

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT KAPITAL PUTRA RAYA  
DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh  
Yubby  
140910127**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2018**

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT KAPITAL PUTRA RAYA  
DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**

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



**Oleh  
Yubby  
140910127**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2018**

## **SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Yubby  
NPM/NIP : 140910127  
Fakultas : Bisnis  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

### **PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KAPITAL PUTRA RAYA DI KOTA BATAM**

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 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, 02 Februari 2018

Materai 6000

**Yubby**  
140910127

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT KAPITAL PUTRA RAYA  
DI KOTA BATAM**

Oleh  
Yubby  
140910127

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

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
seperti tertera di bawah ini

**Batam, 02 Februari 2018**

**Raymond, S.E., M.Sc.**  
Pembimbing

## ABSTRAK

Keberhasilan perusahaan akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Suatu perusahaan mempunyai tujuan untuk mengembangkan usahanya, mempertahankan hidup dan menghasilkan laba, maka kinerja karyawan sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Ada beberapa faktor yang menyebabkan kinerja karyawan menurun, salah satunya adalah kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kapital Putra Raya di Kota Batam”. Jumlah karyawan pada PT Kapital Putra Raya sebanyak 103 orang dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh sehingga jumlah sampel yaitu 103 responden. Metode pengumpulan data yaitu dengan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji t parsial dan uji F simultan. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kapital Putra Raya di Kota Batam.

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

## **ABSTRACT**

*The success of the firm will be affected by several factors, one important factor is the source of human resources because of the human resources is the perpetrator of the overall level of planning to evaluation can take advantage of available resources by the company. In a company human resources holds a important roles for running company activities. A company has a purpose to expand their business, maintaining life and make profit, so an employee performance is very important as a success measurement in running business. A success organization is very influenced by individual employee performance. There are several factors that cause the performance of employee decreased, one of which is the compensation, communication and work environment. The purpose of this research was to determine the effect of compensation, communication and work environment to the employee performance. The research titled “The Effect of Compensation, Communication and Work Environment of Employee Performance at PT Kapital Putra Raya in Batam”. Total amounts of employees on PT Kapital Putra Raya are 103 peoples with the technique sampling is saturated sampling so that the samples on this study are 103 respondent. Methods of data collection is by questionnaires. The data analysis technique used is descriptive analysis, data quality test, the classical assumption test, multiple regression analysis, partially t-test and simultaneously t-test. Based on the results of analysis show that compensation to a negative effect and significant affect employee performance. Communication to a positive effect and significant affect employee performance. Work environment to a positive effect and significant affect employee performance. Compensation, communication and work environment significant to a positive effect and significant affect employee performance on PT Kapital Putra Raya in Batam.*

**Keywords: Compensation, Communication, Work Environment and Employee Performance**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada 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 Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Putera Batam.
3. **Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku** Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Bapak **Raymond, S.E., M.Sc.** selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Seluruh Dosen Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Kapital Putra Raya yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan bersedia menjadi responden.
7. Kedua orang tua saya yang telah memberikan dukungan selama ini.
8. Kepada seluruh teman-teman mahasiswa/mahasiswi program studi Manajemen Bisnis di kelas Nagoya atas kebersamaan dan kerjasamanya selama ini.
9. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dukungannya.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 18 Januari 2018

Yubby

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	8
1.3. Batasan Masalah .....	8
1.4. Rumusan Masalah .....	9
1.5. Tujuan Penelitian .....	9
1.6. Manfaat Penelitian .....	10
1.6.1. Manfaat Teoritis .....	10
1.6.2. Manfaat Praktis .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	33
2.1. Teori Dasar .....	33
2.1.1. Kompensasi .....	33
2.1.1.1. Pengertian Kompensasi .....	33
2.1.1.2. Tujuan Kompensasi .....	33
2.1.1.3. Indikator Kompensasi .....	35
2.1.1.4. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kompensasi .....	36
2.1.2. Komunikasi .....	37
2.1.2.1. Pengertian Komunikasi .....	37
2.1.2.2. Proses Komunikasi .....	38
2.1.2.3. Prinsip-Prinsip Komunikasi .....	39
2.1.2.4. Indikator Komunikasi .....	41
2.1.3. Lingkungan Kerja .....	42
2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja .....	42
2.1.3.2. Manfaat Lingkungan Kerja .....	42
2.1.3.3. Indikator Lingkungan Kerja .....	43
2.1.3.4. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja .....	43
2.1.4. Kinerja Karyawan .....	45



2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	45
2.1.4.2. Manfaat Penilaian Kinerja.....	46
2.1.4.3. Kriteria-Kriteria Kinerja.....	47
2.1.4.4. Indikator Kinerja Karyawan.....	49
2.2. Penelitian Terdahulu .....	50
2.3. Kerangka Pemikiran.....	53
2.4. Hipotesis Penelitian.....	54
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>55</b>
3.1. Desain Penelitian.....	55
3.2. Operasional Variabel.....	56
3.3. Populasi dan Sampel .....	57
3.3.1. Populasi .....	57
3.3.2. Sampel.....	57
3.4. Teknik Pengumpulan Data .....	57
3.4.1. Jenis dan Sumber Data .....	58
3.4.2. Alat Pengumpulan Data .....	58
3.5. Metode Analisis Data .....	59
3.5.1. Analisis Deskriptif .....	59
3.5.2. Uji Kualitas Data.....	60
3.5.2.1. Uji Validitas .....	61
3.5.2.2. Uji Reliabilitas .....	62
3.5.3. Uji Asumsi Klasik .....	63
3.5.3.1. Uji Normalitas .....	63
3.5.3.2. Uji Multikolinearitas .....	64
3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas .....	65
3.5.4. Uji Pengaruh .....	66
3.5.4.1. Uji Regresi Linear Berganda.....	66
3.5.4.2. Analisis Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	67
3.5.5. Uji Hipotesis .....	68
3.5.5.1. Uji t Parsial.....	68
3.5.5.2. Uji F Simultan .....	69
3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian .....	70
3.6.1. Lokasi Penelitian.....	70
3.6.2. Jadwal Penelitian.....	71
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>50</b>
4.1. Profil Responden .....	50
4.1.1. Profil Responden Berdasarkan Bagian.....	50
4.1.2. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
4.1.3. Profil Responden Berdasarkan Usia.....	53
4.1.4. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan .....	55
4.1.5. Profil Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	56
4.2. Hasil Penelitian .....	58
4.2.1. Analisis Deskriptif .....	58

4.2.1.1.Variabel Kompensasi (X1).....	58
4.2.1.2.Variabel Komunikasi (X2).....	59
4.2.1.3.Variabel Lingkungan Kerja (X3) .....	60
4.2.1.4.Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	61
4.2.2. Uji Kualitas Data.....	62
4.2.2.1.Hasil Uji Validitas Data .....	62
4.2.2.2.Hasil Uji Reliabilitas Data .....	67
4.2.3. Uji Asumsi Klasik.....	68
4.2.3.1.Uji Normalitas .....	68
4.2.3.2.Uji Multikolinearitas .....	70
4.2.3.3.Uji Heteroskedastisitas.....	71
4.2.4. Uji Pengaruh .....	72
4.2.4.1.Uji Regresi Linear Berganda.....	72
4.2.4.2.Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	74
4.2.4.3.Uji t Parsial.....	75
4.2.4.4.Uji F Simultan .....	77
4.3. Pembahasan.....	78
<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</b>	
<b>Lampiran 1. Pendukung Penelitian</b>	
<b>Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup</b>	
<b>Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian</b>	

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran .....	21
Gambar 4.1. Data Responden Berdasarkan Bagian .....	52
Gambar 4.2. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
Gambar 4.3. Data Responden Berdasarkan Usia .....	54
Gambar 4.4. Data Responden Berdasarkan Pendidikan.....	56
Gambar 4.5. Data Responden Berdasarkan Masa Bekerja .....	57
Gambar 4.6. <i>Histogram Regression Residual</i> .....	68
Gambar 4.7. <i>P-P Plot of Regression Standardized Residual</i> .....	69
Gambar 4.8. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	72

## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1. Kinerja Karyawan Dalam Tahun 2014-2016 PT Kapital Putra Raya.....	4
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	30
Tabel 3.1. Operasional Variabel.....	34
Tabel 3.2. Skala <i>Likert</i> .....	37
Tabel 3.3. Rentang Skala .....	38
Tabel 3.4. Jadwal Kegiatan Penelitian .....	39
Tabel 4.1. Data Profil Responden Berdasarkan Bagian.....	51
Tabel 4.2. Data Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
Tabel 4.3. Data Profil Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4.4. Data Profil Responden Berdasarkan Pendidikan .....	55
Tabel 4.5. Data Profil Responden Berdasarkan Masa Bekerja .....	56
Tabel 4.6. Pernyataan Variabel Kompensasi (X1).....	58
Tabel 4.7. Pernyataan Variabel Komunikasi (X2).....	59
Tabel 4.8. Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X3) .....	60
Tabel 4.9. Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	61
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Kompensasi.....	63
Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas Komunikasi .....	64
Tabel 4.12. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	65
Tabel 4.13. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	66
Tabel 4.14. Hasil Uji Reliabilitas .....	67
Tabel 4.15. Hasil Uji Normalitas .....	70
Tabel 4.16. Hasil Uji Multikolinearitas.....	71
Tabel 4.17. Uji Regresi Linear Berganda.....	73
Tabel 4.18. Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	74
Tabel 4.19. Hasil Uji t Parsial .....	76
Tabel 4.20. Hasil Uji F.....	77

## DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1. Rentang Skala .....	27
Rumus 3.2. Uji Validitas .....	29
Rumus 3.3. Uji Reliabilitas .....	40
Rumus 3.4. Uji Regresi Linear Berganda .....	44
Rumus 3.5. Determinasi ( $R^2$ ).....	45
Rumus 3.6. Uji t .....	46
Rumus 3.7. Uji F .....	46

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Pendukung Penelitian**
- Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup**
- Lampiran 3. Surat Izin Penelitian**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Keberhasilan perusahaan akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia dalam perusahaan memegang peranan penting untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal bagi perusahaan. Suatu perusahaan mempunyai tujuan untuk mengembangkan usahanya, mempertahankan hidup dan menghasilkan laba, maka kinerja karyawan sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha.

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan hal mendasar dari masalah timbulnya kinerja karyawan. Kompensasi merupakan sejumlah paket yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Karyawan bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada perusahaan tentunya ingin mendapatkan kompensasi yang dapat memenuhi

kebutuhan sehari-hari. Jika kompensasi yang diberikan belum dapat memenuhi kebutuhan karyawan maka niat dalam bekerja akan menurun (Wibowo, 2016: 289).

Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menjalani interaksi antara satu dengan yang lainnya. Komunikasi melibatkan individu-individu dalam suatu hubungan kelompok, organisasi dan masyarakat yang merespon dan menciptakan pesan untuk beradaptasi dengan lingkungan satu sama lain. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Manopo, 2014: 360), menyatakan bahwa komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling bergantung satu sama lain. Komunikasi yang baik antar karyawan akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugasnya, sehingga tingkat kinerja suatu perusahaan menjadi semakin baik. Jika komunikasi dilakukan dengan baik, maka informasi akan lebih efektif dan karyawan akan melakukan upaya mencapai tujuan bersama.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad, Adolfina, & Genita, 2016: 46), menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan memengaruhi pegawai lebih fokus dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan padanya. Lingkungan kerja yang di sekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat memengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan memengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi



penyebab karyawan mudah sakit dan sulit berkonsentrasi yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja dapat dilakukan dengan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara dan tata ruang kantor yang nyaman.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan tercapai (Wibowo, 2016: 7).

Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah kinerja karyawan, begitu pula yang terjadi dalam PT Kapital Putra Raya. PT Kapital Putra Raya ini merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang *developer, contractor dan marketing* yang beralamat di Orchid Business Centre blok A No. 8-10 Batam. PT Kapital Putra Raya telah mengembangkan dan memasarkan beberapa kawasan yaitu Lytech Industrial Park, Kapita Plaza dan Lytech Home Centre. Konsep pertama yang didirikan pada tahun 2001 yaitu Lytech Industrial Park. Lytech Industrial Park ini adalah kawasan industri ringan dengan area luas 6 Ha yang beralamat di Belian Batam Centre. Pada tahun 2013 PT Kapital Putra Raya mendirikan tempat pusat

perbelanjaan yaitu Kapita Plaza yang berlokasi di Jalan Abulyatama Batam Centre. Kemudian, pada tahun 2015 kembali mendirikan pusat perbelanjaan yang berlokasi di Bengkong Sadai yaitu Lytech Home Centre. Adapun masalah dalam PT Kapital Putra Raya di kinerja karyawannya. Kinerja karyawan PT Kapital Putra Raya harus mendapat perhatian serius karena peningkatan kinerja karyawan tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta dari pihak perusahaan maupun pihak karyawan itu sendiri. Keberhasilan perusahaan didukung oleh manajer yang efektif dimana manajer dapat memengaruhi bawahannya untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja juga bergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Untuk dapat mengoptimalkan tujuan perusahaan tentunya diperlukan kinerja karyawan yang optimal. Dapat dilihat berdasarkan data hasil laporan kinerja karyawan tahun 2014-2016 sebagai berikut :

**Tabel 1.1** Kinerja Karyawan Dalam Tahun 2014-2016 PT Kapital Putra Raya

TAHUN	TARGET	PENCAPAIAN
2014	910.000	855.000
2015	840.000	770.000
2016	750.000	675.000

**Sumber :** Laporan PT Kapital Putra Raya tahun 2014-2016

Berdasarkan data pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Kapital Putra Raya selama tiga tahun terakhir ini mengalami penurunan dan belum mampu mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan setiap

tahunnya. Hal ini terlihat bahwa dalam tahun 2014 dimana target yang ditetapkan 910.000 dan pencapaiannya 855.000, pada tahun 2015 target yang ditetapkan 840.000 dan pencapaiannya 770.000 dan pada tahun 2016 target yang ditetapkan 750.000 dan pencapaiannya 675.000. Apabila tidak di kelola dengan baik, akan berdampak bagi pendapatan perusahaan. Berdasarkan informasi yang diterima dari PT Kapital Putra Raya bahwa ada alasan utama dari menurunnya kinerja yaitu masalah kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja.

Permasalahan kinerja karyawan pada PT Kapital Putra Raya karena kompensasi yang diberikan terutama gaji yang masih di bawah angka UMK (Upah Minimum Kota) dan sistem insentif yang diterapkan tidak diperlakukan secara adil kepada setiap karyawan. Kesalahan dalam menerapkan sistem penghargaan akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja dikalangan pekerja. Apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan turunnya kinerja bagi karyawan.

Selain kompensasi, permasalahan yang terjadi pada PT Kapital Putra Raya karena adanya masalah komunikasi. Pentingnya tata cara berbicara dalam komunikasi tidak terbatas pada komunikasi personal tetapi juga komunikasi dalam organisasi agar dapat berjalan dengan baik. Kurangnya komunikasi dan sikap ketidakpedulian dalam organisasi dapat mengakibatkan tidak lancar dalam kegiatan organisasi. Para karyawan yang ada di perusahaan hendaknya dapat berkomunikasi dengan baik antar sesama karyawan maupun antar sesama divisi agar tidak terjadinya kesalahpahaman yang dapat menurunkan kinerja karyawan.

Adapun masalah yang terjadi pada PT Kapital Putra Raya yaitu masalah pada lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat penting untuk menunjang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hampir semua karyawan menginginkan lingkungan kerja yang baik agar dapat bekerja secara nyaman. Tata ruang kerja yang terlalu sempit dan kondisi ruang yang kotor akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sifat senioritas dalam perusahaan menyebabkan hubungan menjadi tidak harmonis antar sesama karyawan. Jika perusahaan tidak mengelola lingkungan kerja dengan baik akan menyebabkan karyawan yang semakin tidak nyaman berada di perusahaan.

Penelitian ini diperkuat oleh (Hastuti, Andi, & Siti, 2013) Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koordinator Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa keterampilan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap etika kerja, motivasi karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap etika kerja, etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (Muhammad et al., 2016) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Tulenan, 2015) *The Effect of Work Environment and Compensation Toward Employee Performance at The Office of State Assets and Auction Service Manado. Research result shows that*

*work environment and compensation have significant positive effect on employee performance simultaneously. Also, work environment has significant positive effect on employee performance, while compensation has positive influence but not significant on employee performance partially. (Femi, 2014) The Impact of Communication on Workers' Performance in Selected Organisations in Lagos State, Nigeria. The result of this study reveals that a relationship exists between effective communication and workers' performance, productivity and commitment. The study recommended that managers will need to communicate with employees regularly to improve workers commitment and performance. (Suharyanto, Ery, & Hendra, 2014) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi QIP PT GSI Cianjur. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.*

Jadi, penelitian ini penting untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan **“Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kapital Putra Raya di Kota Batam”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan PT Kapital Putra Raya yang semakin menurun.
2. Kompensasi berupa gaji yang masih di bawah angka UMK (Upah Minimum Kota).
3. Sistem insentif yang diterapkan tidak diperlakukan secara adil kepada setiap karyawan.
4. Menimbulkan kesalahpahaman karena kurangnya komunikasi antar sesama karyawan maupun antar sesama divisi.
5. Tata ruang kerja yang terlalu sempit sehingga karyawan merasa tidak nyaman.
6. Sifat senioritas pada karyawan menyebabkan hubungan menjadi tidak harmonis.

## **1.3. Batasan Masalah**

Batasan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah pengaruh kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kapital Putra Raya di Kota Batam yang dimulai sejak tahun 2014 sampai dengan tahun 2016.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Kapital Putra Raya di Kota Batam?
2. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Kapital Putra Raya di Kota Batam?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Kapital Putra Raya di Kota Batam?
4. Apakah kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Kapital Putra Raya di Kota Batam?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada perumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Kapital Putra Raya di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Kapital Putra Raya di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kapital Putra Raya di Kota Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kapital Putra Raya di Kota Batam.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan, wawasan, dan pengalaman peneliti dibidang sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

#### **1. Bagi PT Kapital Putra Raya**

Dalam penelitian ini diharapkan dapat membantu memecahkan masalah kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kapital Putra Raya di kota Batam.

#### **2. Bagi Universitas Putera Batam**

Sebagai bahan masukan bagi Universitas Putera Batam untuk memperbaiki praktik-praktik pembelajaran agar Universitas Putera Batam menjadi lebih kreatif, efektif dan efisien sehingga kualitas pembelajaran dan hasil belajar mahasiswa meningkat.

#### **3. Bagi Peneliti**

Untuk menambah wawasan agar dapat mengaplikasikan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan, juga salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Sarjana Ekonomi Universitas Putera Batam.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Teori Dasar**

##### **2.1.1. Kompensasi**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atau penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2016: 289).

Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan (Sutrisno, 2009: 187).

Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi (Sunyoto, 2012a: 153).

###### **2.1.1.2. Tujuan Kompensasi**

Menurut (Wibowo, 2016: 291) tujuan kompensasi yang efektif meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Memperoleh personal yang berkualitas  
Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk member daya tarik bagi para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap suplai dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.
2. Mempertahankan karyawan yang ada  
Para karyawan akan keluar jika mendapatkan pembayaran yang tidak kompetitif dan akibatnya akan menyebabkan terjadinya perputaran karyawan yang semakin tinggi.
3. Menjamin keadilan  
Manajemen kompensasi berusaha keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan kisaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.
4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan  
Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku di masa depan.
5. Mengendalikan biaya  
Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan.

6. Mengikuti aturan hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor – faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

7. Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia, manajer operasi dan para karyawan.

8. Meningkatkan efisiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi sumber daya manusia yang optimal.

### **2.1.1.3. Indikator Kompensasi**

Dari hasil penelitian yang dilakukan (Izzah & Ida, 2016: 166), menyatakan bahwa indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji dan upah

Gaji adalah kompensasi atau balas jasa yang diberikan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Sedangkan upah adalah kompensasi atau balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan harian dengan berpedoman atas perjanjian yang telah disepakati.

2. Insentif

Insentif adalah kompensasi atau balas jasa yang diberikan kepada karyawan tetap yang berprestasi.

### 3. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

### 4. Fasilitas

Contoh fasilitas yaitu parkir khusus karyawan, kafetaria, mobil perusahaan dan fasilitas lainnya yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya.

#### **2.1.1.4. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kompensasi**

Kompensasi dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal organisasi. Sebagai faktor eksternal adalah *the labor market, the economy, the government dan unions*. Sedangkan sebagai faktor internal adalah *the labor budget dan who makes compensation decision* (Wibowo, 2016: 293).

1. *The Labor Market*, pasar tenaga kerja. Pada umumnya timbul pendapat dan penawaran. Pada kenyataannya, apabila terdapat kesempatan kerja penuh, upah dan gaji mungkin lebih tinggi untuk menarik dan menjaga kecukupan pekerja yang berkualitas. Dalam depresi, bayaran lebih rendah. Bayaran mungkin juga lebih tinggi apabila pekerja terampil tersedia terbatas di pasar.
2. *The Economy*, kondisi ekonomi. Kondisi perekonomian, terutama tingkat daya saing, memengaruhi kemampuan organisasi membayar upah tinggi. Semakin tinggi situasi tingkat kompetitif, organisasi semakin kurang mampu membayar upah lebih tinggi.

3. *The Government*, pemerintah. Pemerintah secara langsung memengaruhi kompensasi melalui pengendalian upah, antara lain sebagai contoh apabila pemerintah menetapkan besaran upah minimum.
4. *Unions*, perserikatan. Serikat pekerja mempunyai pengaruh pada bayaran, tunjangan dan perbaikan kondisi kerja. Pada umumnya cenderung mengakibatkan meningkatnya tingkat bayaran. Apabila serikat pekerja kuat akan memengaruhi kebijakan kompensasi.
5. *The Labor Budget*, anggaran tenaga kerja. Anggaran tenaga kerja umumnya mengidentifikasi jumlah uang tersedia untuk kompensasi tahunan pekerja. Setiap unit kerja dalam organisasi dipengaruhi oleh besarnya anggaran tenaga kerja, yang menyatakan berapa banyak tersedia untuk unit kerja.
6. *Who Makes Compensation Decision*, pembuat keputusan kompensasi. Keputusan tentang berapa banyak membayar, sistem apa dipergunakan, tunjangan apa yang ditawarkan, dipengaruhi dari atas sampai ke bawah dari organisasi. Manajemen membuat keputusan yang mempertimbangkan jumlah total anggaran yang disediakan untuk bayaran, bentuk bayaran yang dipergunakan dan kebijakan bayaran lainnya.

## **2.1.2. Komunikasi**

### **2.1.2.1. Pengertian Komunikasi**

Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi

juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya. Dan perpindahan yang efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi bahwa seseorang mengirimkan berita dan menerimanya sangat tergantung pada keterampilan-keterampilan tertentu (Handoko, 2016: 270).

Komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku (Afandi, 2016: 34).

#### **2.1.2.2. Proses Komunikasi**

Menurut (Handoko, 2016: 272) model proses komunikasi yang lebih terperinci dengan unsur-unsur penting yang terlibat dalam komunikasi antara dan di antara para anggota organisasi sebagai berikut:

1. Sumber. Sumber atau pengirim berita memainkan langkah pertama dalam proses komunikasi. Sumber mengendalikan macam berita yang dikirim, susunan yang digunakan dan saluran melalui mana berita dikirimkan. Dalam organisasi, sumber merupakan pihak yang mempunyai kebutuhan dan keinginan untuk mengkomunikasikan sesuatu gagasan, pemikiran dan informasi kepada pihak lain.
2. Pengubahan berita ke dalam sandi atau kode. Langkah kedua ini mengubah berita ke dalam berbagai bentuk simbol verbal atau nonverbal yang mampu

memindahkan pengertian, seperti kata-kata percakapan atau tulisan, angka, gerakan ataupun kegiatan.

3. Pengiriman berita. Langkah ketiga mencerminkan pilihan komunikator terhadap media atau saluran distribusi. Salah satu keputusan penting yang harus dibuat pengirim adalah dalam penentuan saluran yang tepat atau sesuai bagi pengiriman berita tertentu.
4. Penerimaan berita. Langkah keempat adalah penerimaan berita oleh pihak penerima. Pengiriman berita belum lengkap atau tidak terjadi bila suatu pihak belum menerima berita. Banyak komunikasi penting gagal karena seseorang tidak pernah menerima berita.
5. Pengartian atau penterjemahan kembali berita. Langkah kelima proses komunikasi adalah *decoding*. Penerima mempunyai tanggung jawab besar untuk efektivitas komunikasi, dalam hal komunikasi dua arah.
6. Umpan balik. Setelah berita diterima dan diterjemahkan, penerima mungkin menyampaikan berita balasan yang ditujukan kepada pengirim mula-mula atau orang lain.

### **2.1.2.3. Prinsip-Prinsip Komunikasi**

Menurut (Afandi, 2016: 40), beberapa prinsip dasar yang harus diperhatikan dalam berkomunikasi sebagai berikut:

1. *Respect*, merupakan sikap hormat dan menghargai terhadap lawan bicara. Melalui sikap ini, kita belajar untuk berhenti sejenak agar tidak mementingkan diri kita sendiri akan tetapi lebih mengutamakan kepentingan

orang lain. Melalui informasi yang telah disampaikan, kita berusaha untuk memahami orang lain dan menjaga sikap bahwa kita memang butuh akan informasi tersebut.

2. *Empathy*, yaitu kemampuan kita untuk menempatkan diri kita pada kondisi yang dihadapi oleh orang lain. Dalam hal ini, kita berusaha untuk memahami sikap seseorang serta ikut dalam kondisi yang sedang dialami oleh orang tersebut sehingga hubungan emosional pun akan lebih mudah terjalin.
3. *Audible*, yaitu dapat didengarkan atau dimengerti dengan baik. Hal yang perlu dilakukan agar pesan yang disampaikan dapat dimengerti adalah sebagai berikut:
  - a. Buat pesan untuk mudah dimengerti
  - b. Fokus pada informasi yang penting
  - c. Gunakan ilustrasi untuk membantu memperjelas isi dari pesan
  - d. Antisipasi kemungkinan masalah yang akan muncul.
4. *Clarity*, yaitu kejelasan dari pesan yang disampaikan. Kejelasan dari pesan dibutuhkan melalui simbol, bahasa yang baik, penegasan kata dan sebagainya.
5. *Humble*, yaitu sikap rendah hati di mana melalui sikap rendah hati, seseorang akan lebih menghargai orang lain baik sikap, tindakan serta perkataannya.



#### **2.1.2.4. Indikator Komunikasi**

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yuniasih & Syarah, 2016: 74), menyatakan bahwa indikator komunikasi adalah sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu penyampaian

Ketepatan dalam menyampaikan komunikasi harus diperhatikan, sebab jika penyampaian terlambat maka kemungkinan apa yang disampaikan tersebut tidak ada manfaatnya.

2. Menggunakan kata-kata dan kalimatnya mudah dipahami

Agar komunikasi yang disampaikan dapat mudah dipahami, maka perlu mempergunakan kata-kata dan kalimat yang baik.

3. Penyampaian pesan dilakukan dengan tenang dan tidak emosional

Pesan disampaikan dengan jelas, kata-kata dan kalimatnya mudah dipahami, waktu dan kondisi yang tepat, disampaikan dengan tenang dan tidak emosional sehingga dapat memperkecil hambatan dalam menyampaikan suatu pesan.

4. Komunikasi dilakukan dengan dua arah

Komunikasi dilakukan jika komunikator dan komunikan sama-sama berperan aktif. Mereka saling bergantian menjadi komunikator dan komunikan.

5. Penyampaian pesan lengkap dan menyeluruh

Pesan yang disampaikan harus dapat dimengerti oleh penerima komunikasi, maka pesan tersebut harus lengkap sehingga tidak menimbulkan keraguan bagi penerima komunikasi.

6. Adanya respon yang timbul dari penerima pesan

Komunikasi yang disampaikan komunikator dipahami oleh komunikan yang kemudian ditanggapi tentang apa yang telah di sampaikan komunikator, selanjutnya komunikan memberikan kepada komunikator yang akhirnya antara komunikator dan komunikan terjadi interaksi.

### **2.1.3. Lingkungan Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2016: 51).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan penerangan. Lingkungan organisasi tercermin pada karyawan. Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan perilaku karyawan (Sunyoto, 2012b: 43).

#### **2.1.3.2. Manfaat Lingkungan Kerja**

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam

skala waktu yang ditentukan. Kinerja akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Afandi, 2016: 57).

#### **2.1.3.3. Indikator Lingkungan Kerja**

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2016: 5), menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan di tempat kerja
2. Sirkulasi udara di tempat kerja
3. Keamanan di tempat kerja
4. Hubungan dengan atasan
5. Hubungan dengan sesama karyawan atau rekan kerja.

#### **2.1.3.4. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut (Afandi, 2016: 52), faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri.

- a. Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b. Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c. Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja.

d. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*

*Visual privacy* sebagai keleluasaan pribadi terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. *Acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor lingkungan psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian.

a. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerja sama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

## **2.1.4. Kinerja Karyawan**

### **2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah

memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi (Afandi, 2016: 68).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2016:7).

#### **2.1.4.2. Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut (Wibowo, 2016: 192), manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan dalam budaya organisasi.
2. Mendefinisikan tujuan, target dan sasaran untuk periode yang akan datang
3. Memberi orang target yang tidak mungkin dapat dicapai, sebagai alat untuk memecat di kemudian hari
4. Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerja untuk memberikan kinerja tinggi
5. Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan
6. Melobi penilai untuk kepentingan politis dan bahkan akhir yang meragukan
7. Mendapatkan kesenangan khusus

8. Menyepakati tujuan pembelajaran
9. Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan
10. Mengidentifikasi dan merencanakan menghilangkan kelemahan.
11. Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian
12. Membangun dialog yang sudah ada antara manajer dengan anak buahnya
13. Menjaga perusahaan atau pemegang saham utama senang tetapi tanpa maksud menggunakan penilaian menjalankan perusahaan.

#### **2.1.4.3. Kriteria-Kriteria Kinerja**

Menurut (Afandi, 2016: 70), kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi. Ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

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

2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal.
3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

Kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

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



7. *Initiative* (inisiatif) adalah semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal Qualities* (kualitas personal) adalah menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

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

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yuniasih & Syarah, 2016: 74), menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya atau standar kerja normal dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

3. Pemanfaatan waktu

Penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

4. Tingkat kehadiran

Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan yang optimal bagi perusahaan.

## 5. Kerjasama

Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi.

### 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini beberapa analisis data penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis:

1. Menurut (Hastuti et al., 2013), dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koordinator Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur Di Probolinggo” menyimpulkan metode penelitian dengan menggunakan analisis *structural equation modeling*. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi, motivasi dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Menurut (Muhammad et al., 2016), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado” menyimpulkan metode penelitian asosiatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial lingkungan kerja,

kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan dinas pendapatan daerah kota manado, sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja karyawan agar optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Menurut (Tulenan, 2015), dengan judul *“The Effect of Work Environment and Compensation toward Employee Performance at The Office of State Assets and Auction Service Manado”*. Research result shows that Work Environment and Compensation have significant positive effect on Employee Performance simultaneously. Also, Work Environment has significant positive effect on Employee Performance, while Compensation has positive influence but not significant on Employee Performance partially.
4. Menurut (Femi, 2014), dengan judul *“The Impact of Communication on Workers’ Performance in Selected Organisations in Lagos State, Nigeria”*. The result of this study reveals that a relationship exists between effective communication and workers’ performance, productivity and commitment. The study recommended that managers will need to communicate with employees regularly to improve workers commitment and performance.
5. Menurut (Suharyanto et al., 2014), dengan judul *“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi QIP PT GSI Cianjur”*. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2.1.** Penelitian Terdahulu

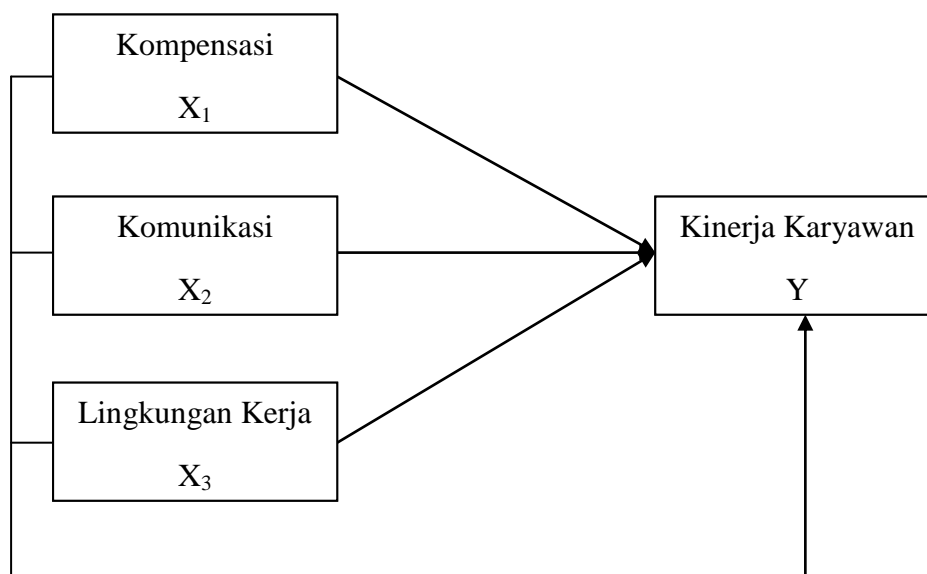
No	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Hastuti et al., 2013)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koordinator Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur Di Probolinggo	Analisis <i>structural equation modeling</i>	Komunikasi, Motivasi dan Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
2.	(Muhammad et al., 2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	(Tulenan, 2015)	<i>The Effect of Work Environment and Compensation toward Employee Performance at The Office of State Assets and Auction Service Manado</i>	<i>Multiple Regression Analysis</i>	<i>Work Environment and Compensation have significant positive effect on Employee Performance simultaneously.</i>
4.	(Femi, 2014)	<i>The Impact of Communication on Workers' Performance in Selected Organisations in Lagos State, Nigeria</i>	<i>Descriptive and Inferential</i>	<i>A relationship exists between effective communication and workers' performance, productivity and commitment.</i>

**Tabel 2.1.** Lanjutan

5.	(Suharyanto et al., 2014)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi QIP PT GSI Cianjur	Uji F, Uji t, Determinasi	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
----	---------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal yang dapat mendukung kinerja karyawan tersebut adalah kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja. Berikut ini adalah kerangka konseptual sebagai berikut:

**Gambar 2.1.** Kerangka Pemikiran

## **2.4. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub> : Kompensasi diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kapital Putra Raya di Kota Batam.

H<sub>2</sub> : Komunikasi diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kapaital Putra Raya di Kota Batam.

H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kapital Putra Raya di Kota Batam.

H<sub>4</sub> : Kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kapital Putra Raya di Kota Batam.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Desain penelitian merupakan rancangan yang diperlukan untuk disusun terlebih dahulu sebelum peneliti melaksanakan penelitian. Desain penelitian ditempatkan pada bagian awal bab atau materi tentang metode penelitian, dengan harapan dapat memberikan petunjuk atau arahan yang sistematis kepada peneliti tentang kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan, kapan akan dilakukan dan bagaimana cara melakukannya (Sanusi, 2014: 13).

Desain penelitian yang digunakan yaitu desain penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Desain penelitian deskriptif adalah desain penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi atau ilmiah yang berasal dari subjek atau objek responden karyawan PT Kapital Putra Raya di Kota Batam, yang diukur adalah tingkat kinerja karyawan melalui variabel kompensasi, komunikasi, dan lingkungan kerja (Sanusi, 2014: 13).

Metode kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Metode kuantitatif disebut sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2014: 7).

### 3.2. Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Adapun yang merupakan variabel bebas adalah kompensasi ( $X_1$ ), komunikasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan ( $Y$ ).

**Tabel 3.1.** Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Kompensasi ( $X_1$ )	Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atau penggunaan tenaga kerjanya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji dan upah.</li> <li>2. Insentif.</li> <li>3. Tunjangan.</li> <li>4. Fasilitas.</li> </ol>	<i>Skala Likert</i>
Komunikasi ( $X_2$ )	Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketepatan waktu penyampaian.</li> <li>2. Menggunakan kata-kata dan kalimatnya mudah dipahami.</li> <li>3. Penyampaian pesan dilakukan dengan tenang dan tidak emosional.</li> <li>4. Komunikasi dilakukan dengan dua arah.</li> <li>5. Penyampaian pesan lengkap dan menyeluruh.</li> <li>6. Adanya respon yang timbul dari penerima pesan.</li> </ol>	<i>Skala Likert</i>
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan penerangan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan di tempat kerja.</li> <li>2. Sirkulasi udara di tempat kerja.</li> <li>3. Keamanan di tempat kerja.</li> <li>4. Hubungan dengan atasan.</li> <li>5. Hubungan dengan sesama karyawan atau rekan kerja.</li> </ol>	<i>Skala Likert</i>



**Tabel 3.1.** Lanjutan

Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas Kerja.</li> <li>2. Kualitas Kerja.</li> <li>3. Pemanfaatan waktu.</li> <li>4. Tingkat kehadiran.</li> <li>5. Kerjasama.</li> </ol>	<i>Skala Likert</i>
----------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------

**Sumber:** (Wibowo, 2016: 289), (Handoko, 2016: 270), (Sunnyoto, 2012b: 43) dan (Wibowo, 2016: 7)

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kapital Putra Raya di Kota Batam dengan jumlah karyawan sebanyak 103 orang.

#### 3.3.2. Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling* jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014: 85). Sampel yang digunakan yaitu seluruh karyawan sebanyak 103 orang.

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber dan berbagai cara. Dari segi teknik pengumpulan data, teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (*interview*), kuesioner (angket), observasi (pengamatan) dan gabungan ketiganya. Dari sumber data, pengumpulan

data menggunakan sumber primer dan sekunder (Sugiyono, 2014: 137). Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### **3.4.1. Jenis dan Sumber Data**

##### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti (Sanusi, 2014: 104). Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada respondennya, yaitu karyawan pada PT Kapital Putra Raya.

##### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain (Sanusi, 2014: 104). Peneliti menggunakan studi pustaka untuk memperoleh data sekunder.

#### **3.4.2. Alat Pengumpulan Data**

##### **1. Kuesioner (Angket)**

Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yaitu melalui rancangan pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan setiap pernyataan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis. Respon pernyataan ini diberikan skor yang mengacu pada skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014, p. 93). Untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban itu dapat diberi skor, misalnya:

**Tabel 3.2.** Skala Likert

<b>PERNYATAAN</b>	<b>BOBOT/ PENILAIAN</b>
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

**Sumber:** (Sugiyono, 2014: 94)

## 2. Studi Pustaka

Studi pustaka dalam penelitian ini diperoleh dari buku dan jurnal yang dapat menunjang penelitian ini.

### 3.5. Metode Analisis Data

#### 3.5.1. Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014: 147). Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dari variabel independen yaitu kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dalam mengukur hipotesis penelitian ini, rumus yang digunakan untuk mengukur rentang skala adalah:

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

**Rumus 3.1.** Rentang Skala

**Sumber:** (Wibowo, 2012: 36)

Keterangan:

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif item jawaban

RK = Rentang Skala

Berdasarkan rumus tersebut, maka diperoleh jumlah rentang skala sebagai berikut:

$$RK = \frac{103(5-1)}{5}$$

$$RK = 82,4$$

Hasil perhitungan rentang skala yang diperoleh selanjutnya dikontribusikan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 3.3.** Rentang Skala

No	Rentang Skala	Kriteria
1	103 – 185,4	Sangat Tidak Setuju
2	185,5 – 267,9	Tidak Setuju
3	268 – 350,4	Netral
4	350,5 – 432,9	Setuju
5	433 – 515,4	Sangat Setuju

**Sumber :** Hasil Olahan Penelitian 2017

### 3.5.2. Uji Kualitas Data

Untuk mempermudah pengujian validitas dan reliabilitas butir-butir pernyataan penelitian, pembentukan garis regresi beserta pengujian hipotesis penelitian menggunakan alat bantu SPSS versi 21.

### 3.5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan terklarifikasi pada variabel-variabel yang telah ditentukan. Dalam menentukan kelayakan atau tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf 0.05. Artinya suatu item dianggap memiliki tingkat *valid* jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor total item. Untuk pengujian instrumen pengumpulan data berupa uji validitas dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Analisis ini dilakukan untuk mengorelasi skor masing-masing item dengan skor totalnya (Wibowo, 2012: 36). Besaran nilai koefisien korelasi *product moment* dapat diperoleh dengan rumus seperti dibawah ini:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

**Rumus 3.2.** Uji Validitas

**Sumber:** (Wibowo, 2012: 37)

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi
- x = Skor item
- y = Skor total dari y
- n = Jumlah banyaknya subjek

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0,05. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika r hitung  $\geq r$  tabel maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid. Jika r hitung  $< r$

tabel maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

### 3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Metode uji reliabilitas yang paling sering digunakan dan begitu umum untuk uji instrumen pengumpulan data yaitu metode *Cronbach's Alpha*. Data dikatakan reliabel apabila  $r$  alpha positif dan  $r$  alpha  $>$   $r$  tabel  $df = (\alpha, n-2)$ . Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dapat digunakan suatu rumus sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right] \quad \text{Rumus 3.3. Uji Reliabilitas}$$

**Sumber:** (Wibowo, 2012: 52)

Keterangan:

$r$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya item pertanyaan atau pernyataan

$\sum \sigma b^2$  = jumlah varian butir

$\sigma t^2$  = jumlah varian total

Kriteria bahwa pernyataan-pernyataan dari variabel adalah reliabel jika nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ )  $>$  0,6 dan sebaliknya jika nilai  $<$  0,6 maka dinyatakan pernyataan-pernyataan dari variabel tidak reliabel.

### 3.5.3. Uji Asumsi Klasik

#### 3.5.3.1. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2013: 160), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu:

1. Analisis grafik

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram, hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Menurut (Ghozali, 2013: 163), pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan analisis grafik adalah:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji statistik

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, pada hal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh sebab itu, dianjurkan samping uji grafik dilengkapi dengan uji statistik (Ghozali, 2013: 163).

Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis:

$H_0$  : Data residual berdistribusi normal

$H_a$  : Data residual tidak berdistribusi normal

### 3.5.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal.



Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2013: 105).

Ada beberapa cara yang digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas, akan tetapi untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dalam penelitian ini dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Adapun pemilihan *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF) dalam penelitian ini karena cara ini merupakan cara umum yang dilakukan dan dianggap lebih handal dalam mendeteksi ada-tidaknya multikolinearitas dalam model regresi serta pengujian dengan *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF) lebih lengkap dalam menganalisis data.

Menurut (Ghozali, 2013), dasar pengambilan keputusan dengan *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF) dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Jika nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.
2. Jika nilai *tolerance*  $< 0,1$  dan nilai VIF  $> 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

### 3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Metode ini yaitu dengan cara melihat grafik *scatterplot* antara *standardized predicted value* (ZPRED) dengan *studentized residual* (SRESID). Ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y

sesungguhnya). Dasar pengambilan keputusan yaitu jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **3.5.4. Uji Pengaruh**

#### **3.5.4.1. Uji Regresi Linear Berganda**

Menurut (Wibowo, 2012: 126), model regresi linear berganda dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya. Di dalam penggunaan analisis ini beberapa hal yang bisa dibuktikan adalah bentuk dan arah hubungan yang terjadi antara variabel independen dan variabel dependen, serta dapat mengetahui nilai estimasi atau prediksi nilai dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya jika suatu kondisi terjadi. Kondisi tersebut adalah naik atau turunnya nilai masing-masing variabel independen itu sendiri yang disajikan dalam model regresi.

Untuk menguji apakah masing-masing variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama dengan  $\alpha = 0,05$  dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis, yang dinyatakan dalam rumus sebagai berikut.

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 \dots + b_nx_n \quad \text{Rumus 3.4. Uji Regresi Linier Berganda}$$

**Sumber:** (Priyatno, 2010: 136)

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Kompensasi

X<sub>2</sub> = Komunikasi

X<sub>3</sub> = Lingkungan Kerja

#### 3.5.4.2. Analisis Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut (Wibowo, 2012: 135), analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau persentase keragaman Y yang diterangkan oleh X. Secara singkat koefisien tersebut untuk mengukur besar sumbangan dari variabel X (bebas) terhadap keragaman variabel Y (terikat).

$$R^2 = \frac{(ry_{x_1}) + (ry_{x_2}) - 2(ry_{x_1})(ry_{x_2})(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

**Rumus 3.5.** Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Sumber:** (Wibowo, 2012: 136)

### 3.5.5. Uji Hipotesis

#### 3.5.5.1. Uji t Parsial

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% nilai t hitung dari masing-masing koefisien regresi kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel. Jika t hitung > t tabel atau prob-sig <  $\alpha = 5\%$  berarti bahwa masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Priyatno, 2010: 68). Formula untuk regresi parsial sebagai berikut:

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}} \quad \text{Rumus 3.6. Uji-t}$$

**Sumber:** (Priyatno, 2010: 68)

Keterangan :

$b_i$  = Koefisien regresi variabel independen ke i.

$S_{b_i}$  = Standar *error* koefisien regresi variabel independen ke i.

Menurut (Priyatno, 2010: 68), langkah-langkah untuk uji-t adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis
  - a.  $H_0$  : X tidak berpengaruh terhadap Y
  - b.  $H_a$  : X berpengaruh terhadap Y
2. Menentukan tingkat signifikan (sig 0,05 atau  $\alpha = 5\%$ )
3. Menentukan t hitung

4. Menentukan t tabel
5. Kriteria pengujian
  - a. Ho diterima bila t hitung  $\leq$  t tabel
  - b. Ho ditolak bila t hitung  $>$  t tabel
6. Membandingkan t hitung dengan t tabel

### 3.5.5.2. Uji F Simultan

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% nilai F hitung dari masing-masing koefisien regresi kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel. Jika F hitung  $>$  F tabel atau prob-sig  $<$   $\alpha = 5\%$  berarti bahwa variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap dependen (Priyatno, 2010: 67). Formula untuk regresi simultan sebagai berikut:

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad \text{Rumus 3.7. Uji-F}$$

**Sumber:** (Priyatno, 2010: 67)

Keterangan:

$R^2$  = Korelasi determinasi

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah variabel independen

Menurut (Priyatno, 2010: 67), Langkah-langkah untuk uji-F adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis
  - a.  $H_0$  :  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Y
  - b.  $H_a$  :  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y
2. Menentukan tingkat signifikan (sig 0,05 atau  $\alpha = 5\%$ )
3. Menentukan F hitung
4. Menentukan F tabel
5. Kriteria pengujian
  - a.  $H_0$  diterima bila F hitung  $\leq$  F tabel
  - b.  $H_0$  ditolak bila F hitung  $>$  F tabel
6. Membandingkan F hitung dengan F tabel

### **3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian**

#### **3.6.1. Lokasi Penelitian**

Dalam penyusunan skripsi ini penulis melakukan penelitian dengan mengambil objek penelitian pada PT Kapital Putra Raya yang beralamat di Orchid Business Centre blok A No. 8-10 Batam. Adapun penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kapital Putra Raya di Kota Batam.

### 3.6.2. Jadwal Penelitian

**Tabel 3.4.** Jadwal Kegiatan Penelitian

Kegiatan	Waktu Penelitian																				
	September 2017				Oktober 2017				November 2017				Desember 2017				Januari 2018				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Pengajuan Judul	■																				
Penyusunan Bab I		■	■																		
Penyusunan Bab II				■	■																
Penyusunan Bab III						■	■														
Penyebaran Kuesioner								■	■												
Analisis Kuesioner										■	■	■									
Penyusunan Bab IV													■	■	■	■					
Kesimpulan																	■	■			