalu penilaian kinerja. Sehingga dalam memberikan kompensasi, terhadap hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja yang ditunjukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien''.(Sofyandi, 2013: 6)

Perusahaan tidak hanya memerlukan penghematan, untuk dapat mampu mencapai sasaran, tetapi juga perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai target yang diinginkan. Tercapainya suatu keberhasilan dalam perusahaan atas suatu kinerja serta kualitas pekerjaan, maka perusahaan

harus terjun ke lapangan. Secara tidak langsung nilai kinerja berpengaruh terhadap citra perusahaan dalam kegiatan suatu perusahaan, semakin baik kinerja karyawan terhadap suatu perusahaan maka akan membantu keberhasilan terhadap perusahaan.

Sumber daya manusia sendiri aset penting dalam perkembangan atas perusahaan. Baik tidaknya suatu perusahaan yang ditetapkan untuk mencapai target perusahaan tersebut bergantung pada sumber manusia yang mendukung. Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka perlu SDM yang memadai serta berkualitas dalam keberhasilan perusahaan tersebut. Sehingga perusahaan membutuhkan *leader* atau pemimpin dalam mengelola SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas.

Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, dapat disampaikan melalui instruksi-instruksi terhadap bawahannya, melalui saran-saran kepada atasannya dan juga dapat memberikan informasi maupun menerima informasi dari pihak luar yang berhubungan dengan instansi tersebut. Kurangnya komunikasi dari pimpinan akan mengakibatkan efektivitas kerja karyawan menurun. Komunikasi yang kurang jelas terhadap bawahan, akan dapat menyebabkan juga terjadinya kesalahpahaman dalam penyampaian informasi serta mengakibatkan tujuan yang diharapkan tidak akan tercapai dengan baik.

Disamping itu, komunikasi juga bisa diartikan suatu perpindahan informasi, gagasan, pendapat dan pemahaman dari individu satu ke yang lainnya dengan tujuan saling memahami. Seorang pemimpin harus dapat melaksanakan

komunikasi yang baik memungkinkan setiap karyawan melaksanakan tugas dan bertanggung jawab secara tepat dan benar (Mangkunegara, 2013: 145)

Permasalahan komunikasi saat ini yang sering terjadi, dikarenakan adanya perbedaan budaya komunikator dan komunikan yang belum paham dalam memahami bahasa lawan komunikasinya. Adanya karyawan yang sering berkomunikasi dengan menggunakan bahasa daerah mereka yang menyebabkan kendala dalam berkomunikasi. Adanya para karyawan yang malas dalam melakukan komunikasi antar rekan kerjanya karena karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut banyak yang berasal dari luar daerah juga banyak yang berasal dari luar negeri sehingga bahasa dan budaya yang digunakan berbeda.

Motivasi bisa disimpulkan sebagai pengaruh untuk orang lain agar bersikap dengan benar untuk melakukan pekerjaan yang baik. Motivasi ini merupakan cara untuk meningkatkan kegairahan dan semangat seseorang agar bekerja secara tim secara efektif, sehingga terintegrasi dengan upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi juga dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan adanya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap tujuan itu sendiri (Hasibuan, 2016: 142).

Pentingnya sebuah motivasi bagi karyawan dalam menciptakan kinerja yang baik sudah seharusnya perusahaan memberikan perhatian yang lebih bagi karyawan sehingga efek atau hasil dari motivasi tersebut dapat dirasakan oleh perusahaan berupa peningkatan kinerja, bahkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaannya.



Permasalahan yang terjadi dengan motivasi kerja karyawan yang disebabkan adanya karyawan yang belum diapresiasi dari hasil kerja yang diberikan dan kurangnya pendekatan antara bawahan dengan atasan ditempat kerja. Beban kerja yang diberikan atasan oleh perusahaan melebihi kemampuan karyawan, serta masih adanya diskriminasi saat memberikan beban kerja tidak berdasarkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, karena kompensasi yang diterima, tidak sebanding dengan kompensasi yang diterima.

Selain motivasi, lingkungan kerja karyawan juga menjadi pendukung yang dapat mengoptimalkan tujuan perusahaan. Lingkungan kerja ialah lingkungan dimana para karyawan tersebut berkerja, yang memiliki pengaruh terhadap jalannya suatu perjalanan perusahaan. Sehingga diciptakan lingkungan kerja yang positif yang dapat menciptakan kepuasan karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak positif secara langsung akan menurunkan kinerja karyawan terhadap perusahaan itu sendiri. Permasalahan di lingkungan kerja yang tidak sehat saat ukuran ruang kantor yang sempit sehingga membuat karyawan terganggu menyebabkan karyawan mudah stress. Lingkungan kerja yang tidak sehat suhu udara yang kurang stabil bisa menyebabkan panas membuat karyawan susah melakukan kegiatan, area parkir yang berantakan dan tanpa ada orang keamanan juga membuat karyawan merasa tidak selamat di lingkungan kerjanya sendiri.

Lingkungan kerja terdapat kontribusi yang amat besar dalam meningkatkan kinerja. Dalam hal ini mengacu kepada beberapa aspek yaitu manajemen, struktur

perusahaan dan deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan seperti tersedianya tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, ventilasi yang baik, keamanan, jam kerja yang sesuai dan tugas-tugas yang bermakna. Lingkungan memiliki kondisi bervariasi yang relative sederhana terhadap suhu, kebisingan, atau mutu daerah sehingga mendorong efek-efek yang berarti terhadap sikap dan kinerja karyawan, serta rancangan yang memperhatikan jumlah ruang kerja, pengaturan atau tata letaknya dan tingkat kekuasaan pribadi yang diberikan, dapat mempengaruhi kinerja tingkat kepuasan karyawan.

(Nuraini, 2013: 97) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang memiliki pengaruh terhadap dirinya dalam melaksanakan tugas, seperti kelembapan, temperatur ventilasi, penerangan, dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan pengadaan sarana prasarana kerja. Perhatian terhadap lingkungan kerja merupakan elemen penting terhadap lingkungan itu sendiri, karena dapat mempengaruhi secara langsung / tidak langsung terhadap kegiatan manajerial. Karena lingkungan kerja merupakan sistem sosial yang memiliki pengaruh kuat terhadap pembentukan perilaku individu pada organisasi serta berpengaruh terhadap prestasi perusahaan.

Perusahaan akan berkembang jika karyawan memiliki kinerja yang optimal, karena hal ini secara tidak langsung terdapat pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Kinerja karyawan yang baik pastinya dapat memberikan sumbangsih yang sangat besar bagi perusahaan berupa profitabilitas yang optimal. Kinerja bisa disebut sebagai prestasi kerja yang dicapai seseorang tetapi terkadang tanggung jawab diberikan sepenuhnya kepada karyawan

Masalah kinerja pada saat ini dikarenakan rendahnya terhadap motivasi para tenaga pekerja dalam target penyelesaiannya belum mampu tepat waktu. Tidak selesainya pekerjaan secara tepat waktu maka akan berakibat dengan menumpuknya pekerjaan yang semakin bertambah sehingga, menjadi beban kerja terhadap karyawan untuk menyelesaikannya. Kinerja karyawan serta pencapaian secara individual setelah berusaha dan berkerja keras dengan hasil akhir terhadap suatu aktivitas. (Silalahi, 2013: 408)

Pengukuran kinerja merupakan aktivitas penilaian terhadap hasil pencapaian yang memiliki target tertentu terhadap tujuan startegis organisasi. Pengukuran kinerja harus berbasis pada startegi organisasi. Dalam hal ini perlu memperhatikan indikator dan ukuran kinerja serta memiliki target secara konkrit sehingga dapat memformulasikan tujuan organisasi secara berwujud dan terukur tingkat ketercapaian manajemen atas startegi yang dipilih.

PT Samudera Indonesia Tbk merupakan perusahaan transportasi kargo dan logistik terpadu yang berdiri pada tahun 1964. Pendiri perusahaan PT Samudera Indonesia Tbk dirintis oleh Bapak Soedarpo Sastrosatomo yang merupakan bisnis keagenan kapal. Sejak tahun 1999, Perusahaan ini tercatat sahamnya di Bursa Efek Indonesia. Seiring perkembangannya PT Samudera Indonesia memiliki 4 lini bisnis: Samudera Shipping, Samudera Logistic, Samudera Ports, dan Samudera Property untuk menyediakan layanan yang bermutu terhadap pelanggannya. Hal ini didukung oleh 4,000 karyawan lebih dari 40 anak perusahaan dan kantor diberbagai wilayah Indonesia dan Asia. Salah satu PT Samudera Indonesia juga ada yang terletak di batam yang bernama Samudera Indonesia Group alamatnya

terletak Komp.Perkantoran Jodoh Square I, Blk C-35, Jl Raja Ali Haji, Batu Ampar.

**Tabel 1.1** Data Karyawan PT Samudera Indonesia Tbk Pada Bagian Departemen Tahun 2019

<b>No.</b>	<b>Departemen</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
1	Staf Ahli	1
2	Supervisor lapangan	5
3	Akunting	9
4	Internal Audit	6
5	Admin	9
6	Perancang	6
7	Logistik	14
8	Pajak	9
9	Teknisi	10
10	Pekerja Lapangan	52
11	Cleaning Service	1
<b>Total</b>		122

**Sumber:**PT Samudera Indonesia Tbk, (2019)

Kegiatan rutinitas untuk menargetkan target keuntungan perusahaan tersebut sering menjadi sebuah sorotan terhadap perusahaan, hal itu disebabkan oleh minimnya perhatian yang meliputi pemberian motivasi kepada karyawan sehingga berdampak terhadap proses kinerjanya sehingga mengakibatkan kinerja karyawan yang tidak optimal.

**Tabel 1.2** Data Keterlambatan Penyelesaian Pekerjaan oleh Karyawan PT Samudera Indonesia Tbk Pada Tahun 2019

Bulan	Jenis Pekerjaan	Target Penyelesaian	Realisasi	Keterlambatan
Januari	Memeriksa keamanan dan keutuhan barang	4 hari	8 hari	4 hari
Februari	Membuat laporan pekerjaan	2 hari	4 hari	2 hari
Maret	Memeriksa kesiapan barang	5 hari	8 hari	3 hari
April	Proses pendataan pesanan	2 hari	4 hari	3 hari
Mei	Proses penyiapan barang	5 hari	9 hari	2 hari
Juni	Pengaturan jam keberangkatan kendaraan	2 hari	4 hari	3 hari
Juli	Memeriksa kesiapan barang	6 hari	7 hari	3 hari
Agustus	Menyusun anggaran biaya logistik	5 hari	8 hari	2 hari
September	Mengelola gudang	4 hari	8 hari	3 hari

**Sumber:** Data Primer pada PT Samudera Indonesia Tbk, (2019)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa masalah yang terjadi pada PT Samudera Indonesia Tbk yaitu membuktikan rendahnya tingkat kinerja karyawan dikarenakan karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target dan waktu yang telah ditetapkan. Dilihat selama periode Januari 2019 s.d September 2019 bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal sehingga target dan waktu tidak tercapai dengan baik.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti mengangkat permasalahan tersebut dapat dilakukan penelitian dengan **“Pengaruh**

## **Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Samudera Indonesia Tbk”**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan apa yang diuraikan latar belakang masalah diatas, maka dapat disimpulkan permasalahan sebagai berikut:

1. Kurang komunikasi membuat keefektivan berkerja berkurang
2. Motivasi yang rendah membuat kinerja karyawan menurun
3. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dari segi suhu udara yang kurang stabil sulit melakukan pekerjaan area parkir kurang nyaman
4. Kinerja karyawan masih rendah yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

### **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah yang dilakukan oleh penulis untuk mempermudah dan memperjelaskan objek yang diteliti supaya penelitian tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, dalam penelitian ini penulis membatasinya pada ruang lingkup penelitian sebagai berikut;

1. Variabel dalam penelitian ini adalah komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Objek pada penelitian ini adalah PT Samudera Indonesia Tbk
3. Data yang diambil pada tahun 2019

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Setelah penulis membatasi permasalahan penelitian, maka penulis menetapkan masalah penelitian yang hendak diteliti dan dipelajari, adapun permasalahan tersebut sebagai berikut

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Samudera Indonesia Tbk?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Samudera Indonesia Tbk?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh kinerja karyawan PT Samudera Indonesia Tbk?
4. Apakah komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Samudera Indonesia Tbk?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Setiap penelitian mempunyai tujuan, sehubungan dengan permasalahan di atas adapun tujuan dari penelitian ini antara lain

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Samudera Indonesia Tbk
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Samudera Indonesia Tbk
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Samudera Indonesia Tbk
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama kinerja karyawan pada PT Samudera Indonesia Tbk

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penelitian yang dilakukan peneliti terhadap perusahaan manfaat yang diharapkan dapat diberikan dari penelitian adalah sebagai berikut;

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis yang akan didapat dari penelitian ini adalah memberikan gambaran umum perusahaan tentang upaya peningkatan kinerja para karyawan guna memperoleh tujuan yang telah diharapkan bersama-sama. Selain itu, hasil penelitian juga diharapkan dapat memberi kontribusi terhadap karyawan terkait dengan upaya peningkatan kinerjanya dengan mempertimbangkan unsur-unsur komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

#### **1. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi wawasan pengetahuan yang luas yang sudah diperoleh di bangku kuliah atau dimana pun yang mengenai pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak lupa meningkatkan kualitas perusahaan dengan kinerja karyawannya.

#### **2. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan informasi sehingga pihak manajemen perusahaan dapat mengevaluasi pelaksanaan kinerja yang ada pada PT Samudera Indonesia Tbk serta melakukan perbaikan terhadap hal-hal yang sanggup mempengaruhi proses kegiatan perusahaan



untuk menciptakan kinerja karyawan yang stabil dan bahkan bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### 3. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau sumbangan bagi mahasiswa atau masyarakat umum yang mempunyai kepentingan dan minat terhadap manajemen sumber daya manusia serta sebagai peneliti selanjutnya

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori**

##### **2.1.1 Komunikasi**

###### **2.1.1.1 Pengertian Komunikasi**

Komunikasi ialah rangkaian yang menghubungkan berbagai komponen-komponen dari organisasi bersama sehingga terciptanya komunikasi yang efektif. Komunikasi ini berasal dari kata latin *communis* yang memiliki makna bersama. Seorang komunikator atau pengirim pesan anatr dua orang/lebih berusaha mencari kebersamaan dari penerima pesan. Komunikasi menyarankan bahwa suatu pikiran, suatu makna, atau suatu pesan dipahami secara bersama. (Mulyana, 2014: 46)

Menurut (Tommy, 2016: 6) menyatakan bahwa “Komunikasi ialah hubungan antar pribadi dengan menggunakan sistem karakter kemampuan seseorang menggunak kata dengan baik, yaitu sistem simbol verbal dan non verbal”. Komunikasi bisa digunakan dengan simbol verbal maupun non verbal, saat komunikasi mengalami interaksi. Dunia perkerjaan diperlukan komunikasi yang baik antar pribadi dengan menggunakan apapun caranya asal bisa disampaikan sesuai dengan tujuan komunikasi yang kita lakukan.

(Marwansyah, 2015: 321) komunikasi merupakan “peralihan pesan antar manusia mempunyai interpretasi yang sama.”Pertukaran pesan harus dilakukan dengan tujuan yang sama agar pemahaman bisa dimengerti. Pertukaran pesan yang harus kita lakukan agar pemahaman dengan tujuan yang sama bisa tercapai,dengan atasan dan karyawanyang pasti dalam dunia pekerjaan ingin

memiliki tujuan pemahaman yang sama untuk interaksi yang mereka lakukan itu mempunyai tujuan yang sesuai dengan visi misi perusahaan yang mereka tetapkan.

Menurut (Arifin, 2017: 154), ada empat fungsi utama dalam komunikasi, yaitu pengendalian, motivasi, pernyataan emosional, serta informasi. Komunikasi bukan hanya tentang bagaimana kita melakukannya tetapi bagaimana komunikasi itu berfungsi untuk suatu perusahaan. Komunikasi yang baik tetapi bukan hanya memahami apa itu komunikasi harus mengetahui juga bahwa berkomunikasi memiliki fungsi dalam kita berinteraksi. Fungsi dalam mengendalikan komunikasi yang baik agar saat disampaikan bisa kita paham. Setiap komunikasi pasti ada pesan tersembunyi dimana kita bisa langsung mengajak seseorang dengan hanya berbicara langsung, serta menyampaikan dengan emosional yang berarti kita bisa mengontrol emosi dalam menyampaikan komunikasi.

(Wiyani, 2015: 159) membangun hubungan melalui komunikasi dapat dilakukan secara langsung secara bertatap muka untuk bertukar informasi tetapi menggunakan alat elektronik. Perusahaan dapat membangun komunikasi secara bertatap muka dengan teknologi yang sangat maju kita diberi kemudahan dengan berkomunikasi dengan hanya memiliki telepon genggam, fasilitas teknologi seperti ini cukup kita memanfaatkan dengan kegiatan sehari-hari yang harus dipantau lewat telepon genggam yang dilakukan atasan untuk mengawasi karyawannya setiap harinya. Memanfaatkan teknologi bisa menyelamatkan keadaan perusahaan itu sendiri dengan sering diamati dan berkomunikasi menjadi lancar perusahaan pun akan menjadi maju pada saatnya.

Sedangkan menurut (Mulyana, 2014: 68), komunikasi transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan dengan menggunakan simbol, kata, gambar, figure, grafik. Komunikasi saat ini bisa dilakukan dengan menunjukkan transmisi informasi meliputi informasi ,gagasan, emosi dan keterampilan seseorang yang ia miliki. Teknologi memang sangat berperan penting dalam kemajuan komunikasi didalam perusahaan karena memiliki transmisi atau pengiriman komunikasi yang lebih cepat dan singkat. Keterampilan komunikasi disesuaikan dengan kemajuan yang dimiliki dilakukan dengan menggunakan bentuk keterampilan yang dimiliki pada saat ini. Karyawan bisa memiliki kemampuan tersendiri saat ingin bisa memiliki komunikasi yang terampil dengan atasan terlihat kreatif tetapi formal dan juga bisa bersifat inovatif untuk perusahaan tersebut.

#### **2.1.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi komunikasi**

Menurut (Silalahi, 2013: 277) terdapat empat faktor yang mempengaruhi komunikasi yaitu :

1. Kualitas

Dimana kualitas informasi ditentukan oleh akurasi dan realibilitas informasi, makin besar akurasi dan realibitas, makin tinggi kualitas informasi.

2. Ketepatan waktu

Informasi yang secara tepat waktu tersedia ketika hal dibutuhkan bagi tindakan manjerial, bukan setelah keputusan telah di buat.

### 3. Kelengkapan

Informasi yang lengkap memberi pimpinan semua informasi yang mereka butuhkan untuk pelaksanaan kontrol, mencapai koordinasi atau membuat keputusan efektif.

### 4. Relevansi

Informasi yang relevan berguna dan bermanfaat bagi kebutuhan khusus pimpinan. Informasi yang tidak relevan, tidak berguna dan tidak aktual.

#### **2.1.1.3 Fungsi-Fungsi Komunikasi**

(Mulyana, 2014: 5-38) terdapat empat fungsi komunikasi yaitu :

##### 1. Fungsi Komunikasi Sosial

Fungsi komunikasi social melibatkan hubungan antara individu dan lingkungan social untuk mencapai komunikasi yang sehat. Komunikasi ini dibangun dengan cara mengkonsep diri dengan sosial, dan memerhatikan keberlangsungan kehidupan social untuk mendapat hak bahagia, ketenangan, dan menghindari adanya bahaya atau tekanan yang ditimbulkan oleh hubungan komunikasi yang tidak baik.

##### 2. Fungsi Komunikasi Ekspresif

Tujuan dari fungsi komunikasi ekspresif adalah untuk memberikan pengaruh terhadap individu lainnya dengan cara menyampaikan komunikasi verbal dengan baik.

### 3. Fungsi Komunikasi Ritual

Fungsi komunikasi ritual melibatkan budaya dan tradisi yang dibawa oleh keluarga dengan komitmen yang utuh. Artinya, komunikasi jenis ini melibatkan adat, suku, bangsa, negara, ideologi bahkan agama.

### 4. Fungsi Komunikasi Instrumental

Tujuan umum dari komunikasi instrumental yaitu, memberi informasi, mengajari, mendorong, serta mengubah sikap dan keyakinan yang dianut serta bertujuan untuk menghibur. Dengan kata lain, komunikasi instrument ini bersifat persuasif yang menekankan pada lawan komunikasi agar mempercayai apa yang telah diinformasikan kepadanya bersifat benar.

#### **2.1.1.4 Indikator Komunikasi**

Menurut (Faules dan Pace, 2015: 31) terdapat lima indikator komunikasi yaitu

#### 1. Komunikasi Kebawah

Hubungan komunikasi pimpinan kepada bawahan dalam menginformasikan hasil kinerja mengenai tugas serta kebijakan terkait organisasi.

#### 2. Komunikasi Keatas

Hubungan komunikasi bawahan dengan pimpinan terkait kendala dalam kinerjanya.

#### 3. Komunikasi Horizontal

Kepercayaan karyawan kepada rekan kerjanya, bekerja secara tim dalam memaksimalkan kinerjanya.

#### 4. Komunikasi Lintas Saluran

Perbedaan jabatan dan bidang pekerjaan bukan penghalang dalam memperoleh informasi.

#### 5. Komunikasi Selentingan

Karyawan mempercayai informasi yang diberikan secara pribadi kepadanya.

### **2.1.2 Motivasi**

#### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi**

(Donni Junni Priansa, 2014: 171) berpendapat, motivasi seseorang lahir dari unsur ekstrinsik yang dapat berpengaruh terhadap sifat dan “*attitude*” individu. Motivasi sifatnya bisa bersumber dari luar yang memberikan gambaran bagaimana motivasi dapat diberlakukan di perusahaan itu, bentuk motivasi itu akan sangat memberi pengaruh bagi perusahaan bisa membangun jiwa semangat dalam bekerja. Motivasi diimplementasi langsung ke karyawan agar memberikan pengaruh yang baik dalam kehidupan kerja perusahaan itu sendiri.

Hal ini senada dengan ungkapan (Sudarmanto, 2014: 171), motivasi kerja bisa dijadikan upaya atau usaha seseorang dalam penggapaian tujuan organisasi yang harus diiringi dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan individunya. Motivasi dalam berkerja dilakukan saat karyawan ada semangat yang tinggi untuk melakukan tugas kerja dengan kondisi kemampuan yang stabil agar kebutuhan yang ditugaskan tercapai. Atasan tidak harus memiliki ekpektasi yang berlebihankepadakaryawan itu sendiri dikarenakan karyawan bisa mempunyai kelebihan dan kekurangan yang berbeda-beda.

Sedangkan, menurut (Veithzal Rivai, 2013: 837) “motivasi merupakan rangkaian nilai baik yang dapat membuat seseorang tergugah untuk mencapai tujuannya. Selain nilai-nilai kebaikan, terdapat unsur dari sifat dan sikap seseorang juga bisa memberi semangat melakukan pekerjaan. Sikap ini mungkin bersifat tidak terlihat tapi memberikan suatu pengaruh untuk orang bisa melakukan sesuatu. Serangkaian sikap yang dimiliki atasan bisa memengaruhi individu dalam perusahaan karena sifat motivasi ini yang susah untuk terlihat sifatnya. Tujuan yang dimiliki perusahaan harus bisa memberikan dorongan dalam bentuk semangat yang baik agar dapat termotivasi. Motivasi juga bersifat menjalankan untuk diri individu untuk dapat menjalankan kerjasama dengan tim secara efektif terintegrasi dengan sedaya upaya dirinya sebagai karyawan itu sendiri (Hasibuan, 2016: 142).

Motivasi dapat pula diartikan sebagai aktifitas individu yang dibangun dari dalam diri. Motivasi ini bersifat aktifitas dimulai dalam diri lalu diakhiri bagaimana kita menemukannya bahkan menerapkannya. Motivasi didalam perusahaan bukan berdiam diri dan melihat kemajuan perusahaan tersebut , tetapi juga harus bersifat aktif dan diakhiri dengan apa yang harus dilakukan. Aktifitas yang bermotivasi seperti *family day* untuk atasan dan karyawan lebih mengenal satu sama lain dan berpiknik bersama menceritakan apa kekurangan dan kelebihan yang ada di perusahaan. (Mangkunegara, 2015: 93).

(Darojat, 2015: 187) berpendapat bahwa motivasi adalah bagian dari suatu proses psikologis seseorang yang berkombinasi dengan beberapa faktor luar dengan dalam dari orang tersebut yaitu sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan.



Sedangkan, faktor intrinsik seseorang dapat berbentuk *attitude*, *behavior*, pengalaman diri dan latar pendidikannya, selain itu cita-cita, harapan juga dapat merangsang seseorang dalam melakukan motivasi diri

### **2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut (Priansa, 2014: 220) terdapat sepuluh faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan antara lain adalah

#### **1. Keluarga dan Kebudayaan**

Keluarga dan budaya merupakan unsur yang dapat mempengaruhi seseorang termotivasi, motivasi ini melibatkan lingkungan individu tersebut, karena keluarga, pertemanan dan budaya lahir dalam lingkungan tertentu.

#### **2. Konsep Diri**

Motivasi dari konsep diri melibatkan upaya yang dilakukan individu dalam mengatur pikirannya sendiri.

#### **3. Jenis Kelamin**

Perbedaan *gender* juga berpengaruh terhadap pencapaian prestasi atau motivasi dalam dunia kerja.

#### **4. Pengakuan dan Prestasi**

Setiap sudah dipastikan akan termotivasi untuk kerja keras dengan adanya perhatian dan bimbingan yang baik yang dilakukan oleh pimpinan mereka.

#### **5. Cita-cita dan Aspirasi**

Karyawan akan termotivasi untuk meraih tujuan apabila adanya cita-cita dan aspirasi yang berarti bagi mereka.

#### 6. Kemampuan Belajar

Kemampuan belajar merupakan dorongan intrinstik karyawan, karena melibatkan cara berfikir mereka.

#### 7. Kondisi Karyawan

Selain beberapa faktor diatas, kondisi baik secara fisik dan psikologis karyawan juga sangat berpengaruh terhadap motivasi dalam melakukan aktivitas pekerjaan mereka, oleh karena itu pimpinan harus memperhatikan dengan baik kondisi mereka.

#### 8. Kondisi Lingkungan

Hampir sama dengan faktor keluarga dan lingkungan, unsur ini adalah merupakan faktor intrinsik karyawan/individu yang secara garis besar melibatkan lingkungannya.

#### 9. Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan

Unsur ini melihat potensi yang bersifat tidak stabil yang sangat mungkin dialami karyawan dalam bekerja, kinerja karyawan tidak akan selalu stabil, kadang bersifat kuat dan lemah.

#### 10. Upaya Pimpinan Memotivasi Karyawan

Upaya pimpinan memotivasi para karyawannya sangat mempengaruhi upaya strategi motivasi yang dapat menunjang kinerja lebih baik.

### **2.1.2.3 Jenis-Jenis Motivasi**

Terdapat 2 jenis motivasi berdasarkan pemikiran (Hasibuan, 2013: 150) yakni positif dan negatif;

### 1. Motivasi positif (insentif positif)

Motivasi positif melibatkan adanya upaya rangsangan yang dilakukan pimpinan untuk karyawan dengan tujuan peningkatan kerja. Motivasi dapat berbentuk pemberian *reward* prestasi kepada karyawan.

### 2. Motivasi negatif (insentif negatif)

Berbeda dengan motivasi positif. Motivasi negatif dapat berbentuk “*punishment*” karena suatu kesalahan karyawan, hal ini diberlakukan tak lain untuk terus mengupayakan proses kerja yang sehat dan baik. Namun perlu di ingat, pemberian hukuman harus bersifat adil tanpa membedakan status dan latar belakang karyawan.

#### **2.1.2.4 Indikator-Indikator Motivasi**

Terdapat lima indikator pengukur motivasi menurut (Mangkunegara, 2013: 101) yaitu:

- a) Kebutuhan fisiologis
- b) Kebutuhan rasa aman
- c) Kebutuhan rasa memiliki
- d) Kebutuhan harga diri
- e) Kebutuhan aktualisasi diri

#### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

##### **2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun perusahaan tidak melaksanakan proses produksi, akan tetapi lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para

karyawan yang melaksanakan proses produksi kerja. Karena lingkungan kerja merupakan komponen penting dalam melaksanakan pekerjaan, suatu lingkungan kerja yang sehat dapat memicu adanya motivasi yang baik untuk melakukan suatu pekerjaan dan dapat mempengaruhi produktifitas karyawan (Sunyoto, 2015: 38).

Lingkungan kerja harus mempunyai alat-alat yang mana diperlukan karyawan karena setiap perusahaan pasti memiliki karyawan yang berkerja dicukupkan sengan fasilitasi alat alat yang baik agar kerja yang dilakukan menjadi hasil yang baik. Lingkungan kerja tanpa alat perkakas pasti bukan lingkungan karena setiap ada perkerjaan adanya pendukung yang diberi untuk bisa melakukan pekerjaan yang diberikan seperti alat yang sesuai untuk tugas dibutuhkan masing-masing karyawan. (Sedarmayanti, 2014: 2)

(Nitisemito, 2013: 75) mengemukakan pendapatnya tentang lingkungan kerja. Menurutnya, lingkungan kerja adalah suatu wilayah alami yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melakukan aktifitas pekerjaanya. Lingkungan kerja bisa mempengaruhi pekerjaan saat mereka jalani jadi saat lingkungan itu tidak mendukung bisa jadi tugas-tugas itu dilakukan dengan waktu yang lama dan juga bisa menunda waktu *dateline* yang ditetapkan. Lingkungan kerja memang mempengaruhi sekitarnya , jika lingkungan kotor pasti karyawan lebih merasa kurang senang saat mereka lakukan pekerjaannya.

(Sofyan, 2013: 19) berpendapat, lingkungan kerja juga diartikan dengan wilayah kerja yang didalamnya terdapat karyawan yang beraktifitas maelakukan pekerjaannya masing-masing. Lingkungan itulah tempat dimana para pekerja bisa melakukan tugas yang diberikan dan pekerjaan mereka yang diberi atasan setiap

hari jadi jika tidak ada lingkungan tidak akan terjadi pengerjaan tugas. Lingkungan tempat dimana suasana karyawan yang mengerjakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Suasana yang diinginkan para karyawan perusahaan bersih dan segar agar tugas dan pekerjaan sehari-hari dikerjakan dengan senang hati dan lebih cepat menyelesaikan tugas yang diberikan.

### **2.2.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Ada 2 jenis lingkungan kerja seperti yang diungkapkan oleh (Siagian, 2014: 57) dibawah ini:

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu

- a. Bentuk fisik yang mengutamakan keselamatan kerja berupa infrastruktur bangunan tempat kerja dimana akan membuat karyawan merasa betah dan nyaman.
- b. Adanya alat-alat penunjang kerja yang lengkap dan fungsional.
- c. Adanya ruang untuk istirahat para karyawan melepas penat dijam istirahat mereka, bila memungkinkan ditunjang dengan disediakannya kantin yang sehat dan bersih.
- d. Disediakan ruang peribadahan bagi dalam melaksanakan ibadah bagi karyawan

- e. Adanya transportasi berupa angkot atau bus yang diperuntukkan bagi karyawan yang bersifat murah dan memberi keselamatan, serta kenyamanan

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan suatu wilayah tempat kinerja yang aman dan menyenangkan, sehingga para karyawan akan saling memiliki hubungan kerja yang sehat, antara karyawan dan pimpinan juga pada dasarnya bekerja dengan baik apabila lingkungannya sehat, indah, bersih, menarik dan menyenangkan.

### 2.2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

(Sofyan, 2013: 20) berpendapat ada 3 faktor lingkungan kerja dipengaruhi yaitu:

1. Fasilitas Kerja, merupakan faktor utama pengaruh lingkungan kerja karena fasilitas sangat menentukan aktifitas pekerjaan karyawan dan atasan. Apabila fasilitas kerja yang tersedia kurang memadai, tidak fungsional dan ruang kerja yang tidak terorganisasi tentu akan memberi dampak buruk untuk produktifitas.
2. Gaji dan tunjangan, adalah faktor kedua yang terjadi dilingkungan kerja, sebab apabila para karyawan tidak mendapat haknya berupa gaji maupun tunjangan kerja, mereka akan sangat mempertimbangkan untuk mencari perusahaan lain yang peduli dengan jaminan mereka.
3. Hubungan kerja, merupakan faktor ketiga yang melibatkan relasi antar para pekerja lain dan atasan, hubungan kerja yang baik dapat

meningkatkan produktifitas kinerja mereka dan saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama.

#### **2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja**

(Afandi, 2018: 71-72) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator-indikator adalah sebagai berikut :

a. Pencahayaan di ruang kerja

Pencahayaan harus bersifat cukup, artinya tidak mengganggu aktifitas kinerja dan produksi dengan mengatur pencahayaan yang ideal yaitu tidak redup atau terlalu terang sehingga sangat mengganggu dan membuat suasana tidak nyaman

b. Sirkulasi udara di ruang kerja

Adanya ventilasi yang cukup pergantian udara dilingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan sehat, oleh sebab itu tersedianya sirkulasi udara yang tertata sangat penting untuk kenyamanan dan kesehatan karyawan.

c. Kebisingan

Kebisingan, meminimalisir adanya suara berlebihan, baik itu dengan mengatur suara mesin atau alat-alat kerja atau menempatkan perusahaan diwilayah yang tingkat kebisingannya cukup.

d. Penggunaan warna

Komposisi pewarnaan ruang atau wilayah kerja harus diperhatikan dengan baik, sebab hal itu merupakan bagian dari keindahan yang dapat berpengaruh terhadap kenyamanan kerja diwilayah lingkungan kerja.

e. Kelembaban udara

Kelembaban udara harus diperhatikan karena dapat meningkatnya rasa nyaman berada di dalam ruang atau wilayah lingkungan kerja. Karena temperature udara juga dapat mempengaruhi daya produktifitas.

f. Fasilitas

Fasilitas tidak dapat dipisahkan dari kegiatan kerja karyawan, fasilitas yang baik, cukup dan memadai dapat menunjang aktifitas produksi dan hubungan kerja masing-masing individu menjadi sehat.

## **2.1.4 Kinerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja**

Menurut (Mangkuprawira, 2013: 121) berpendapat, pengertian kinerja merupakan suatu keadaan dimana suatu individu atau kelompok bersedia beraktifitas yang menghasilkan barang produksi atau jasa dengan komitmen dan tujuan yang harus dicapai bersama. Karena dari hasil kinerja dapat dilihat seberapa besar suatu potensi atau kemampuan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab kerja kepada mereka. Kinerja sekelompok tim atau perorangan kinerja juga bisa terlihat saat apa yang bisa dikerjakan dapat selesai.

Kinerja ini yang dapat diukur sesuai memiliki kesepakatan yang telah ditetapkan untuk menghasilkan segala proses yang dibuat tercapai dengan baik. Kinerja di perusahaan sangat diukur dengan kemampuan karyawan itu sendiri, perusahaan yang menentukan standar bagi kemajuan perusahaan untuk berkembang, Kinerja mempunyai arti suatu perjalanan yang diukur menggunakan



jangka waktu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan bersama. (Edison, 2016: 190).

(Sinambela, 2016: 484), menambahkan kinerja adalah suatu berlangsungnya aktifitas kerja yang bertujuan untuk mencapai harapan yang telah disetujui bersama dalam pelaksanaan dibutuhkan komitmen dan tanggung jawab..Penyempurnaan kinerja merupakan bentuk tanggung jawab karyawan yang berkerja.Tanggung jawab di perlukan karena penting untuk bisa perusahaan mencapai hasil sesuai harapan yang diinginkan oleh perusahaan itu sendiri.Hasil yang dicapai pasti hasil yang dia inginkan untuk karyawan dan atasan juga karena bentuk hasil itu bentuk dari kerja keras perusahaan. Menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekan kan dengan bertahap agar pelaksanaan pekerjaan dilakukan sehingga pencapaian dapat dioptimalkan.

(Moehariono, 2014: 95), menuturkan kinerja adalah suatu penggambaran tentang aktifitas bersama dalam suatu program yang memiliki tujuan yaitu tercapainya harapan dari visi misi dan suatu rencana startegis perusahaan.Kinerja merupakan penggambaran tentang pencapaian pelaksanaan dalam suatu program bisa melakukan kebijakannya dalam sebuah kegiatan yang berbentuk metode tujuan yang berhubungan dengan perusahaan.Gambaran kinerja bisa dilihat saat perusahaan telah mempunyai program dan kegiatan yang sesuai direncanakan lalu memiliki sasaran yang ingin dicapai.Perusahaan harus bisa menyesuaikan perencanaan agar bisa tercapainya hasil kinerja yang baik untuk karyawan.

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

(Mangkunegara, 2013: 205) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor Kemampuan meliputi IQ karyawan dan skill yang dimiliki, apabila karyawan dengan prolehan IQ tinggi yaitu berkisar 110-120 dan ditunjang latar belakang pendidikan mereka yang memadai dapat meningkatkan potensi dan keterampilan dalam menjalankan aktifitas kerja. Hal ini juga berlaku untuk atasan yang lebih memiliki IQ tinggi dan memiliki pengalaman dan keahlian serta kecakapan kinerja di perusahaan akan dapat meningkatkan kemajuan perusahaan.
- 2) Faktor Motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan, motivasi tidak bisa disepelekan karena merupakan faktor intrinsik yang harus terus dipupuk untuk pengembangan semangat kinerja pekerja demi tercapainya sasaran dan tujuan bersama.

Menurut (Amirullah, 2015: 232) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. Kinerja baik dipengaruhi 2 faktor dibawah merupakan pengaruh kinerja baik:
  - a. Internal (pribadi) faktor internal adalah fokus yang ada dalam diri seseorang yang meliputi potensi, motivasi, dan pribadi yang produktif
  - b. Eksternal, disebut juga faktor yang mempengaruhi seseorang diluar dirinya, seperti mendapatkan posisi kerja yang mudah, bernasip baik serta dikelilingi lingkungan dan hubungan sehat

2. Kinerja buruk dipengaruhi 2 faktor:
  - a. Internal (pribadi) menjadikan kinerja buruk adalah kemalasan, rendahnya rasa produktifitas dan tidak adanya usaha perbaikan.
  - b. Eksternal (lingkungan) kinerja buruk seseorang yaitu, meliputi nasib buruk, serta memiliki atasan yang tidak perhatian dan tidak baik.

#### **2.1.4.3 Manfaat Penilaian Kinerja**

Dibawah ini merupakan manfaat penilaian kinerja untuk mnajemen berdasarkan pemikiran (Irham Fahmi, 2016: 204) :

- a. Pemberian motivasi karyawan dilakukan secara terorganisir agar dapat mengelola operasi keorganisasian perusahaan secara efektif.
- b. Memperhatikan dan membantu karyawan dalam menjalankan *promoting, transferring* dan pemberhentian dengan melibatkan diri ikut andil mengambil keputusan yang adil.
- c. Mengadakan workshop bagi karyawan untuk mengidentifikasi pengembangan diri dan potensi karyawan lewat program evaluasi dan pelatihan.
- d. Bersedia mendengar dan menampung pendapat para pekerja dalam menilai bagaimana kinerja pimpinan.
- e. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Dari aspek-aspek diatas akan diperoleh penilaian manfaat kinerja untuk menentukan pedoman tindak evaluasi oleh pihak manajemen dan komisaris perusahaan, 3 tahap dalam penilaian antara lain:

- a. Membandingkan hasil kinerja dengan sasaran sebelumnya dengan mempertimbangkan tujuan kesepakatan yang ditentukan..
- b. Menetapkan sebab akibat yang ditimbulkan oleh aktifitas penyimpangan kinerja yang diukur dengan standar perusahaan.
- c. Menegakkan tindakan atau kebijakan dari perusahaan untuk menyikapi tindakan yang tidak diharapkan.

#### **2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Meithiana, 2017: 57) terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan:

##### 1. Kualitas

Ukuran suatu kualitas kerja dapat dilihat dari “mindset” pekerja yang dapat berpengaruh terhadap potensi, kemampuan dan kesempurnaan kinerja.

##### 2. Kuantitas

Kuantitas melibatkan seberapa total jumlah produksi dari hasil aktifitas produksi meliputi jumlah unit dan siklus..

##### 3. Pengetahuan

“*ability*” yang dimiliki oleh pekerja dalam mengemban tanggung jawab serta dapat mengerti dengan baik tugas mereka

##### 4. Keandalan

Merupakan tingkat kecakapan karyawan terhadap tugasnya masing-masing yang meliputi tanggung jawab diri terhadap peraturan perusahaan, kedisiplinan, dan inisiatif sendiri.

## 5. Kerjasama

Kerjasama adalah aktivitas yang melibatkan banyak pekerja dalam menyelesaikan aktifitas yang sudah ditetapkan pada suatu program kerja.

### **2.3 Hubungan Antar Variabel**

#### **2.3.1 Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Komunikasi proses pertukaran informasi anatar individu melalui suatu system yang lazim, baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan. Ini merupakan modal utama ketika hendak membangun lingkungan yang positif dalam organisasi.(R. Wayne Pace, 2013: 170)mengemukakan Pertukaran gagasan diantara para karyawan dalam suatu perusahaan dalam struktur lengkap yang khas disertai pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal dalam perusahaan sehingga pekerjaan berjalan. Komunikasi dapat didefinisikan sebagai penyampaian informasi antara dua orang atau lebih yang juga meliputi pertukaran informasi antara manusia dan mesin. Komunikasi dalam organisasi dapat dilihat dari sisi komunikasi antara pribadi dan komunikasi organisasi komunikasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Noorlaily Maulida, 2018) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **2.3.2 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi menjadi komponen yang sangat berperan dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kebutuhan akan berprestasi tinggi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya

mencapai target yang ditetapkan, berkerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki kemungkinan untuk mengerjakan sesuatu secara baik sebelumnya. (Mangkunegara, 2013: 62) teori motivasi dipahami agar pimpinan mampu mengidentifikasi apa yang memotivasi karyawan dalam pekerjaan, hubungan perilaku kerja dengan motivasi dan mengapa karyawan berprestasi tinggi. Berdasarkan penjelasan di atas, maka semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam berkerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Budianto et al., 2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Lingkungan kerja merupakan seluruh alat pekerjaan dan bahan yang digunakan, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja juga pengaturan kerja baik metode secara individual maupun kelompok (Citraningtyas, N., & Djastuti, 2017). Lingkungan kerja yang kondusif tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan, di mana karyawan dalam bekerja merasa nyaman dan keselamatan kerjanya terjamin oleh pihak perusahaan, sehingga semakin baik lingkungan kerja diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat. Hasil penelitian yang dilakukan (Widarta, 2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.4 Hubungan Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa komunikasi motivasi dan

lingkungan kerja menjadikan kinerja menjadi lebih baik pada kinerja karyawan. Sumber motivasi seseorang berbeda-beda, karena tidak ada manusia yang sama satu sama lain. Akan tetapi yang terpenting adalah bahwa dengan motivasi yang dimilikinya itu, orang tersebut akan lebih mempunyai ketahanan dan kekuatan untuk mencapai apa yang diinginkan. Seperti penghargaan atau reward yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja dan gaji yang layak dapat meningkatkan kinerja.

(Abdullah, 2014: 281) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu”. Penelitian yang dilakukan oleh (Rudhito et al., 2018) yang menyatakan bahwa komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

#### **2.4 Penelitian Terdahulu**

Dalam penelitian terdahulu ini diharapkan peneliti dapat melihat perbedaan antara penelitian yang telah dilakukan maupun dengan penelitian yang dilakukan. Selain itu, juga diharapkan dalam penelitian ini diperhatikan kekurangan dan kelebihan antara penelitian terdahulu yang pernah dilakukan. Kajian yang digunakan yaitu mengenai komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

(Surono & Ainun, 2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” ISSN 0852-834 dimuat dalam situs Sinta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan

motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Alat uji statistik yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dengan uji T dan uji F. Hasil penelitian yang menunjuk bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Widarta, 2019) dengan judul “Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Karyawan Operator PDDIKTI DI LLDIKTI Wilayah V Yogyakarta” ISSN 2337-5817 dari situs DOAJ. Meneliti tentang pengaruh stress kerja lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di wilayah v Yogyakarta, dengan metode validasi dan reliabilitas bersamaan uji asumsi klasik. Berdasarkan hasil penelitian ini menjelaskan lingkungan kerja yang membawa pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Budianto *et al.*, 2017) dalam jurnalnya yang meneliti “Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan” ISSN 1907-3011 diambil dari situs Sinta. Dengan metode uji validitas dan realibitas, analisis linier berganda dan analisis uji parsial(t). Penelitian menunjukkan bawa variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu variabel independen terdiri etika kerja, motivasi dan kompensasi finansial sedangkan variabel dependen menggunakan kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Penelitian yang dilakukan oleh (Noorlaily Maulida, 2018) dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bess Finance Banjarmasin” ISSN 1979-1127 dari situs Sinta. Variabel yang digunakan penelitian ini yaitu variabel independen menggunakan komunikasi dan motivasi sesang variabel dependen yang digunakan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan dengan metode analisis regresi linear lalu uji smultan dan uji T. Membuat hasil pembuktian bahwa secara bersama-sama kedua variabel komunikasi dan motivasi berpengaruh signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya penelitian dari (Wasiman, 2017) dengan judul “*Influence Motivation, Work Environment and Discipline Performance Againts High School Teacher in the City in Bogor*” ISSN 2549-9491 dalam situs JIM/Jurnal Ilmiah Manejemen Universitas Putera Batam. Variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu adanya varibel bebas/independent motivasi, lingkungan kerja dan disiplin, sementara variabel terikat/dependen adalah kinerja guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu uji validitas dnegan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan simultan terhadap kinerja guru.

(Sulistiawan *et al.*, 2017) berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” ISSN 1907-3011 dari situs Sinta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian yang berjumlah 52 responded, lalu yang digunakan 15 PNS dan 37 pegawai honorer.

Metode analisis data yang digunakan uji validitas dan uji realibilitas. Hasil penelitian menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

(Triatmanto & Eva Silvani Lawasi, 2017) membuat penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan” ISSN 2301-9093 dari situs DOAJ. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Alat menganalisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian yang menunjuk bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Rudhito *et al.*, 2018) berjudul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Marga(Persero),Tbk Cabang Surabaya-Gempol” ISSN 2407-8239 dari situs Google Scholar. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel yaitu komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan , dengan analisis data uji F, uji T, dan Uji dominan. Hasil penelitian yang menunjuk bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. (diganti)

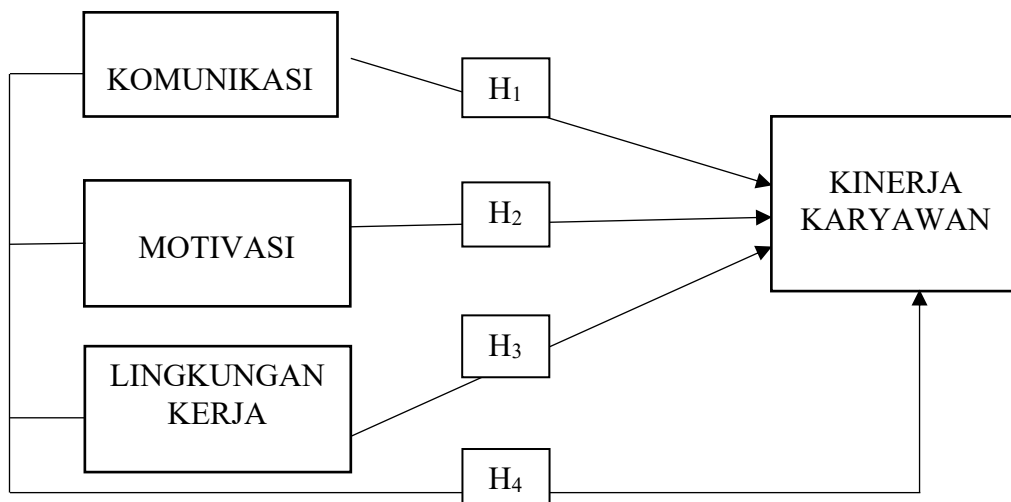
(Zulfana Khongida & Nining Purnamaningsih, 2018)membuat penelitian berjudul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Transcal Suntech International”dengan ISSN 2621-2374 dari situs Google Scholar. Alat uji statistic yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini dengan uji validitas dan uji realibilitas. Variabel Komunikasi berpengaruh simultan dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian

ini menjelaskan bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cv Denov Putra Brilian Tulungagung.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mangkunegara & Agustine, 2016) ISSN 2281-3993 dari situs Google Scholar yang berjudul *Effect of Training, Motivation and Work Environment on Physicians' Performance*. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan uji metode regresi linier sederhana. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dokter.

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini mengasumsikan bahwa ada pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel intervening. Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pemikiran teoritis yang akan dikembangkan dalam penelitian ini seperti pada gambar berikut ini



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

## 2.6 Hipotesis

Dari permasalahan pokok yang dikemukakan di atas, berikut disajikan hipotesis sebagai dugaan sementara dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

H<sub>1</sub>: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Samudera Indonesia Tbk

H<sub>2</sub>: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Samudera Indonesia Tbk

H<sub>3</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Samudera Indonesia Tbk

H<sub>4</sub>: Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Samudera Indonesia Tbk.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

(Sanusi, 2013: 13) “Desain penelitian merupakan gambaran secara singkat tentang metode penelitian yang digunakan”. Dalam mengadakan suatu penelitian, peneliti terlebih dahulu harus menentukan metode yang akan digunakan, karena hal ini merupakan pedoman atau langkah-langkah yang harus dilakukan dalam penelitian yang akan membawa peneliti kepada suatu kesimpulan penelitian yang merupakan pemecahan masalah yang diteliti.

Menurut (Sugiyono, 2013: 334) Metode kuantitatif dapat disebut metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **3.2 Operasional Variabel**

##### **3.2.1 Variabel Dependen**

Variabel yang digunakan dalam pengujian ini terdiri dari variabel terikat (Y) yakni kinerja karyawan sedangkan untuk variabel bebas yakni Komunikasi(X1), Motivasi(X2) dan Lingkungan kerja(X3) Berikut adalah pengukuran variabel-variabel tersebut:

### **1.Variabel Dependen (Terikat)**

Variabel dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah **Kinerja (Y)**.

Menurut (Meithiana, 2017: 57) terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pengetahuan
4. Keandalan
5. Kerjasama

### **2.Variabel Independen**

(Sugiyono, 2013: 39) variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja. Masing-masing variabel memiliki definisi operasional sebagai berikut:

#### **a. Komunikasi (X1)**

Menurut (Faulstich dan Pace, 2015: 31) terdapat lima indikator untuk mengukur komunikasi yaitu:

- a. Komunikasi kebawah
- b. Komunikasi keatas
- c.Komunikasi horizontal
- d.Komunikasi lintas saluran

e. Komunikasi selentingan

**b. Motivasi (X2)**

Menurut (Mangkunegara, 2013: 101) terdapat lima indikator-indikator untuk mengukur motivasi sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisiologis
- b) Kebutuhan rasa aman
- c) Kebutuhan rasa memiliki
- d) Kebutuhan harga diri
- e) Kebutuhan aktualisasi diri

**c. Lingkungan Kerja(X3)**

Menurut (Afandi, 2018: 71-72) terdapat enam indikator untuk mengukur lingkungan kerja :

- a. Pencahayaan di ruang kerja
- b. Sirkulasi udara di ruang kerja
- c. Kebisingan
- d. Penggunaan warna
- e. Kelembapan udara
- f. Fasilitas

**Tabel 3.1** Definisi Operasional Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Komunikasi (X1)	Komunikasi definisi terbentuk adanya komunikasi kebawah , komunikasi keatas,komunikasi horizontal,komunikasi lintas saluran, komunikasi selentingan.	a.Komunikasi kebawah b.Komunikasi keatas c.Komunikasi horizontal d.Komunikasi lintas saluran e.Komunikasi selentingan	Likert
Motivasi (X2)	Proses yang mencakup kebutuhan fisiologis,kebutuhan rasa aman,kebutuhan sosial atau rasa memiliki , kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.	a.Kebutuhan fisiologis b.Kebutuhan rasa aman c.Kebutuhan rasa memiliki d.Kebutuhan harga diri e.Kebutuhan aktualisasi diri	Likert
Lingkungan Kerja (X3)	Kondisi yang ada situasi kerja yang melingkupi pencahayaan, sirkulasi udara,penggunaan warna ,kelembapan udara ,fasilitas dapat mempengaruhi pekerjaan.	a. Pencahayaan b. Sirkulasi udara c. Kebisingan d. Penggunaan warna e. Kelembapan udara f. Fasilitas	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil aktivitas selaku kualitas dan kuantitas yang berhasil dilakukan oleh seorang karyawan dalam mengelola tugasnya sesuai pengetahuan,keandalan,kerjasama dengan kewajiban yang telah diberikan.	a. Kualitas b. Kuantitas c. Pengetahuan d. Keandalan e. Kerjasama	Likert

**Sumber:** (Meithiana, 2017: 57) (Faules dan Pace, 2015: 31) (Mangkunegara, 2013: 101) (Afandi, 2018: 71-72)

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

(Sugiyono, 2014: 115) Populasi kawasan yang terdiri atas objek/ssubjek yang memiliki karakteristik tertentu yang peneliti terapkan untuk bisa



mempelajarinya dan kemudian kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian adalah 122 karyawan di PT Samudera Indonesia Tbk.

### **3.3.2 Sampel**

Sampel bagian dari jumlah dan karakteristik populasi (Sugiyono, 2014: 116). Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* dengan *sampling jenuh*. Metode *sampling jenuh* pengambilan sampel yang sampelnya semua anggota dan memiliki kesempatan yang sama. Dalam penelitian ini sampel yang diambil berjumlah 122 yaitu 122 anggota karyawan PT Samudera Indonesia Tbk.

## **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

### **3.4.1 Jenis data**

Dalam penelitian penulis menggunakan tipe data penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, data yang digunakan dalam bentuk data yang dinyatakan dalam bentuk angka, seperti data kuantitatif ini. Jenis penelitian yang menggunakan desain penelitian yang berasal dari prosedur statistik atau dapat dikuantifikasi oleh data untuk dapat mengukur variabel yang akan ditelitinya (Sugiyono, 2014: 7).

### **3.4.2 Sumber Data**

Teknik pengumpulan data yakni prosedur pertama bagi seseorang yang melakukan penelitian, karena tujuan utama penelitian ini untuk memperoleh data. Berdasarkan hal ini data (sumber) yang digunakan dalam penelitian ini data primer.

(Sugiyono,2014: 137) menjelaskan bahwa data primer yang diperoleh langsung dari sumbernya dan bahwa penerima tidak melalui perantara. Data primer dapat berupa opini subjek individual atau kelompok, pengamatan objek terhadap suatu benda atau fisik aktivita hasil pengujian. Data utama penelitian ini adalah hasil tanggapan dari kuesioner yang didistribusikan kepada karyawan PT. Samudera Indonesia Tbk. Pertanyaan dalam kuesioner diberikan secara lengkap, jelas, terperinci untuk memberikan alternatif jawaban karena sudah menyediakan pilihan jawaban digunakan untuk tujuan menghasilkan data yang akurat pada skala pengukuran yang telah ditentukan.

(Sugiyono,2014: 92) penjelasan skala pengukuran, dimana skala pengukuran itu adalah kesepakatan atau hasil yang akan digunakan sebagai kesepakatan menentukan hasil panjang dan pendek interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur digunakan dalam pengukuran yang akan menghasilkan data kuantitatif. Selain menjadi kuesioner tertutup, penelitian ini juga menghasilkan skala *likert*.

(Sugiyono, 2014: 93) penjelasan skala *likert* tentang alat pengukuran yang digunakan untuk mengukur situasi, pendapat ataupun persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial. Skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini adalah memberikan skor untuk setiap pertanyaan bahwa variabel penelitian disesuaikan variabel penelitiannya seperti table dibawah ini.

**Tabel 3.1** Skala *Likert*

<b>NO</b>	<b>Jawaban</b>	<b>Kode</b>	<b>Bobot</b>
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Ragu-ragu	RR	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber : (Sugiyono, 2014:94)

### **3.5 Metode Analisis Data**

(Sugiyono, 2014: 147) menjelaskan bahwa analisis data merupakan suatu kegiatan untuk pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, melakukan sebuah perhitungan yang tujuannya untuk menjawab rumusan masalah, serta untuk melakukan perhitungan menguji hipotesis yang telah diajukan. Analisis data ini merupakan tahap yang sangat penting dalam penelitian ilmiah karena dengan analisis ini maka rumusan masalah yang telah dibuat bisa terpecahkan.

#### **3.5.1 Analisis Deskriptif**

Menurut (Sugiyono, 2014: 147) menunjukkan bahwa analisis data deskriptif adalah kegiatan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan variabel, jenis responden, tabulasi data responden melakukan perhitungan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum ataupun generalisasi. Analisis data tahap deskriptif bila penelitian dilakukan pada sampel, secara ilmiah maka analisisnya dapat digunakan menggunakan statistik deskriptif maupun inferensial.

### 3.5.2 Uji Kualitas Data

Sebelum menganalisis dan menafsirkan tes kualitas data, tes harus dilakukan dan dibagi menjadi 2 yaitu uji validitas dan uji realibilitas sebagai berikut:

#### 3.5.2.1 Uji Validitas Data

Suatu instrumen untuk mendeklarasikan data valid apabila menampilkan yang mampu mengukur lalu memasukkan data dari variabel yang diteliti. Pengujian validitas pengujian pembuat data yang dapat dikonfigurasi untuk mengetahui suatu data dapat dipercaya melalui informasi dengan kenyataan. Menurut (Sugiyono, 2014: 268) Instrumen valid dapat diartikan sebagai alat yang digunakan untuk memperoleh data bahwa apa yang diukur itu valid. Valid berarti instrumen digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

$$r_{ix} = \frac{n\sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n\sum i^2 - (\sum i)^2][n\sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

**Rumus 3.1 Korelasi Product Moment**

$r_{ix}$  = Koefisien korelasi

$i$  = Skor item

$x$  = Skor total dari  $x$

$n$  = jumlah banyaknya subjek

Nilai uji akan divalidasi dengan menggunakan uji dua sisi pada tingkat signifikan 0.05. kriteria diterima apakah data itu valid atau tidak, jika:

1. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan diindikasikan bahwa berkorelasi/terkait signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item tersebut valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item dalam pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi/terkait signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item tersebut tidak valid.

Nilai koefisien korelasi yang digunakan sebagai pedoman untuk memberikan penjelasan yang diberikan dalam tabel.

### 3.5.2.2 Uji Realibilitas Data

Menurut (Ghozali, 2016: 47) uji realibilitas data dilakukan untuk melihat apakah hasil pengukuran tetap konsisten jika pengukuran dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan perangkat pengukur yang sama. Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan atau tidak, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur digunakan secara berulang-ulang akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak jauh berbeda).

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ + \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right] \quad \text{Rumus 3.2 Cronbach Alpha}$$

Keterangan:

- $r_{11}$  = reliabilitas instrumen
- $k$  = jumlah butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian pada butir
- $\sigma_1^2$  = varian total

Nilai uji akan ditunjuk dengan menggunakan uji dua sisi pada tingkat signifikan 0.05 standar yang dapat diterima dan tidaknya suatu data reliabel atau tidak jika: nilai alpha lebih besar dari pada nilai kritis *product moment* atau nilai r tabel.

### 3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan prasyarat untuk analisis regresi linier berganda. Sebelum memeriksa hipotesis yang diajukan dalam penelitian perlu untuk menguji asumsi klasik yang mencakup pengujian uji normalitas, uji korelasi, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

#### 3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016: 154). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (uji K-S), uji histogram dan uji *normal probability (p-plot)* dengan bantuan program komputer SPSS. Dalam menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, suatu data dikatakan normal jika *Asymptotic Significant* lebih dari 0,05. Dasar pengambilan keputusan dalam uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah :

- a. Apabila probabilitas nilai 2 uji *Kolmogorov-Smirnov* tidak signifikan  $< 0,05$  secara statistik maka  $H_0$  ditolak, yang berarti data berdistribusi tidak normal.
- b. Apabila probabilitas nilai 2 uji *Kolmogorov-Smirnov* tidak signifikan  $> 0,05$  secara statistik maka  $H_0$  diterima, yang berarti data berdistribusi normal.

Uji normalitas dapat dikonfirmasi dalam grafik histogram. Jika kurva grafik histogram menyerupai lonceng (*bell-shapes curve*) maka dapat menyimpulkan bahwa model regresi memiliki distribusi normal. Pada uji *nomal probability (p-plot)*, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, lalu model memenuhi asumsi normalitas

### 3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji ini dilakukan sebagai syarat menggunakan analisis regresi linier berganda, untuk menentukan apakah ada hubungan antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak menyebabkan korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2016: 103). Uji multikolinieritas dapat dikonfirmasi oleh nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini adalah:

- a. Jika nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi masalah multikolinieritas dan artinya model regresi tersebut baik.
- b. Jika nilai *tolerance* di bawah 0,1 dan nilai VIF di atas 10 maka terjadi masalah multikolinieritas dan artinya model regresi tersebut tidak baik.

### 3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

(Ghozali, 2016: 134) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji model regresi terjadi tidak ketidaksamaan varian dari residu dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut dengan homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini

perhitungan heteroskedastisitas menggunakan *uji Glejser*, dalam pengujian ini dengan *uji Glejser* yaitu meregresi nilai absolut residual sebagai variabel dependen dari setiap variabel independen.

Mendeteksi ada tidaknya adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan melaporkan nilai signifikansi dari hasil regresi jika lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya jika lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas juga dapat dilihat dengan grafik *Scatterplots*, model regresi dikatakan bebas maupun tidak sengaja dari heteroskedastisitas jika titik menyebar dan secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu.

### 3.5.4 Uji Pengaruh

#### 3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

(Wibowo, 2014: 126) Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi bagaimana keadaan (naik turun) variabel dependen, jika dua atau lebih variabel independen diperlakukan prediktor (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi ganda akan dilakukan jika jumlah variabel independennya setidaknya dua. Persamaan untuk regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta



$b_1$ - $b_2$  = Koefisien regresi variabel independen

$X_1$  = Komunikasi

$X_2$  = Motivasi

$X_3$  = Lingkungan Kerja

$e$  = *Error*

Sumber:(Wibowo, 2014)

Penulis akan menggunakan bantuan program software SPSS (*Statistical Product and Service Solution 25*). Jika persamaan ini digambar, maka hubungan antara dua variabel ini akan tergambar suatu garis lurus.

### 3.5.5 Uji Hipotesis

#### 3.5.5.1 Uji Statistik T (T-test)

Uji statistik t menunjukkan pengaruh variabel independen secara tunggal dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016: 97). Dalam pemrosesan pengolahan data menggunakan perangkat lunak komputer bernama SPSS, efek pengaruh secara individual dimunculkan dari nilai signifikan uji t. jika nilai signifikan uji t < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan secara individual untuk setiap variabel.

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Rumus 3.3 T Hitung}$$

Sumber : Ghozali (2016:97)

Keterangan :

$r$  = Koefisien korelasi

$r^2$  = Koefisien determinasi

$n$  = Banyaknya sampel

Kaidah pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah (Wibowo, 2012:133):

1. Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dan nilai signifikan  $<$  0,05 , maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, jadi variabel *independen* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependen* (Y).
2. Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel dan nilai signifikan  $>$  0,05 , maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak, jadi variabel *independen* (X) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependen* (Y).

### 3.5.5.2 Uji Statistik F (F-test)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel dependen yang dimasukkan dalam kedalam model mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan (Ghozali, 2016). Untuk menguji hipotesis ini statistik F dengan kriteria keputusan sebagai berikut

1. Jika  $\text{sig} > \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak
2. Jika  $\text{sig} < \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima.

$$F_{\text{hitung}} = \frac{SSR/k}{SSE/[n-(k+1)]} \quad \text{Rumus 3.4 Uji F}$$

Sumber:(Sanusi, 2011: 244)

### 3.5.5.3 Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur tingkat kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016: 95). Nilai  $R^2$  mempunyai interval 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Semakin besar  $R^2$  (mendekati 1), semakin baik

model regresi dan semakin mendekati 0, maka variabel yang lebih independen dalam keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel untuk menghitung variabel dependen amat terbatas. (Ghozali, 2016: 95).

### 3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

#### 3.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang menjadi objek penelitian adalah karyawan PT Samudera Indonesia Tbk.

#### 3.6.2 Jadwal Penelitian

Upaya penyelesaian penelitian ini dengan tepat waktu, adapun jadwal yang telah ditentukan, peneliti menggunakan waktu 3 bulan dalam menyelesaikan penelitian ini yakni terhitung dari bulan September 2019 sampai Januari 2020.

**Tabel 3.2** Jadwal Penelitian

Kegiatan	September 2019				Oktober 2019				November 2019				Desember 2019				Januari 2020			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul			■																	
Bimbingan Pertama																				
Penyusunan Bab 1 Pendahuluan				■	■	■	■													
Penyusunan Bab 2 Tinjauan pustaka								■	■	■										
Penyusunan Bab 3 Metode										■	■	■	■							

Kegiatan	September 2019				Oktober 2019				November 2019				Desember 2019				Januari 2020			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penelitian																				
Penyebaran dan Analisis Hasil Kuesioner																				
Penyusunan Bab 4 Hasil Penelitian dan Pembahasan																				
Penyusunan Bab 5 Hasil Penelitian dan Pembahasan																				