

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT SIMATELEX MANUFACTORY BATAM**

SKRIPSI



**Oleh
Vivin Desri Dakhi
180910334**

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

2022

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
SIMATELEX MANUFACTORY BATAM**

SKRIPSI

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



Oleh

**Vivin Desri Dakhi
180910334**

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

2022

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Vivin Desri Dakhi

NPM : 180910334

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Simatelex Manufactory Batam” adalah hasil karya dari sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila pernyataan didalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar sarjana akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

Batam, 29 Juli 2022

Yang membuat pernyataan



Vivin Desri Dakhi

180910334

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT SIMATELEX MANUFACTORY BATAM**

SKRIPSI

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

Oleh

Vivin Desri Dakhi

180910334

**Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal
Seperti tertera dibawah**

Batam, 29 Juli 2022



M.Khoiri, S Pd.,M.Pd

Pembimbing



ABSTRAK

Tujuan dari artikel ini untuk menguji penelitian, apakah variabel yang berhubungan yaitu lingkungan kerja dan komunikasi mempunyai pengaruh yang relevan terhadap kinerja karyawan pada PT Simatelex Manufactory Batam dan apakah lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Simatelex Manufactory Batam. Dalam penelitian ini, rumus yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif melalui metode wawancara dan survey, pengumpulan data primer dan sekunder serta penyebaran kuesioner kepada 115 sampel karyawan PT Simatelex Manufactory Batam. Alat ukur yang digunakan adalah alat ukur yang disebut dengan skala likert. Untuk verifikasi hasil analisis, penulis menggunakan metode statistik deskriptif, uji kualitas data, uji pengaruh dan uji hipotesis. Untuk menghitung semua data, peneliti menggunakan bantuan software statistik SPSS 25. Hasil uji T menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan kinerja karyawan, dan variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: lingkungan kerja; komunikasi; dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this article is to examine whether the related variables, namely work environment and communication, have a relevant influence on employee performance at PT Simatelex Manufactory Batam and whether work environment and communication simultaneously affect employee performance at PT Simatelex Manufactory Batam. In this research, the formula used is descriptive quantitative through interview and survey methods, collecting primary and secondary data and distributing questionnaires to a sample of 115 employees of PT Simatelex Manufactory Batam. The measuring instrument used is a measuring instrument called the Likert scale. To verify the results of the analysis, the authors used descriptive statistical methods, data quality test, influence test and hypothesis testing. To calculate all the data, the researcher used the statistical software SPSS 25. The results of the T test showed that the work environment variable had a significant effect on employee performance, and the communication variable had a significant effect on employee performance. While the results of the F test show that the variables of the work environment and communication simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *work environment; communication; and employee performance.*

KATA PENGANTAR

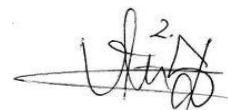
Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada program studi Manajemen Universitas Putera Batam.

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 segaka kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S. Kom., M.SI. Selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Bapak M.Khoiri. S.Pd., M.Pd. Selaku Dosen Pembimbing Skripsi Yang Sangat Luar Biasa Tak Kenal Lelah Dan Selalu Sabar Membimbing Penulis Dalam Penulisan Skripsi Ini;
5. Seluruh Dosen Dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Kedua Orang Tua Tercinta, cece, abang, dan adik kandung dan keluarga besar Terima Kasih Untuk Doa Terbaiknya, Dukungan Dan Harapan Kepada Penulis;
7. Supervisor Saya, Serta Seluruh Karyawan PT Simatelex Manufactory Batam yang sudah mendukung doa dan pengumpulan data untuk keperluan penelitian;
8. Miftahul yang tak kenal lelah selalu membantu dan juga teman-teman seangkatan lainnya yang telah mendukung dalam doa kepada penulis;
9. VDM yang selalu mendukung dalam doa dan memberikan semangat kepada penulis; Semua yang telah membantu penulis dalam menyusun skripsi ini yang namanya tidak disebut satu persatu sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini;

Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa yang membalas semua kebaikan dan melimpahkan segala rahmat-Nya.

Batam, 29 Juli 2022
Penulis



Vivin desri dakhi
180910334



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR RUMUS	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	3
1.3 Batasan Masalah.....	3
1.4 Rumusan Masalah.....	3
1.5 Tujuan Penelitian	4
1.6 Manfaat Penelitian.....	4
1.6.1 Manfaat Teoritis	4
1.6.1.1 Bagi Universitas Putera Batam	4
1.6.1.2 Bagi Peneliti Lain	5
1.6.2 Manfaat Praktis.....	5
1.6.2.1 Bagi Perusahaan.....	5
1.6.2.2 Bagi Akademik.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Kajian Teori.....	6
2.1.1 Lingkungan kerja.....	6
2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	6
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	7
2.1.1.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	8
2.1.2 Komunikasi dalam Lingkungan Kerja.....	9
2.1.2.1 Pengertian Komunikasi dalam Lingkungan Kerja.....	9
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi dalam Lingkungan Kerja.....	9

2.1.2.3 Indikator Komunikasi.....	10
2.1.3 Kinerja Karyawan	11
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	11
2.1.3.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	11
2.1.3.3 Indikator Indikator Kinerja Karyawan.....	12
2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan	13
2.3 Pengaruh Antar Variabel.....	16
2.3.1 pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	16
2.3.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	17
2.4 Kerangka Pemikiran	17
2.5 Hipotesis	18
BAB III METODE PENELITIAN	19
3.1 Jenis Penelitian.....	19
3.2 Sifat Penelitian	19
3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian	19
3.3.1 Lokasi Penelitian	19
3.3.2 Jadwal Penelitian	20
3.4 Populasi dan Sampel.....	20
3.4.1 Populasi	20
3.4.2 Sampel	21
3.5 Jenis Jenis Data Penelitian	21
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	22
3.7 Operasional Variabel.....	22
3.7.1 Variabel Independen	22
3.8 Metode Analisis Data.....	24
3.9 Analisis Deskriptif	25
3.10 Uji Kualitas Data	26
3.10.1 Uji Validitas	26
3.10.2 Uji Reliabilitas.....	27
3.11 Uji Asumsi Klasik	28
3.11.1 Uji Normalitas	28
3.11.2 Uji Multikolinearitas	29
3.11.3 Uji Heteroskedastisitas.....	29
3.12 Uji Pengaruh.....	30
3.12.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	30
3.12.2 Koefisien Determinasi (R^2)	30

3.13 Uji Hipotesis.....	31
3.13.1 Uji Parsial (Uji T)	31
3.13.2 Uji Simultan (Uji F)	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	33
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	33
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	33
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	33
4.1.3 Logo Perusahaan	34
4.1.4 Struktur Organisasi	35
4.2 Karakteristik Responden.....	35
4.2.1 Jenis Kelamin Responden	35
4.2.2 Usia Responden	36
4.2.3 Pendidikan Terakhir Responden.....	37
4.2.4 Pendapatan Responden	37
4.3 Analisis Deskriptif.....	38
4.3.1 Lingkungn Kerja (X1)	38
4.3.2 Komunikasi (X2).....	39
4.3.3 Kinerja Karyawan (Y)	40
4.4 Uji Kualitas Data.....	41
4.4.1 Hasil Uji Validitas	41
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	43
4.5 Uji Asumsi Klasik	43
4.5.1 Hasil Uji Normalitas.....	43
4.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas.....	46
4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	47
4.6 Hasil Uji Pengaruh	47
4.6.1 Hasil Uji Analisis Regresi Liniear Berganda	47
4.6.2 Hasil Uji Determinasi (R^2).....	49
4.7 Hasil Uji Hipotesis	50
4.7.1 Hasil Uji T	50
4.7.1 Hasil Uji F.....	51
4.8 Pembahasan	51
4.8.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	52
4.8.2 Pengaruh komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	52
4.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap KinerjaKaryawan	52
BAB V KESIMPULAN.....	54

5.1 Simpulan.....	54
5.2 Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	17
Gambar 4.1 Logo Perusahaan PT Simatelex Maufactory Batam.....	34
Gambar 4.2 Diagram Histogram	44
Gambar 4.3 Normal P-P Plot	45

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	15
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	20
Tabel 3.2 Skala Likert	22
Tabel 3.3 Operasional Variabel Penelitian	24
Tabel 3.4 Rentang Skala	26
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	36
Tabel 4.2 Usia Responden	36
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden	37
Tabel 4.4 Pendapatan Responden.....	37
Tabel 4.5 Hasil Kuesioner Mengenai Lingkungan Kerja (X1)	38
Tabel 4.6 Hasil Kuesioner Mengenai Komunikasi (X2)	39
Tabel 4.7 Hasil Kuesioner Mengenai Kinerja Karyawan (Y)	40
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1).....	41
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X2).....	42
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	42
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	43
Tabel 4.12 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	46
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	46
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	47
Tabel 4.15 Hasil uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	48
Tabel 4.16 Hasil uji Koefisien Detreminasi.....	49
Tabel 4.17 Hasil Uji T	50
Tabel 4.18 Hasil Uji F	51

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rentang Skala.....	25
Rumus 3.2 Koralasi Product Moement	27
Rumus 3.3 Persamaan Regresi.....	30
Rumus 3.4 Koefisien Determinasi	30
Rumus 3.5 Uji T.....	31
Rumus 3.6 Uji F.....	32



Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berhasilnya suatu organisasi tidak lepas dari peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia harus selalu dikelola dan ditekan dalam operasional suatu perusahaan salah satunya perusahaan industri, guna bisa mencapai kinerja yang diinginkan. Perusahaan tersebut diharuskan meningkatkan kualitas sumber daya manusia karna sangat dibutuhkan agar supaya karyawan mempunyai perilaku dan sikap yang dapat memberikan kualitas kerja yang baik kepada perusahaan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan industri itu terpenuhi. Kemampuan karyawan tergambar dari kinerja yang maksimal. Kinerja karyawan tersebut ialah suatu model bagi perusahaan guna memenuhi tujuan tertentu.

Menurut (Suryani and Cahyono, 2020) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Komunikasi yang baik perlu dibangun dalam suatu organisasi maupun dalam perusahaan, juga dapat kita bangun antar sesama. Agar tercipta hubungan yang baik didalam lingkungan tersebut. Menurut (Siahaan and Masriah, 2022) Komunikasi dan keterbukaan inilah yang dapat membangun manajemen kerja menjadi lebih baik. Tentunya, kinerja karyawan semakin meningkat apabila manajemennya juga baik. Saat

bekerja, pastinya karyawan tidak dapat menyelesaikan semua pekerjaannya sendiri.

Dalam menjalankan perusahaan industri, PT Simatelex Manufactory Batam kurangnya perhatian manajemen atau pengontrolan terhadap karyawan sebagai (*cleaning servies*) dan juga kurang luasnya lapangan produksi. Sehingga tercipta lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi para karyawan. hal ini semua terjadi karena Komunikasi atasan terhadap bawahan sangat kurang aktif. Juga didalam merekrut karyawan yang akan dipekerjakan di PT Simatelex Manufactory Batam ini tidak sesuai kinerja yang dibutuhkan atau kurangnya menyeleksi para calon pelamar kerja.

Menurut Ansory dan Meithiana dalam (Suwanto, 2021) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja ialah hasil kerja individu dalam periode tertentu, umumnya 1 Tahun kerja setiap kontraknya. Berhubung saat ini adanya peraturan omnibuslaw yang telah ditetapkan dan sedang dijalankan oleh PT Simatelex Manufactory Batam. Maka, periode kerja karyawan saat ini adalah 5 tahun lamanya. Namun, Perkontraknya 6 bulan sekali.

Dari berbagai hal diatas yang telah dijelaskan, penulis memiliki ketertarikan guna menyelenggarakan penelitian pada PT Simatelex Manufactory Batam. Berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan**

Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Simatelex Manufactory Batam”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan yang telah diuraikans diatas, untuk memungkinkan peneliti mengidentifikasi permasalahan yang memiliki kaitan dengan penelitian ini.

Yaitu:

1. Kurangnya perhatian untuk keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja dari pihak manajemen.
2. Terdapat komunikasi yang kurang baik antar atasan dan bawahan.
3. Kurangnya perhatian pihak manajemen terhadap kinerja karyawan yang baru bergabung.

1.3 Batasan Masalah

Untuk membatasi permasalahan sehingga tidak terlalu luas dan menyimpang, maka peneliti memberikan batasan kepada variabel hanya pada pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, maka masalah yang akan dikaji yaitu antara lain:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Simatelex Manufactory Batam?
2. Apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Simatelex Manufactory Batam?
3. Apakah lingkungan kerja dan komunikasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Simatelex

Manufactory Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Simatelex Manufactory Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja kerja karyawan PT Simatelex Manufactory Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi karyawan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Simatelex Manufactory Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi dan masukan bagi tim PT Simatelex Manufactory Batam untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dalam mengevaluasi Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Kinerja Kerja Karyawan.

1.6.1.1 Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian ini dapat menambah bacaan ilmiah bagi mahasiswa, serta dapat dipergunakan menjadi bahan pertimbangan guna melakukan penelitian berikutnya dalam bidang sumber daya manusia (SDM).

1.6.1.2 Bagi Peneliti Lain

Hasil ini diharap bisa memberi manfaat dan bisa berguna menjadi tambahan pengetahuan dan referensi bagi peneliti lainnya yang akan membahas topik dan melaksanakan penelitian yang sama.

1.6.2 Manfaat Praktis

1.6.2.1 Bagi Perusahaan

Supaya dapat memahami pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi dalam lingkungan kerja pada kinerja karyawan dan hasil yang diperoleh akan dijadikan bahan pertimbangan berbentuk suatu strategi guna meningkatkan kinerja karyawan.

1.6.2.2 Bagi Akademik

Hasil ini bisa menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Lingkungan kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Secara umum, lingkungan kerja ialah kehidupan fisik, psikologi, dan social dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Menurut (Mulyani et al., 2022) Lingkungan kerja merupakan komunitas yang didalamnya terdapat perkumpulan suatu keragaman dalam situasi dan kondisi yang terus berubah dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (siagian et al., 2018) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan.

Menurut (Sukmayanti, 2018) Lingkungan kerja bisa memengaruhi emosi karyawan. Apabila karyawan menyukai lingkungan kerja tempat ia bekerja, maka karyawan itu akan betah di tempat kerjanya guna menjalankan aktivitas sehingga waktu kerja yang dipergunakan akan semakin efektif dan karyawan akan memiliki optimis kerja yang tinggi. Menurut (Julianry et al., 2017). Bila lingkungan kerja mendukung dan memiliki komunikasi yang baik maka bisa dipastikan kinerja yang dihasilkan akan maksimal (Lubis, 2021).

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja sangat signifikan berpengaruh pada kinerja

kerja karyawan untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Lestary, 2017) Berikut adalah faktor yang dapat mempengaruhi keadaan lingkungan kerja dan kemampuan dalam bekerja.

1. Kebisingan, konsentrasi ketika menjalankan pekerjaan bisa terganggu apabila terdapat kebisingan di sekitar tempat bekerja. Apabila konsentrasi pegawai terganggu maka bisa menyebabkan adanya kesalahan ketika menjalankan pekerjaannya ;
2. Udara, pertukaran udara yang baik bisa membuat fisik pegawai tetap segar, dikarenakan perusahaan yang mempunyai ventilasi yang cukup dapat membuat kesehatan semua pegawai akan terjamin. Selain itu, konstruksi gedung yang tinggi juga bisa mempunyai pertukaran udara yang banyak dibandingkan gedung yang rendah ;
3. Penerangan, tidak hanya penerangan listrik saja yang terbatas, tetapi penerangan dari sinar matahari juga terbatas. Ketika menjalankan pekerjaannya, pegawai membutuhkan penerangan yang cukup apabila pekerjaan yang mereka jalankan membutuhkan ketelitian yang akurat ;
4. Kebersihan, apabila lingkungan kerja bersih, tentunya akan memberi perasaan nyaman kepada pegawai ketika ia menjalankan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan tidak hanya mengartikan kebersihan ruangan kerja, tetapi juga kamar kecil yang tidak bau dan bersih ;
5. Hubungan kerja dengan sesama pegawai, adanya hubungan kerja antar pegawai satu dengan yang lainnya akan memunculkan semangat kerja

bagi pegawai.

2.1.1.3 Indikator Lingkungan Kerja

(Abner Naa, 2017.) menjelaskan bahwasanya kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai indikator lingkungan kerja, yakni :

1. Suhu udara, suhu memiliki peranan terpenting dalam lingkungan tempat kerja, terlebih bagaimana tubuh manusia mencoba guna menjaga tubuh yang ideal ;
2. Pencahayaan, minimnya pencahayaan yang terdapat di lingkungan kerja dapat mengakibatkan buruknya kualitas dan efisiensi dalam bekerja ;
3. Fasilitas kerja yang lengkap, maksudnya berbagai peralatan yang dipergunakan guna menjalankan pekerjaan sangat lengkap agar dapat menunjang kelancaran para pegawai dalam bekerja ;
4. Hubungan diantara rekan kerja, rekan kerja yang berkomunikasi atau berhubungan dengan baik serta tidak adanya saling mengganggu satu dengan yang lainnya adalah suatu faktor yang dapat memengaruhi para pegawai untuk tetap bertahan pada sebuah perusahaan ;
5. Suasana tempat bekerja, suasana di sekitar tempat pegawai menjalankan pekerjaan dapat memengaruhi aktivitas pekerjaan tersebut. Suasana bekerja yang dimaksud meliputi hubungan diantara orang – orang yang bekerja, fasilitas tempat bekerja, pencahayaan, ketenangan, kebersihan tempat bekerja.

2.1.2 Komunikasi dalam Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi dalam Lingkungan Kerja

Menurut (Shinta and Siagian, 2020) komunikasi merupakan cara menyampaikan pesan yang dilakukan secara langsung lewat media. Eksistensi dari komunikasi bisa mempermudah seseorang dalam berinteraksi untuk membangun organisasi dalam suatu hubungan yang diinginkan.

Menurut (Dewi, 2021) Komunikasi ialah suatu bagian yang terpenting dalam suatu organisasi. Komunikasi ini merupakan proses menyampaikan ide-ide, informasi, diantara anggota organisasi secara timbal balik dalam rangka memenuhi tujuan yang ditentukan.

Menurut (Utarindasari and Widianingsih, 2022) komunikasi ialah sebuah proses menyampaikan informasi dan ide-ide berupa petunjuk dan perintah kerja dari pimpinan kepada bawahan atau pegawainya guna menjalankan tugas kerja dengan sebaik mungkin. Dalam Gayang, (Agustriani et al., 2022) Komunikasi adalah proses menyampaikan informasi dari pengirim kepada penerima pesan secara efektif.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa komunikasi, baik dalam lingkungan kerja maupun dalam sebuah lingkungan organisasi yang berjalan secara efektif dapat memudahkan setiap orang melaksanakan tugas

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi dalam Lingkungan Kerja.

Menurut (Fransiska and Tupti, 2020) komunikasi dipengaruhi oleh

berbagai faktor yakni meliputi :

1. Faktor dari pihak Receiver, meliputi :
 - a. media saluran komunikasi ;
 - b. pengetahuan receiver ;
 - c. sikap receiver ;
 - d. keterampilan receiver.
2. Faktor Dari Pihak Sender atau yang dikenal dengan sebutan komunikator:
 - a. media saluran yang dipergunakan oleh sender ;
 - b. sikap sender ;
 - c. pengetahuan sender ;
 - d. keterampilan sender.

2.1.2.3 Indikator Komunikasi

Menurut (Miftha Thoha, 2014) menyatakan bahwa indikator komunikasi adalah :

1. Keterbukaan Untuk menunjukkan kualitas dari komunikasi.
2. Dengan empati dimaksudkan untuk merasakan sebagai mana yang dirasakan oleh orang lain suatu perasaan bersama.
3. Kesamaan komunikasi bisa efektif apabila orang - orang yang berkomunikasi itu dalam suasana kesamaan.
4. Dengan dukungan ini akan tercapai komunikasi antar pribadi yang efektif.

5. kepositifan Komunikasi akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang diperoleh seorang karyawan selama masa kerja yang ditentukan dalam suatu perusahaan. Menurut (Putu and Jana, 2019) Kinerja sebagai hasil upaya individu yang mempunyai perbuatan dan kemampuan dalam kondisi tertentu. Menurut (Lawu, 2019) Kinerja yaitu sebuah performa atau perilaku nyata yang ditunjukkan oleh karyawan sesuai dengan deskripsi kerja mereka masing-masing.

Menurut (Ode et al., 2019) Kinerja yaitu prestasi yang diperlihatkan oleh pegawai. Hal ini merupakan hasil yang diperoleh dalam menjalankan pekerjaan yang dilimpahkan kepada orang tersebut sesuai dengan kecakapan, pengalaman, serta keahliannya. Menurut (Muis et al., 2018) Penilaian kinerja ialah proses dimana sebuah perusahaan melakukan penilaian atau evaluasi terhadap kinerja pegawai. Kinerja yaitu hasil pekerjaan seorang pegawai dengan beragam kemungkinan seperti kriteria atau standar yang sudah ditetapkan.

Menurut (Hanafi and Yohana, 2017) Kinerja Merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan input, output, outcome, benefit, maupun impact.

2.1.3.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Cahyani and Kamase, 2021) menjelaskan bahwasanya berbagai faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan, antara lain :

1. Dukungan organisasi

Guna meraih hasil pekerjaan yang baik diperlukan adanya kesempatan dan dukungan dari perusahaan. Ini dilakukan guna mengantisipasi keterbatasan dari perusahaan ataupun pegawai itu sendiri.

2. Kemampuan untuk bekerja

Supaya meraih hasil kerja yang baik diperlukan semangat dan usaha agar bekerja keras dikarenakan semangat merupakan sebuah kekuatan pada seseorang yang dapat memberi ketekunan dan memacu usaha kerja.

3. Atribut individu

Beragam atribut yang terdapat dalam diri seseorang akan bisa membedakan orang satu dengan yang lain.

2.1.3.3 Indikator Indikator Kinerja Karyawan

Selain itu kinerja karyawan memiliki berbagai indikator (Ma,ruf and Chair, 2020) yaitu meliputi :

1. Kemampuan

Kemampuan para pegawai agar bisa menjalin kerjasama dengan rekan sekerjanya dalam menjalankan pekerjaan atau tugas yang telah ditetapkan supaya hasil yang dicapai bisa optimal.

2. Inisiatif

Karyawan mempunyai inisiatif dan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya.

3. Tanggungjawab

Tanggungjawab pada pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban

pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

4. Kualitas

Kualitas ialah seberapa baiknya karyawan mengerjakan apa yang harusnya dikerjakan.

5. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lamanya seorang individu bekerja dalam satu hari. Kuantitas kerja ini bisa diamati dari kecepatan kerja tiap pegawai.

2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian yang dilaksanakan didasarkan pada pertimbangan atau patokan dari sumarsan penelitian terdahulu. Hasil penelitian terdahulu terkait permasalahan yang ditetapkan akan dijelaskan berikut :

1. (Hanafi and Yohana, 2017) berjudul “Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance.” Memperllihatkan bahwasanya lingkungan kerja ada pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan.
2. (Dewi, 2021) berjudul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi.” hasil penelitiannya menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. (Lubis, 2021) berjudul “Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Denny’s Persada Cooperation”

hasil penelitiannya menyatakan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. (Mulyani et al., 2022) berjudul “Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Denny’s Persada Cooperation” hasil penelitiannya menyatakan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. (Shinta and Siagian, 2020) berjudul “Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo” hasil penelitiannya menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.
6. (Agustriani et al., 2022) berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” hasil penelitiannya menyatakan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. (Sukmayanti, 2018) berjudul “Pengaruh Peran Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Puskesmas Kecamatan Klari Kabupaten Karawang” hasil penelitiannya menyatakan bahwa peran kepemimpinan dan komunikasi ada pengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan. Sementara lingkungan kerja tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	(Hanafi and Yohana, 2017)	“Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance.”	Hasil penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	(Dewi, 2021)	“Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi.”	hasil penelitiannya menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	(Lubis, 2021)	“Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Denny’s Persada Corporation”	Hasil penelitiannya menyatakan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	(Mulyani et al., 2022)	“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Iwan Wedding Organizer 10.”	Hasil penelitiannya menyebutkan bahwasanya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

5.	(Shinta and Siagian, 2020)	“Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo”	hasil ini menyatakan bahwa banyak komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	(Agustriani et al., 2022)	“Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	hasil penelitiannya menyatakan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja ada pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.
7.	(Sukmayanti,2018)	“Pengaruh Peran Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Puskesmas Kecamatan Klari Kabupaten Karawang”	hasil penelitiannya menyatakan bahwa peran kepemimpinan dan komunikasi ada pengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan. Sementara lingkungan kerja tidak ada pengaruh pada kinerja karyawan.

Sumber: Peneliti, 2022

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen. Agar produktivitas yang dijalankan perusahaan dapat memicu peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian (Hanafi and Yohana,

2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

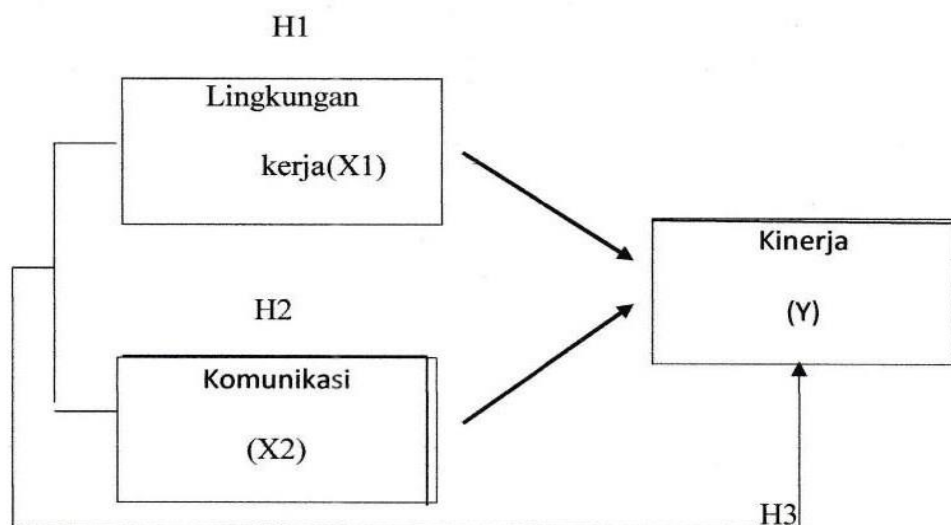
2.3.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan ketika karyawan membangun komunikasi yang baik antar atasan dan bawahan maka, ide-ide atau gagasan yang bertujuan membangun perusahaan akan berjalan lancar sehingga dapat menguntungkan bagi perusahaan dan kinerja para karyawan pun dapat dengan mudah untuk diketahui dalam peningkatan jenjang karir kedepan. Hasil penelitian (Dewi, 2021) menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Sesuai dengan latar belakang serta landasan teori yang dijelaskan tersebut, maka kerangka pemikiran pada penelitian ini yaitu pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber:Peneliti, 2022

2.5 Hipotesis

Dari kerangka pemikiran yang sudah dibuat, maka hipotesis yang dirumuskan yaitu :

H1: Lingkungan kerja ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Simatelex Manufactory Batam.

H2: Komunikasi ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Simatelex Manufactory Batam.

H3: Lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Simatelex Manufactory Batam.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipergunakan ialah penelitian Kuantitatif . Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2017)

3.2 Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif, yang mengartikan penelitian ini memberikan penggambaran terkait objek tertentu serta berbagai hal yang berkaitan dengan objek ataupun mendeskripsikan berbagai karakteristik dan fakta populasi tertentu secara sistematis. Penelitian ini bersifat deskriptif dikarenakan penelitian ini hanya menggambarkan sebuah objek guna menarik berbagai kesimpulan yang diberlakukan secara umum.

3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT Simatelex Manufactory Batam Jl.beringin lot 103-105 batam indo industrial park.

3.3.2 Jadwal Penelitian

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

Uraian	Waktu Kegiatan																	
	Mrt 2022			Apr 2022			Mei 2022			Juni 2022			Juli-agt 2022					
Pengajual Judul	■																	
Penyusunan BAB I		■	■	■														
Penyusunan BAB II				■	■													
Penyusunan BAB III						■	■											
Sebar Kuesioner							■	■	■									
Pengolahan Data										■	■	■						
Penyusunan BAB IV & V											■	■	■					
Pengumpulan Skripsi														■	■			

Sumber:Peneliti,2022

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi ialah wilayah umum yang meliputi subjek dan objek yang mempunyai kualitas serta karkteristik tertentu yang ditunjuk oleh peneliti agar dipelajari selanjutnya ditarik kesimpulan. Populasi yang dipergunakan yaitu seluruh karyawan PT Simatelex Manufactory Batam yang berjumlah 115 karyawan.

3.4.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan cara sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2018). Sampel yang dipergunakan yaitu keseluruhan populasi yang sejumlah 115 karyawan. Teknik ini dianggap sebagai teknik sampling paling baik dalam penelitian.

3.5 Jenis Jenis Data Penelitian

Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis. (Sugiyono, 2018b) menjelaskan bahwasanya apabila diamati dari sumbernya maka data penelitian terbagi atas dua jenis, yakni :

1. Data Primer

Data yang diperoleh langsung melalui obeservasi, wawancara, serta kuesioner yang dibagikan kepada responden berdasarkan target sasaran serta dipandang dapat mewakili seluruh populasinya.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari orang lain secara tidak langsung. Yang mempunyai hubungan dengan penelitian yang dilaksanakan misalnya artikel, literatur, struktur perusahaan, sejarah perusahaan, serta situs internet.

3.6 Metode Pengumpulan Data

(Sugiyono, 2017:194) menjelaskan bahwasanya pengumpulan data bisa dilaksanakan dengan berbagai cara, misalnya cara dokumentasi, observasi, dan cara survei. Skala likert ialah teknik yang dipergunakan dalam menguji semua indikator. Skala dari angka 1 – 5 yang diawali dengan sangat tidak setuju (STS) sampai sangat setuju (SS). Tiap jawaban ini akan dinilai dengan arah pertanyaan sebagaimana akan disajikan berikut :

Tabel 3.2 Skala Likert

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

Sumber: (Sugiyono, 2017b:194)

3.7 Operasional Variabel

(Sugiyono, 2017) menyebutkan bahwasanya definisi operasional variable ialah sebuah dimensi yang diberikan kepada sebuah variable dengan membenarkan operasional atau menspesifikkan kegiatan, atau memberi artian yang dibutuhkan dalam menguji variable tersebut.

3.7.1 Variabel Independen

Lingkungan kerja, komunikasi, kinerja kerja dijadikan sebagai variabel dependen yang dipilih peneliti.

1. Lingkungan Kerja (X1)

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Abner Naa, 2017.) sebagai berikut:

1. Suhu Udara ;
2. Pencahayaan ;
3. Fasilitas kerja ;
4. Hubungan rekan kerja ;
5. Suasana tempat kerja.

2. Komunikasi (X2)

Indikator-indikator komunikasi kerja Menurut (Miftha Thoha, 2014) adalah sebagai berikut :

1. Keterbukaan komunikasi ;
2. Empati berkomunikasi ;
3. Dukungan ;
4. Kepositifan komunikasi ;
5. Kesamaan komunikasi.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut (Ma,ruf and Chair, 2020) indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja sebagai berikut :

1. kuantitas kerja ;
2. kualitas kerja ;
3. tanggung jawab kerja ;

4. Inisiatif kerja ;
5. kemampuan bekerja sama.

Tabel 3.3 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Lingkungan kerja (X1)	Yaitu kehidupan psikologi, social, serta fisik dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai.	1. uhu udara 2. Pencahayaan 3. Fasilitas kerja 4. Hubungan rekan kerja 5. Suasana tempat kerja	Likert
Komunikasi (X2)	Proses menyampaikan berbagai ide dan informasi di antara anggota organisasi secara timbal balik dalam rangka memenuhi tujuan yang ditentukan.	1.Keterbukaankomunikasi 2.Empati berkomunikasi 3.Dukungan komunikasi 4.Kepositifan 5.Kesamaan komunikasi	Likert
Kinerja (Y)	suatu hasil yang diperoleh seorang karyawan selama masa kerja yang ditentukan dalam suatu perusahaan.	1. kuantitas kerja 2. kualitas kerja 3. tanggung jawab kerja 4. Inisiatif kerja 5. kemampuan bekerjasama	Likert

Sumber : Peneliti,2022

3.8 Metode Analisis Data

Peneliti menguji data dengan menggunakan instrumen, asumsi klasik,

regresi linier, koefisien determinasi serta evaluasi hipotesis. Teknik penganalisisan data pada penelitian kuantitatif adalah aktivitas sesudah data dari keseluruhan responden ataupun sumber lainnya dikumpulkan.

Aktivitas dalam penganalisisan data yaitu melakukan pengelompokan data berdasarkan jenis responden dan variabelnya, melakukan pentabulasian data berdasarkan variable dari keseluruhan responden, penyajian data setiap variabel yang dikaji, melakukan penghitungan guna menjawab rumusan permasalahan, serta penghitungan guna mengukur hipotesis yang sudah dirumuskan.

3.9 Analisis Deskriptif

Penganalisisan ini ialah sebuah statistic yang memiliki manfaat dalam menganalisa serta guna mengelola data yang berhasil diperoleh tanpa menarik kesimpulannya secara umum.

Rumus 3.1 Rentang Skala

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

Keterangan:

m = Total *alternative* tanggapan setiap poin = Jumlah sampel

RS = Rentang skala

Rentang skala diperoleh dengan menetapkan terlebih dahulu skor maksimum dan skor minimumnya. Sampel yang dipergunakan sejumlah 115 karyawan serta berbagai *alternative* jawaban bernilai 5. Nilai rentang skala diperoleh dari penghitungan berikut, yakni :

$$RS = \frac{115(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{115(4)}{5}$$

$$RS = 92$$

Nilai 92 dari hasil penghitungan rumus rentang skala, adalah patokan dari rentang skala tiap jawaban responden atas variable penelitian yang dipergunakan. Rincian penilaian yang dipergunakan akan disajikan berikut :

Tabel 3.4 Rentang Skala

No	Rentang Skala	Kriteria
1	115 - 207	Sangat Tidak Setuju
2	208 - 299	Tidak Setuju
3	300 - 392	Netral
4	393 - 484	Setuju
5	485 - 576	Sangat Setuju

Sumber :Peneliti,2022

3.10 Uji Kualitas Data

3.10.1 Uji Validitas

Validitas instrumen dapat dibuktikan dengan beberapa bukti. Bukti-bukti tersebut antara lain secara konten, atau dikenal dengan validitas konten atau validitas isi, secara konstruk, atau dikenal dengan validitas konstruk, dan secara kriteria, atau dikenal dengan validitas kriteria (Yusup, 2018).

Sebuah perangkat dianggap valid jika alat pengukuran yang dipergunakan dapat menguji seberapa pasti atau cocok berdasarkan kondisi responden yang diuji. Pengujian yang dipakai guna memperoleh validitas pernyataan yang terdapat dalam kuesioner bisa di lakukan dengan mengamati

nilai koefisien korelasi. Dimana nilai ini bisa diperoleh dengan rumusan :

Rumus 3.2 Koralasi Product Moement

$$r = \frac{n \sum IX - (\sum I)(\sum X)}{\sqrt{[n\sum I^2 - (\sum I)^2] [n\sum X^2 - (\sum X)^2]}}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel (responden)

n = Jumlah sampel (responden)

X = Jumlah skor dari butir

I = Skor butir

Adapun cara untuk mengetahui tingkat korelasi yaitu mempergunakan korelasi bivariate dengan cara melakukan uji dua sisi pada signifikansinya 0,05. Kriteria untuk mengetahui valid atau tidak sebuah data bisa, yaitu :

1. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi, sig. 0,05) bisa ditarik kesimpulan bahwasanya pernyataan tidak ada korelasi signifikan pada skor totalnya sehingga dianggap tidak valid ;
2. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji 2 sisi, sig. 0,05) bisa ditarik kesimpulan bahwasanya pernyataan ada korelasi signifikan pada skor totalnya sehingga dianggap valid.

3.10.2 Uji Reliabilitas

Hasil yang reliabel diterima dari konsekuensi pengukuran dengan tingkat reliabilitas yang tinggi. Dalam hal ini, koefisien reliabilitas ialah nilai

yang memperlihatkan rendah tingginya reliabilitas instrument. Sedangkan pengujian instrument dilakukan dua kali guna menganalisa berbagai tanda yang serupa serta hasil yang stabil, sehingga ini mengartikan instrument tersebut sudah reliabel.

Guna mengetahui besaran nilai dari hasil penghitungan yang bisa diterimajika melakukan penghitungan kembali. Biasanya metode Cronbach's Alpha yang paling umum dipakai guna mengukur instrument dalam pengumpulan datanya. Agar data tersebut reliabel maka Cronbach's Alpha diharuskan lebih dari 0,06.

3.11 Uji Asumsi Klasik

Uji ini guna melihat bahwasanya model regresi yang dilakukan dapat diipergunakan sebagai alat prediksi yang tepat. Uji heteroskedastisitas, multikolinieritas, dan normalitas dapat dilakukan pada uji asumsi klasik dengan bantuan SPSS 25.

3.11.1 Uji Normalitas

Uji ini guna memperlihatkan nilai residual yang dianalisa mempunyai distribusi yang normal ataupun tidak. Nilai residual yang distribusinya normal dapat menghasilkan kurva yang apabila diamati akan sama menyerupai lonceng.

Guna mengamati sebuah normalitas pada data yang akan diukur dapat dilakukan dengan uji nonparametrik *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria dalam penarikan kesimpulan dari pengujian *Kolmogorov-Smirnov Z* (1 Sample K- S), yakni :

1. Apabila *Asymp. Sig. (2tailed)* $> 0,05$, artiannya data memiliki distribusi normal ;
2. Apabila *Asymp. Sig. (2tailed)* $< 0,05$, artiannya data tidak memiliki distribusi normal.

3.11.2 Uji Multikolinearitas

Dalam persamaan regresi tidak diperbolehkan adanya multikolinearitas yang mengartikan tidak adanya korelasi atau hubungan baik ataupun mendekati baik diantara variable bebas yang membentuk persamaan tersebut.

Tanda-tanda multikolineritas bisa dilakukan melalui tes yang bisa mendapatkan dan menguji persamaan yang terbentuk apakah memiliki tanda multikolinearitas yaitu dengan mengamati *Variance Inflation Factor (VIF)*. Sebuah dikatakan tidak terjadi multikolinearitas jika *Tolerance* $> 0,1$ dan *VIF* < 10 .

3.11.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian glejser, maka heteroskedastisitas diuji ketika penyusunan model regresi dan juga residual absolut dengan variabel bebas. Jika keseluruhan variable Data dianggap memiliki permasalahan heteroskedastisitas jika varian variable pada data yang dipergunakan tidak sama. Gejala ini dapat dinyatakan jikadalam data ada perbedaan varians dari residual pada model regresi tersebut. Dengan mempergunakan bebasnya mempunyai sig. $> 0,05$, maka pada model tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.12 Uji Pengaruh

3.12.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Penganalisisan ini dipakai guna mengetahui besaran pengaruh dan hubungan variable bebas yang jumlahnya lebih dari satu.

Rumus 3.3 Persamaan Regresi

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

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

A = Konstanta

b_1b_2 = Koefisien Variabel Independen

X1 = Lingkungan kerja

X2 = Komunikasi

e = Standar Kesalahan

3.12.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 adalah skor yang dipergunakan supaya melihat seberapa jauhnya model yang terbentuk dapat memperlihatkan kondisi yang sesungguhnya. Nilai ini dijadikan tolak ukur sesuai garis regresi yang didapatkan melalui data yang diuji. Nilai R^2 bisa diartikan menjadi presentase nilai yang menunjukkan adanya perbedaan skor Y, selanjutnya perbedaan itu dijelaskan oleh variable lainnya yang tidak dibahas.

Rumus 3.4 Koefisien Determinasi

$$R^2 = \frac{\text{Sum of Square Regression}}{\text{Sum of Square Total}}$$

Adjusted RSquare yaitu R^2 yang ditetapkan, nilai ini ialah angka yang mencoba memperbaiki R^2 agar dapat menyeimbangi akurasi model pada populasi. Selanjutnya nilai ini dipergunakan apabila variable bebas lebih dari dua atau dalam regresi berganda.

3.13 Uji Hipotesis

3.13.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji ini dipakai guna mengetahui bahwasanya variable bebas pada model regresi ada pengaruh signifikan pada variable terikatnya secara parsial. Sedangkan pada penelitian ini guna melihat pengaruh lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi kerja pada kinerja karyawannya. Uji ini bisa dilakukan dengan rumusan :

Rumus 3.5 Uji T

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

S_{b_i} = Standar kesalahan variabel

b_i = Koefisien regresi variabel i

Berbagai tahapan dalam perolehan hasil beserta penganalisisannya meliputi :

1. Menetapkan hipotesis ;
2. menetapkan tahapan signifikan ;
3. Menentukan skor dari t tabel ;
4. Melakukan perbandingan antara t hitung dan t tabel ;
5. H_0 ditolak dan H_a diterima pada saat t hitung > t tabel dan sig. < 0,05 ;
6. H_0 diterima dan H_a ditolak pada saat t hitung < t tabel dan sig. < 0,05.

3.13.2 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilaksanakan dengan melakukan perbandingan diantara F hitung pada F tabel dengan rumusan :

Rumus 3.6 Uji F

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2 (n - m - 1)}{m (1 - R^2)}$$

Keterangan :

n = Total responden

m = total variabel bebas

Berbagai tahapan dalam perolehan hasil beserta penganalisisannya, yaitu meliputi:

1. Merumuskan hipotesis ;
2. Menentukan tahap signifikannya ;
3. Menentukan skor dari F tabel ;
4. Melakukan perbandingan diantara F hitung dan F tabel ;
5. $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$ mengartikan H_0 ditolak dan hipotesis diterima ;
6. $\text{Sig} < 0,05$ mengartikan H_0 ditolak dan hipotesis diterima.

