

**PENGARUH *HUMAN RELATION*, LINGKUNGAN
KERJA DAN *LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT EXCELITAS
TECHNOLOGIES BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Finneke Junardi
130910191**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FALKUTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2017**

**PENGARUH *HUMAN RELATION*, LINGKUNGAN
KERJA DAN *LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT EXCELITAS
TECHNOLOGIES BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Finneke Junardi
130910191**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2017**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan/atau magister), baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain. Kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 23 Januari 2017

Yang membuat pernyataan,

Finneke Junardi

130910191

**PENGARUH *HUMAN RELATION*, LINGKUNGAN KERJA
DAN *LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT EXCELITAS TECHNOLOGIES BATAM**

**Oleh:
Finneke Junardi
130910191**

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

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini**

Batam, 23 Januari 2017

**Mauli Siagian, S.Kom., M.Si.
Pembimbing**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *human relation*, lingkungan kerja dan *leadership* terhadap kinerja karyawan pada PT Excelitas Technologies Batam baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan PT Excelitas Technologies Batam bagian IRD, TPMA, dan TPS sebanyak 155. Jumlah sampel yang diambil untuk penelitian ini sebanyak 112 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Excelitas Technologies Batam, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Excelitas Technologies Batam, *leadership* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Excelitas Technologies Batam. Hasil penelitian menunjukkan pula bahwa *human relation*, lingkungan kerja dan *leadership* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Excelitas Technologies Batam.

Kata kunci: *human relation*, lingkungan kerja, *leadership* dan kinerja karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of human relations, work environment and leadership to employees performance in PT Excelitas Technologies Batam either partially or simultaneously. The population examined in this study were employees of PT Excelitas Technologies Batam part IRD, TPMA, and TPS total 155. The number of samples taken for this study were 112 respondents. The sampling technique in this research is done by purposive sampling. Data collection techniques used in this study was a questionnaire. Methods of data analysis in this study using multiple linear regression analysis. The results showed that human relations partially positive and significant effect on the performance of employees at PT Excelitas Technologies Batam, work environment partially positive and significant effect on the performance of employees at PT Excelitas Technologies Batam, and leadership partially positive and significant effect on the performance of employees at PT Excelitas Technologies Batam. The results showed also that human relations, work environment and leadership simultaneous have a significant effect on the performance of employees at PT Excelitas Technologies Batam.

Keywords: human relations, work environment, leadership and employee performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penyusun panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala Rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam
2. Ibu Tiurniari Purba, S.E., M.M. selaku Dekan Universitas Putera Batam
3. Bapak Jontro Simanjuntak, S.E., M.M. selaku Kepala Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam.
4. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Civitas Akademik Universitas Putera Batam.
6. Kedua orang tua dan saudara.
7. Teman, sahabat yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

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

Batam, 23 Januari 2017

Finneke Junardi
130910191

DAFTAR ISI

| | |
|--|------------|
| PERNYATAAN | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| Abstrak | iii |
| Abstract | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| DAFTAR RUMUS | xii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang Penelitian..... | 1 |
| 1.2. Identifikasi Masalah..... | 7 |
| 1.3. Pembatasan Masalah..... | 8 |
| 1.4. Perumusan Masalah..... | 8 |
| 1.5. Tujuan Penelitian..... | 9 |
| 1.6. Manfaat Penelitian..... | 9 |
| 1.6.1. Manfaat Teoritis | 9 |
| 1.6.2. Manfaat Praktis..... | 10 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 11 |
| 2.1. Teori Dasar | 11 |
| 2.1.1. Pengertian <i>Human relation</i> | 11 |
| 2.1.1.1. <i>Human relations</i> Sebagai Kegiatan Komunikasi..... | 13 |
| 2.1.1.2. Konseling Sebagai Teknik <i>Human relations</i> | 14 |
| 2.1.1.3. Indikator <i>Human relation</i> | 15 |
| 2.1.2. Pengertian Lingkungan Kerja..... | 16 |
| 2.1.2.1. Jenis Lingkungan Kerja | 18 |
| 2.1.2.2. Faktor-faktor Lingkungan Kerja..... | 19 |
| 2.1.3. Pengertian Kepemimpinan (<i>Leadership</i>)..... | 24 |
| 2.1.3.1. Prinsip-Prinsip Dasar Kepemimpinan | 25 |
| 2.1.3.2. Tipe-Tipe Kepemimpinan..... | 27 |
| 2.1.3.3. Indikator Kepemimpinan | 30 |
| 2.1.3.4. Tugas-tugas Kepemimpinan | 32 |
| 2.1.4. Pengertian Kinerja..... | 34 |
| 2.1.4.1. Faktor-Faktor Kinerja | 35 |
| 2.1.4.2. Dimensi dan indikator kinerja..... | 39 |
| 2.2. Penelitian Terdahulu..... | 40 |
| 2.3. Kerangka Pemikiran | 45 |

| | |
|---|-----------|
| 2.4. Hipotesis | 46 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 48 |
| 3.1. Desain Penelitian | 48 |
| 3.2. Operasional Variabel | 49 |
| 3.2.1. Variabel Bebas (Variabel Independen)..... | 49 |
| 3.2.2. Variabel Terikat (Variabel Dependen) | 54 |
| 3.3. Populasi dan Sampel..... | 57 |
| 3.3.1. Populasi | 57 |
| 3.3.2. Sampel | 57 |
| 3.4. Teknik Pengumpulan Data | 58 |
| 3.5. Metode Analisis Data | 60 |
| 3.5.1. Analisis Deskriptif..... | 60 |
| 3.5.2. Uji Kualitas Data | 61 |
| 3.5.2.1. Uji Validitas Data | 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 Heteroskedastisitas | 64 |
| 3.5.3.3. Uji Multikolinearitas..... | 64 |
| 3.5.4. Uji Pengaruh..... | 65 |
| 3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda | 65 |
| 3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2) | 66 |
| 3.5.5. Uji Hipotesis..... | 67 |
| 3.5.5.1. Uji t (parsial)..... | 69 |
| 3.5.5.2. Uji F (Simulasi) | 70 |
| 3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian..... | 71 |
| 3.6.1. Lokasi Penelitian | 71 |
| 3.6.2. Jadwal Penelitian | 71 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 72 |
| 4.1. Hasil Penelitian..... | 72 |
| 4.1.1. Profil Responden | 72 |
| 4.1.1.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 72 |
| 4.1.1.2. Profil Responden berdasarkan Usia | 73 |
| 4.1.1.3. Profil Responden berdasarkan Pendidikan | 75 |
| 4.1.1.4. Profil Responden berdasarkan Lama Bekerja..... | 76 |
| 4.1.2. Hasil Analisis Deskriptif | 77 |
| 4.1.2.1. Analisis Deskriptif <i>Human Relation</i> (X1) | 77 |
| 4.1.2.2. Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja (X2) | 82 |
| 4.1.2.3. Analisis Deskriptif <i>Leadership</i> (X3)..... | 90 |
| 4.1.2.4. Analisis Deskriptif Kinerja (Y)..... | 95 |
| 4.2. Pembahasan | 115 |

| | |
|--------------------------------------|------------|
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN..... | 116 |
| 5.1. Simpulan..... | 117 |
| 5.2. Saran | 118 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 119 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|-----|
| Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu..... | 43 |
| Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel Penelitian..... | 56 |
| Tabel 3. 2 Skor Penilaian | 59 |
| Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 72 |
| Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia..... | 74 |
| Tabel 4. 3 Responden berdasarkan Pendidikan..... | 75 |
| Tabel 4. 4 Responden berdasarkan Lama Bekerja | 76 |
| Tabel 4. 5 Hasil Jawaban kuesioner X1_1 | 77 |
| Tabel 4. 6 Hasil Jawaban kuesioner X1_2 | 78 |
| Tabel 4. 7 Hasil Jawaban kuesioner X1_3 | 79 |
| Tabel 4. 8 Hasil Jawaban kuesioner X1_4 | 79 |
| Tabel 4. 9 Hasil Jawaban kuesioner X1_5 | 80 |
| Tabel 4. 10 Hasil Jawaban kuesioner X1_6 | 81 |
| Tabel 4. 11 Hasil Jawaban kuesioner X1_7 | 81 |
| Tabel 4. 12 Hasil Jawaban kuesioner X1_8 | 82 |
| Tabel 4. 13 Hasil Jawaban kuesioner X2_1 | 83 |
| Tabel 4. 14 Hasil Jawaban kuesioner X2_2 | 83 |
| Tabel 4. 15 Hasil Jawaban kuesioner X2_3 | 84 |
| Tabel 4. 16 Hasil Jawaban kuesioner X2_4 | 85 |
| Tabel 4. 17 Hasil Jawaban kuesioner X2_5 | 85 |
| Tabel 4. 18 Hasil Jawaban kuesioner X2_6 | 86 |
| Tabel 4. 19 Hasil Jawaban kuesioner X2_7 | 87 |
| Tabel 4. 20 Hasil Jawaban kuesioner X2_8 | 88 |
| Tabel 4. 21 Hasil Jawaban kuesioner X2_9 | 88 |
| Tabel 4. 22 Hasil Jawaban kuesioner X2_10 | 89 |
| Tabel 4. 23 Hasil Jawaban kuesioner X2_11 | 90 |
| Tabel 4. 24 Hasil Jawaban kuesioner X3_1 | 91 |
| Tabel 4. 25 Hasil Jawaban kuesioner X3_2 | 91 |
| Tabel 4. 26 Hasil Jawaban kuesioner X3_3 | 92 |
| Tabel 4. 27 Hasil Jawaban kuesioner X3_4 | 93 |
| Tabel 4. 28 Hasil Jawaban kuesioner X3_5 | 93 |
| Tabel 4. 29 Hasil Jawaban kuesioner X3_6 | 94 |
| Tabel 4. 30 Hasil Jawaban kuesioner X3_7 | 95 |
| Tabel 4. 31 Hasil Jawaban kuesioner Y1 | 96 |
| Tabel 4. 32 Hasil Jawaban kuesioner Y2 | 97 |
| Tabel 4. 33 Hasil Jawaban kuesioner Y3 | 97 |
| Tabel 4. 34 Hasil Jawaban kuesioner Y4 | 98 |
| Tabel 4. 35 Hasil Jawaban kuesioner Y5 | 98 |
| Tabel 4. 36 Hasil Jawaban kuesioner Y6 | 99 |
| Tabel 4. 37 Hasil Jawaban kuesioner Y7 | 100 |
| Tabel 4. 38 Hasil Jawaban kuesioner Y8 | 101 |

| | |
|--|--------|
| Tabel 4. 39 Hasil Uji Validitas Human relation..... | 102 |
| Tabel 4. 40 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja | 102 |
| Tabel 4. 41 Hasil Uji Validitas Leadership..... | 103 |
| Tabel 4. 42 Hasil Uji Validitas Kinerja..... | 103 |
| Tabel 4. 43 Uji Reliabilitas Data..... | 104 |
| Tabel 4. 44 Hasil Output Uji One Sample Kolmogorov Smirnov | 105 |
| Tabel 4. 45 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 106 |
| Tabel 4. 46 Hasil Pengujian Multikolinieritas..... | 107 |
| Tabel 4. 47 Hasil Uji Regresi Linier Berganda | 108 |
| Tabel 4. 48 Model Summary | 111 |
| Tabel 4. 49 Tabel Coefficient Uji t | =. 112 |
| Tabel 4. 50 Hasil Uji F (Simultan) | 114 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran..... | 46 |
| Gambar 4. 1 Diagram Pie Jenis Kelamin | 73 |
| Gambar 4. 2 Diagram Pie untuk Usia | 74 |
| Gambar 4. 3 Diagram Pie untuk Pendidikan..... | 75 |
| Gambar 4. 4 Diagram Pie untuk Lama Bekerja | 76 |

DAFTAR RUMUS

| | |
|--|----|
| Rumus 3. 1 Slovin..... | 58 |
| Rumus 3. 2 Korelasi Pearson Product Moment | 61 |
| Rumus 3. 3 Cronbach's Alpha | 62 |
| Rumus 3. 4 Regresi Linear Berganda | 66 |
| Rumus 3. 5 Koefisien Determinasi | 67 |
| Rumus 3. 6 Uji t | 69 |
| Rumus 3. 7 Uji F | 70 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar maupun kecil. Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam perusahaan, karena sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan tidak boleh digantikan oleh sumber daya yang lain.

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia, salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Performance sering diartikan sebagai kinerja, hasil atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* (Mahsum, 2009: 25) dalam (Sembiring, 2012: 81).

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kinerja yang tinggi,

karyawan akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah, karyawan akan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Berkaitan dengan pengelolaan organisasi dalam mencapai tujuannya, organisasi perlu dukungan dari semua pihak dalam organisasi. Pihak-pihak yang dimaksud adalah para manajer atau pimpinan organisasi dan para bawahan atau karyawan. Dengan demikian pemimpin organisasi mampu berkerjasama dengan karyawan serta mengarahkan tujuan mereka atau tujuan bersama.

Menurut Hasibuan (2012: 137) *human relation* adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. *Human relation* dalam perusahaan atau organisasi merupakan hal utama karena merupakan penghubung antar karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pemimpin.

Untuk mempraktekan *human relation*, seorang pemimpin perlu mempelajari sifat karyawan, juga tingkah laku mereka dalam hidup berkelompok dan bermasyarakat. Interaksi karyawan dalam lingkungan perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan, karena menimbulkan tingkat kepuasan kerja individu. Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan *human relation* adalah bagaimana kita mampu menerima orang lain di luar diri kita dengan apa adanya agar tercipta suasana kerja yang akan mempengaruhi hasil kerja.

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

Kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah berada di ruangan kerjanya, dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang buruk dipandang sebagai hal yang tidak ekonomis, karena merupakan penyebab utama pemborosan waktu dan hal-hal lainnya yang berakibat hasil kerja yang dihasilkan karyawan akan menurun.

Lingkungan kerja bisa meliputi keadaan perusahaan, misalnya kantor yang bersih, area parkir yang nyaman, ruang kerja karyawan yang nyaman dan tertata sangat rapi. Lingkungan kerja pun juga meliputi bagaimana kondisi masing-masing pekerja, apakah mereka rukun dan tidak terjadi perselisihan ataukah sebaliknya. Kebanyakan lingkungan kerja sering ricuh dan menjadi tidak nyaman ketika dua karyawan atau beberapa karyawan terlibat perselisihan yang tidak berujung. Karyawan yang berselisih tersebut pasti merasakan ketidaknyamanan saat bekerja. Rasa tidak nyaman tersebut berakibat pada pekerjaannya. Seseorang yang tidak nyaman di lingkungan kerjanya karena perselisihan dengan rekan kerja, sangat berpengaruh pada kinerjanya, bahkan diantara mereka bisa mengundurkan diri jika pihak manajemen tidak segera menyelesaikannya.

Menurut Thoha (2014: 262) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku orang lain

atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Seorang pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk meyakinkan anggotanya agar tercipta hubungan kerja sama yang sehat antar anggota organisasi sehingga, akan mendorong anggota organisasi untuk bekerja sama dengan produktif dan dengan perasaan puas.

Seorang pemimpin juga harus menerapkan hubungan kerja yang menyenangkan diantara anggota organisasi. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi menjadi tidak searah. Keadaan ini menimbulkan situasi dimana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran-sasarannya.

PT. Excelitas Technologies Batam merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang elektronik di kawasan Muka Kuning Batam. Pada dasarnya perusahaan ini menjalankan bisnis secara global, sehingga untuk mencapai tujuannya diperlukan sumber daya manusia yang bermutu. Untuk dapat bertahan dan berhasil mencapai tujuan, perusahaan ini perlu memperhatikan permasalahan sumber daya manusia agar tetap dapat bersaing dengan pesaingnya. Salah satu yang perlu diperhatikan perusahaan yaitu kinerja karyawan. Dalam hal ini, menurunnya kinerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam dikarenakan tidak tercapainya target atau *output* dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kurangnya keterampilan/*skill* yang dimiliki karyawan dalam melakukan suatu

pekerjaan dan seringkali karyawan mengalami perpindahan proses kerja mengakibatkan target atau *output* tidak tercapai.

Dalam upaya mencapai kinerja yang tinggi, perusahaan menghadapi berbagai macam hambatan untuk mencapai tujuannya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain: *human relation*, lingkungan kerja dan *leadership* di PT Excelitas Technologies Batam.

Perusahaan memiliki berbagai karyawan yang berasal dari Jawa, Medan, Padang, dan Palembang. Berdasarkan perbedaan asal karyawan ini, menyebabkan kurang terjalin hubungan kerjasama yang baik antar karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan memiliki karakter maupun sifat yang berbeda. Di sisi lain PT Excelitas Technologies Batam terdiri dari karyawan tetap dan karyawan yang masih kontrak, sehingga sering terjadi adanya senioritas dalam menjalankan pekerjaan. Akibat dari hal tersebut beberapa karyawan kontrak banyak yang merasa tidak nyaman untuk bekerja, yang berakibat terhadap kinerja karyawan itu maupun karyawan yang lain. Perbedaan budaya juga dapat menimbulkan permasalahan hubungan antar karyawan. Dapat dicontohkan nada tinggi orang Medan saat berbicara merupakan hal yang biasa untuk budaya mereka, akan tetapi hal ini tidak cocok untuk budaya Jawa karena hal tersebut dianggap kurang sopan bagi budayanya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Excelitas Technologies Batam adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja di PT Excelitas Technologies Batam masih ada beberapa yang kurang terkontrol dengan baik sehingga dapat mengganggu kinerja karyawannya dalam bekerja. Lingkungan

yang di maksud adalah suhu ruangan yang tidak stabil, kondisi toilet di perusahaan itu serta kurangnya ruang makan bagi karyawan. Tidak stabilnya suhu udara dalam ruang kerja membuat karyawan terkadang merasa panas atau terkadang merasa sangat dingin. Dengan keadaan suhu ruangan yang tidak stabil ini akan menimbulkan ketidak nyamanan bekerja di ruangnya. Permasalahan lain yaitu keadaan lingkungan toilet, banyak karyawan yang harus mengantri karena banyak toilet dalam keadaan rusak. Hal tersebut akan menyebabkan ketidak nyamanan bekerja karena kita harus mengantri cukup lama untuk pergi ke toilet.

Faktor lain yang menjadi masalah dalam PT Excelitas Technologies Batam yaitu kepemimpinan. Pemimpin dituntut untuk melakukan pengembangan dan perubahan perusahaan sehingga lebih mampu memanfaatkan sumber daya dalam perusahaan. Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menggerakkan dan mengarahkan bawahannya dalam mencapai tujuan yang dihadapi. Menjaga hubungan dengan karyawan merupakan hal yang penting, karena sikap pemimpin dalam menghadapi karyawan akan mempengaruhi sikap karyawan.

Permasalahan Kepemimpinan atau *leadership* di PT Excelitas Technologies Batam yaitu mengarahkan dan mengontrol kerja karyawan di produksi. Perlu kita ketahui setiap proses produksi yang ada di perusahaan memerlukan pemimpin (*leader*), dimana pemimpin (*leader*) produksi bertugas mengontrol proses yang terjadi di suatu *line* produksi masing-masing agar berjalan baik. Di mana pemimpin (*leader*) produksi PT Excelitas Technologies Batam memiliki kewajiban untuk memimpin bawahan dan membantu

menyelesaikan berbagai masalah yang ada. Kemampuan seorang *leader* dalam memimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya. Akan tetapi karena adanya perbedaan latar belakang pemimpin satu dengan yang lain yaitu sifat dan karakter, pemimpin di perusahaan ini memiliki cara memimpin masing-masing. Namun seorang *leader* juga akan mengalami permasalahan karena harus memimpin begitu banyak bawahan yang memiliki karakter berbeda juga sehingga dalam mempengaruhi bawahan untuk bekerja sesuai dengan kehendaknya akan sedikit terkendala.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Human Relation*, Lingkungan Kerja Dan *Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Excelitas Technologies Batam”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, diidentifikasi masalah pada PT. Excelitas Technologies Batam.

1. Ada beberapa karyawan menyelesaikan pekerjaan secara individu, yang seharusnya diselesaikan dengan bekerjasama.
2. Perbedaan asal karyawan menyebabkan susahny menjaling hubungan yang dekat karena perbedaan budaya (sifat dan karakter), sementara PT Excelitas Technologies Batam menuntut adanya teamwork.
3. Terjadinya pemahaman senioritas di beberapa karyawan tetap dengan karyawan baru.

4. Tidak stabilnya suhu di beberapa ruangan.
5. Ada beberapa ruang toilet yang rusak.
6. Kurangnya ruang makan untuk karyawan.
7. Terdapat perbedaan gaya memimpin seorang *leader* di line.
8. Terkadang beberapa karyawan tidak dapat mencapai target/*output* karena kurang memiliki *skill* di proses kerjanya.
9. Bawahan terkadang tidak bisa mencapai *output* karena sering pindah proses kerja dalam satu hari kerja.

1.3. Pembatasan Masalah

Dikarenakan keterbatasan pengetahuan peneliti, waktu dan biaya maka peneliti membatasi penelitian tentang *human relation*, lingkungan kerja, *leadership*, dan kinerja karyawan pada bagian IRD, TPS dan TPMA di PT Excelitas Technologies Batam.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan indentifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *human relation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam?

3. Apakah *leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam?
4. Apakah *human relation*, lingkungan kerja dan *leadership* secara secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh *leadership* terhadap kinerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh *human relation*, lingkungan kerja dan *leadership* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Manfaat dari penelitian dapat memperkaya ilmu pengetahuan dibidang Ekonomi, khususnya manajemen sumber daya manusia. Selain itu penelitian ini juga dapat

untuk mengembangkan, menemukan serta membandingkan permasalahan secara nyata yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dan referensi bagi para peneliti untuk melakukan penelitian sejenis dimasa mendatang.

3. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berfikir ilmiah, sistematis, metodologi dan pengalaman pengalaman peneliti dalam menyusun suatu wacana serta memperkaya ilmu pengetahuan

4. Bagi Masyarakat

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi pihak-pihak lain terutama sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian pada bidang yang sama. Dapat digunakan sebagai bahan bacaan untuk meningkatkan pengetahuan pembaca terhadap bidang ilmu yang dipelajari.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Pengertian *Human relation*

Menurut Hasibuan (2012: 137) *Human relation* adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Tujuan *human relation* adalah menghasilkan integrasi yang cukup kukuh, mendorong kerja sama yang produktif dan kreatif untuk mencapai sasaran bersama. Manajer dalam menciptakan hubungan antar manusia yang harmonis memerlukan kecakapan dan keterampilan tentang komunikasi, psikologi, sosiologi, antropologi, dan etologi, sehingga dia memahami serta dapat mengatasi masalah-masalah dalam hubungan kemanusiaan

Menurut Alma (2008: 215) *Human relations* adalah salah satu kegiatan kepemimpinan yang menekankan kepada elemen manusia. Sedangkan menurut Siagian (2012: 39) *human relation* adalah sikap dan perilaku positif serta produktivitas para karyawan tidak terlalu dipengaruhi oleh fasilitas dan kondisi kerja, melainkan oleh perhatian yang diberikan oleh manajemen pada karyawan.

Menurut Halloran (1978: 4) dalam Toha dan Darmanto (2011: 5.11) memberikan definisi *human relation*/hubungan manusiawi adalah studi mengenai cara orang bekerja sama dalam kelompok, dan dengan bekerja sama maka akan dicapai tujuan individu dan tujuan organisasi secara memuaskan.

Menurut Carvell (1980: 8) dalam Toha dan Darmanto (2011: 5.11) hubungan manusiawi (*human relation*) adalah perpaduan orang-orang dalam situasi kerja yang menyebabkan mereka bekerja sama secara produktif, dan mencapai tujuan ekonomi, psikologis dan sosial.

Human relations adalah komunikasi persuasive manusiawi, yang berarti bahwa *manager* sebagai komunikator dalam menyampaikan pesannya secara etis dan emotik yang mendalam, sehingga karyawan sebagai komunikan dengan dalam, sehingga karyawan sebagai komunikan dengan penuh kesadaran disertai rasa bahagia dan puas hatinya melakukan apa yang diinginkan oleh *manager* (Effendy, 2009: 81).

Menurut Effendy (2009: 48-51) hubungan manusiawi adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi maupun situasi kerja dan dalam semua bidang kehidupan maupun organisasi kekayaan (*work organization*) dengan tujuan untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati.

Menurut Ristica, dkk. (2015: 37) hubungan manusiawi adalah interaksi antar seseorang dengan orang lain, manusia sebagai pribadi dan makhluk sosial harus diperhatikan secara menyeluruh baik bio, psiko, sosial dan spiritual.

Berdasarkan penjabaran diatas maka yang dimaksud dengan *human relation* adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis mengenai cara orang bekerjasama secara produktif yang dilakukan secara tatap muka dalam segala situasi maupun situasi kerja demi terpadunya kepentingan bersama.

2.1.1.1. *Human relations* Sebagai Kegiatan Komunikasi

Menurut Effendy (2009: 76-77) *human relations* perlu dilaksanakan untuk meniadakan gangguan sebagai akibat salah komunikasi dan salah interpretasi, lebih-lebih untuk menghilangkan *frustasi* terutama *frustasi agresif*, serta menggugah kegairahan dan kegiatan kerja.

1. Komunikasi antar personal persuasif manusiawi

Komunikasi yang berlangsung dalam kegiatan *human relations* adalah komunikasi antar personal (*interpersonal communication*). Karena komunikasi bentuk ini sifatnya dialogis, maka prosesnya berlangsung secara timbal balik (*two way traffic reciprocal communication*). Ini berarti bahwa komunikator, dalam hal ini si manajer mengetahui efek komunikasinya pada saat itu juga.

2. Homophily dan heterophily

Homophily ialah derajat pasangan komunikator-komunikan yang sama dalam ciri-ciri tertentu, seperti kepercayaan, pendidikan atau status social. *Heterophily* adalah derajat pasangan komunikator-komunikan yang tidak sama dalam ciri-ciri tertentu.

2.1.1.2. Konseling Sebagai Teknik *Human relations*

Menurut Effendy (2009: 83-84) komunikasi konseling adalah komunikasi antar personal. Tujuan konseling ialah membantu para karyawan memecahkan masalahnya sendiri, memecahkan masalah yang bersangkutan dengan karyawan, atau mengusahakan adanya suatu suasana yang menimbulkan keberanian untuk memecahkan masalah yang mungkin ada. Dalam kegiatan *human relations* ada dua jenis konseling yang dapat dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan kelompok karya yaitu:

1. Konseling terarah (*directive counseling*)

Konseling jenis ini sering dinamakan juga *the counselor-centered approach*, yakni konseling yang pendekatannya terpusatkan kepada konselor.

2. Konseling tak terarah (*non-directive counseling*)

Konseling jenis ini disebut juga *the counselee centered approach* (pendekatan yang terpusatkan kepada konseli). Jenis ini dapat digunakan

oleh orang yang tidak memiliki pengetahuan yang mendalam tentang psikologi. Dalam konseling jenis ini, aktivitas utama terletak pihak konseli, sedang aktivitas konselor hanya berusaha agar konseli merasa mudah untuk memimpin dirinya sendiri.

2.1.1.3. Indikator *Human relation*

Menurut Jalaluddin (1999) dalam Effendy (2009: 56), *human relation* dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk bekerjasama

Kebutuhan disini adalah adanya kebutuhan untuk bekerjasama di dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini dilakukan baik antar karyawan maupun atasan dengan karyawan.

2. Kesiapan mental

Karyawan perlu memiliki kesiapan mental seperti tekanan didalam melaksanakan sebuah pekerjaan atau menjalankan suatu pekerjaan yang baru dari atasan agar dapat meningkatkan kinerjanya.

3. Pengendalian emosional

Pengendalian emosional adalah dimana seorang karyawan mampu mengontrol emosi yang sedang dialaminya agar tidak mengganggu di dalam pekerjaannya. Sehingga suasana bekerja menjadi tenang dan menyenangkan.

4. Latar belakang budaya

Latar belakang budaya adalah dimana didalam bekerja perlu adanya saling menghormati antara karyawan maupun antara atasan dengan bawahan tanpa membedakan ras, agama, suku dan lain-lainnya. Sehingga suasana kerja akan terasa nyaman dan terasa seperti satu keluarga.

Menurut Effendy (2009: 76) *human relation* dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Keakraban hubungan kerja.
2. Keharmonisan karyawan.
3. Keterbukaan antar pimpinan dan karyawan maupun sesama karyawan.
4. Pemecahan masalah.
5. Kejelasan informasi yang disampaikan oleh pemimpin kepada karyawan.
6. Pengarahan pimpinan terhadap karyawannya.
7. Kerja sama.

2.1.2. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Danang (2012: 43) mengemukakan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting, didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dari manajemen sumber daya manusia, tepatnya fungsi perencanaan. Fungsi perencanaan berhubungan langsung dengan pegawai yang bekerja pada lingkungan organisasi. Dengan

demikian lingkungan kerja dalam suatu organisasi akan berpengaruh kepada semua kegiatan organisasi.

Lingkungan kerja adalah manusia akan dapat melaksanakan kegiatannya dengan baik jika ditunjang oleh lingkungan kerja yang baik (Hadiguna dan Setiawan, 2008: 83).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2016: 51).

Menurut Robbins dan Coulter (2009: 77) lingkungan kerja adalah faktor-faktor dan kekuatan yang berada di dalam maupun luar organisasi namun mempengaruhi kinerja. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011: 2) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan penjabaran diatas maka yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti

pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

2.1.2.1. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011: 26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik

yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi menjadi 2 kategori, yakni:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan langsung dengan karyawan, seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi, udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan

bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.2.2. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Menurut Danang (2012: 44-47) bahwa setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi, sebagai berikut:

1. Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan

Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif yaitu:

- a. Kepemimpinan yang baik
- b. Distribusi informasi yang baik
- c. Kondisi kerja yang baik
- d. Sistem pengupahan yang jelas

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.

3. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut.

4. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah sebatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

5. Sirkulasi Udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan.

6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2011: 28) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya yang kurang jelas (kurang jelas), sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja

Tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperature luar tubuh tidak lebih dari 20 % untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau

dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya

4. Sirkulasi Udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi adalah kebisingan, yaitu bunyi tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut peneliti, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Secara umum getaran

mekanis dapat mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan kelelahan dan timbul beberapa penyakit, seperti penyakit mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

7. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata warna di tempat kerja

Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa sengam, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lebut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.

11. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.1.3. Pengertian Kepemimpinan (*Leadership*)

Kepemimpinan adalah suatu proses peranan dimana seseorang memimpin (*directs*), membimbing (*guides*), mempengaruhi (*influences*) atau mengontrol (*controls*) pikiran, perasaan atau tingkah-laku orang lain (Effendy, 2009: 194).

Menurut Siswandi (2011: 125) kepemimpinan adalah tindakan atau upaya untuk memotivasi atau mempengaruhi orang lain agar mau bekerja atau bertindak ke arah pencapaian tujuan organisasi yang ditetapkan.

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok (Thoha, 2014: 262).

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (1997) dalam Danang (2012: 34) kepemimpinan adalah sebagai suatu proses memengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan proses pengaruh sosial, yaitu suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan lain, kekuatan yang mempengaruhi perilaku orang lain kearah pencapaian tujuan tertentu (Soekarso dan Putong, 2015: 8).

Selanjutnya Atmosudirjo (1979) dalam Suyatnyo (2010: 153) mendefinisikan kepemimpinan (*Leadership*) adalah kemampuan dan aktivitas tertentu dari seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya dalam arti positif, sehingga mereka bersedia menjalankan apa yang diinginkan pemimpin.

Menurut Syafiie (2011: 39) kepemimpinan adalah kemampuan dan kepribadian seseorang dalam mempengaruhi serta membujuk pihak lain agar melakukan tindakan pencapaian tujuan bersama, sehingga dengan demikian yang bersangkutan menjadi struktur dan pusat proses kelompok.

Berdasarkan penjabaran diatas maka yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan dan aktivitas seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.3.1. Prinsip-Prinsip Dasar Kepemimpinan

Menurut Stephen (1997) dalam Arifin (2012: 5), prinsip menciptakan kepercayaan dan berjalan sebagai sebuah kompas/petunjuk yang tidak dapat

diubah. Prinsip merupakan suatu pusat atau sumber utama sistem pendukung kehidupan yang ditampilkan dengan 4 dimensi seperti: keselamatan, bimbingan, sikap yang bijaksana, dan kekuatan. Karakteristik seorang pemimpin didasarkan kepada prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Seorang yang belajar seumur hidup

Tidak hanya melalui pendidikan formal, tetapi juga diluar sekolah. Contohnya, belajar melalui membaca, menulis, observasi dan mendengar. Mempunyai pengalaman yang baik maupun yang buruk sebagai sumber belajar.

2. Berorientasi pada pelayanan

Seorang pemimpin tidak dilayani tetapi melayani, sebab prinsip pemimpin dengan prinsip melayani berdasarkan karir sebagai tujuan utama. Dalam memberi pelayanan, pemimpin seharusnya lebih berprinsip pada pelayanan yang baik.

3. Membawa energi yang positif

Seorang pemimpin harus dapat dan mau bekerja untuk jangka waktu yang lama dan kondisi tidak ditentukan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus dapat menunjukkan energi yang positif, seperti:

- a. Percaya pada orang lain
- b. Keseimbangan dalam kehidupan
- c. Melihat kehidupan sebagai tantangan
- d. Sinergi
- e. Latihan mengembangkan diri sendiri

2.1.3.2. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Menurut Arifin (2012: 89) tipe kepemimpinan dapat dibagi menjadi 6 tipe yang akan diuraikan sebagai berikut:

1. Tipe otokratis, memiliki ciri-ciri sebagai berikut:
 - a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi.
 - b. Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
 - c. Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata.
 - d. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat.
 - e. Terlalu tergantung kepada kekuasaan formilnya.
 - f. Dalam tindakan pergerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur pemaksaan dan punitif (bersifat menghukum).
2. Tipe militer, dimana ciri-ciri pemimpin tipe ini sebagai berikut:
 - a. Dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah.
 - b. Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung pada pangkat dan jabatannya.
 - c. Senang pada formalitas yang berlebih-lebihan.
 - d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan.
 - e. Sukar menerima kritik dari bawahannya.
 - f. Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

3. Tipe paternalistis, memiliki ciri-ciri sebagai berikut:
 - a. Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa.
 - b. Bersikap terlalu melindungi (*over protective*).
 - c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk ikut mengambil keputusan.
 - d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif.
 - e. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya.
 - f. Sering bersikap maha tahu.
4. Tipe kharismatis, adalah tipe kepemimpinan yang dipandang sulit untuk dianalisis, karena literature yang ada tentang kepemimpinan kharismatik tidak memberikan petunjuk yang cukup. Seorang pemimpin yang kharismatik adalah seseorang yang dikagumi oleh banyak pengikut, meskipun para pengikutnya tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit, mengapa orang (pemimpin kharismatik) tersebut dikagumi.
5. Tipe demokratis, dimana tipe kepemimpinan ini ditandai dengan ciri-ciri:
 - a. Dalam proses pergerakan bawahan melalui kritik darinpendapat bahwa manusia adalah makhluk yang termulia.
 - b. Selalu berusaha menyelaraskan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahannya.
 - c. Senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritik dari bawahannya.

- d. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan kerja tim dalam usaha mencapai tujuan.
 - e. Dengan ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian dibandingkan dan diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, tetapi tetap berani untuk berbuat kesalahan yang lain.
 - f. Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses dari pada dia sendiri.
 - g. Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai seorang pemimpin.
6. Tipe *Laissez Faire*, dimana seorang pemimpin dengan tipe ini berpandangan bahwa pada umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran-sasaran apa yang ingin dicapai, tugas apa yang harus ditunaikan oleh masing-masing anggota dan seorang pemimpin tidak perlu terlalu sering melakukan intervensi dalam kehidupan organisasional.

Menurut Sopiah (2008: 121) menyebutkan ada 4 jenis kepemimpinan, yaitu:

1. Kepemimpinan transaksional
yaitu jenis yang berfokus pada transaksi antarpribadi, antara manajemen dan karyawan.

2. Kepemimpinan karismatik
yaitu jenis yang menekankan perilaku pemimpin yang simbolis.
3. Kepemimpinan visioner
yaitu jenis yang merupakan kemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif dengan masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasi yang terus tumbuh dan terus meningkat.
4. Kepemimpinan tim
yaitu jenis pemimpin efektif yang harus mempelajari keterampilan seperti kesabaran untuk membagi informasi, percaya kepada orang lain, menghentikan otoritas dan memahami kapan harus melakukan intervensi.

2.1.3.3. Indikator Kepemimpinan

Menurut Pamudji dalam Sugianto (2011: 9) yang dapat dijadikan sebagai indikator dalam variabel kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh
yaitu serangkaian usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin, dengan menunjukkan keteladanan, kewibawaan dan kecakapan, untuk menggerakkan dan mengarahkan bawahan melakukan tugas-tugasnya guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Pengaruh yang baik diberikan seorang pemimpin kepada bawahan akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

2. Informasi

yaitu serangkaian usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk memperoleh dan menyampaikan berita atau pesan baik secara langsung maupun tidak langsung kepada bawahannya, sehingga karyawan atau bawahannya mengerti dan dapat melaksanakan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Informasi harus disampaikan kepada bawahan agar bawahan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai tujuan perusahaan.

3. Pengambilan Keputusan

yaitu serangkaian usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam menentukan strategi perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, baik dengan memperhatikan saran dari bawahannya maupun atas keputusan sendiri. Keputusan yang diambil dengan memperhatikan visi dan misi perusahaan.

4. Memotivasi

yaitu serangkaian usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat memberikan motif atau dorongan, memenuhi harapan dan memberikan penghargaan kepada karyawan atau bawahannya sehingga bawahan merasa termotivasi melakukan tugas dengan ikhlas, antusias dan senang hati guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Menurut Siswandi (2011: 127-128) terdapat sebelas indikator kepemimpinan:

1. Sistem nilai yang berlaku dan diyakini
2. Kemampuan kognisi
3. Latar belakang pendidikan
4. Derajat ketergantungan
5. Kebutuhan pemimpin
6. Dorongan (motivasi)
7. Kepribadian
8. Pengaruh bawahan
9. Sifat dan jenis tugas
10. Dukungan manajemen
11. Budaya organisasi

2.1.3.4. Tugas-tugas Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2011: 228) menyebutkan tugas-tugas kepemimpinan cukup banyak, namun dalam hal ini akan diuraikan beberapa tugas-tugas penting saja, antara lain:

1. Sebagai Konselor

Konselor merupakan seorang pemimpin dalam suatu unit kerja, dengan membantu atau mendorong SDM untuk mengatasi masalah yang dihadapinya dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya.

Pekerjaan konselor disebut dengan konseling. Untuk menjadi konselor yang baik diperlukan keterampilan berkomunikasi yang baik, disamping pengetahuan tentang teori konseling itu sendiri, agar konseling yang diadakan menjadi efektif.

2. Sebagai Instruktur

Seorang pemimpin pada peringkat mana pun ia berada, sebenarnya pada jabatannya itu melekat tugas sebagai instruktur, atau sebagai pengajar yang baik terhadap SDM yang ada di bawahnya. Instruktur yang baik akan mempunyai peran sebagai guru yang bijaksana, yang memungkinkan setiap bawahan semakin lama semakin pintar dan profesional dalam melaksanakan tugasnya.

3. Memimpin Rapat

Seorang pemimpin pada tingkat manapun, pada suatu waktu perlu mengadakan rapat dan memimpinya. Suatu rencana yang disusun biasanya didahului oleh rapat, agar pelaksanaan rencana itu lebih mudah dilaksanakan.

4. Mengambil Keputusan

Di antara seluruh tugas yang disandang oleh MSDM, maka yang mungkin terberat adalah tugas mengambil keputusan. Pengambilan keputusan ini merupakan satu-satunya hal yang membedakan seorang pemimpin. Oleh sebab itu, keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh keterampilan mengambil keputusan, di saat-saat amat kritis.

5. Mendelegasikan Wewenang

Pendelegasian disebut juga pelimpahan. Seorang pemimpin tidak mungkin dapat mengerjakan sendiri seluruh pekerjaannya, karena keterbatasan waktu, dan keterbatasan kemampuannya. Oleh sebab itu seorang pemimpin yang bijaksana haruslah mendelegasikan sebagian tugas dan wewenang kepada bawahannya.

2.1.4. Pengertian Kinerja

Pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* (Mahsum, 2009: 25) dalam (Sembiring, 2012: 81).

Menurut Rivai dan Basri (2004) dalam Riani (2011: 97) mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Moeheriono (2012: 95) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau

kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Wirawan (2009: 5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan tertukur serta ditetapkan secara bersama-sama sebagai acuan.

Menurut Pasolong (2007: 175) membagi konsep dasar kinerja dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Menurut Sinambela (2012: 5) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

2.1.4.1. Faktor-Faktor Kinerja

Menurut Wibowo (2013: 81) terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk suatu organisasi mempunyai kinerja yang baik, yaitu

menyangkut pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai, manajemen strategis, manajemen sumber daya manusia, pengembangan organisasi, konteks organisasi, desain kerja, fungsionalisasi, budaya dan kerja sama.

1. Pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai

Pernyataan tentang maksud mendefinisikan tentang apa yang harus dicapai sedangkan sistem nilai mendefinisikan tentang perilaku yang diharapkan dalam mencapai maksud tersebut. Keduanya mencakup aspek berlangsungnya kerja sama, berorientasi pada kualitas, memberi perhatian pada pelanggan, dan bersifat menghargai kepada individu.

2. Manajemen strategis

Manajemen strategis merupakan serangkaian keputusan dan tindakan yang dapat berakibat dalam formulasi dan implementasi dari strategi, yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Manajemen sumber daya manusia

Praktik kinerja tinggi manajemen sumber daya manusia dilakukan melalui: harmonisasi kriteria dan persyaratan bagi semua staf, menggunakan tes psikologi dalam seleksi staf, sistem formal dalam mengkomunikasikan nilai-nilai kepada staf, mengembangkan organisasi pembelajaran, merancang pekerjaan untuk menggunakan sepenuhnya keterampilan dan kemampuan, menggunakan survei sikap secara regular, penilaian formal terhadap seluruh staf paling tidak sekali dalam

setahun, staf mendapatkan informasi tentang kinerja dan prospek organisasi, melakukan promosi internal bila memungkinkan dan lain sebagainya.

4. Pengembangan organisasi

Filosofi dasar dalam pengembangan organisasi dapat didefinisikan sebagai berikut:

- a. Konsep baru tentang orang, didasarkan pada pemahaman tentang meningkatnya pengetahuan tentang kebutuhan yang kompleks dan meningkat yang menggantikan dugaan orang yang bersifat penyederhanaan.
- b. Konsep baru tentang kekuatan, didasarkan pada terjadinya kerja sama dan adanya alasan yang menggantikan model berdasarkan kekuatan.
- c. Konsep baru tentang nilai-nilai organisasional, dipahami berdasarkan pada gagasan *humanistic-democratic*, menggantikan sistem nilai mekanistik dan birokrasi.
- d. Konteks organisasi

Dalam hubungannya dengan organisasi, kinerja atau proses pelaksanaan kerja dan hasil suatu organisasi dipengaruhi secara langsung oleh rencana dan tindakan manajerial, struktur organisasi dan kondisi lingkungan eksternal dan internal.

5. Desain kerja

Desain kerja merupakan spesifikasi dari isi, metode dan hubungan pekerjaan dengan maksud untuk memuaskan persyaratan teknologis dan organisasional seperti halnya persyaratan sosial dan pribadi pemegang kerja.

6. Fungsionalisasi

Terdapat tiga macam masalah fungsional yang dapat mempengaruhi manajemen kinerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Dalam hal organisasi dapat beroperasi secara global, operasi organisasi dapat dilakukan secara sentralistis dengan cara mengontrol hasil dicapai, termasuk manajemen kinerja. Sebaliknya dapat terjadi, kantor pusat hanya mengurus rencana bisnis dan prestasi dan selebihnya diserahkan kepada kantor cabang.
- b. Organisasi dalam suatu negara dapat memindahkan kewenangan ke tingkat yang lebih besar atau lebih kecil, pada unit bisnis atau bagian
- c. Struktur organisasi bersinggungan dengan kinerja karena kerangka kerja untuk mendapatkan segala seutuhnya dikerjakan.
- d. Budaya

Budaya merupakan perekat yang mempersatukan organisasi dengan manajemen kinerja. Filosofi dan desain tidak terelakkan dipengaruhi oleh budaya organisasi yang berlaku. Komponen budaya organisasi adalah nilai-nilai, norma-norma dan gaya manajemen.

2.1.4.2. Dimensi dan indikator kinerja

Menurut Wibowo (2013: 102) terdapat tujuh indikator kinerja yaitu:

1. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi.

2. Standar

Standar merupakan arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

3. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7. Peluang

Peluang perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya..

8. Kinerja organisasional

Apabila manajer melakukan pekerjaan dengan baik, organisasi mungkin mencapai tujuannya. Namun, apabila sebaliknya manajer tidak mampu melakukan tugasnya, organisasi akan gagal mencapai tujuan. Demikian pula apabila organisasi dalam suatu Negara mencapai tujuan, Negara secara menyeluruh memperoleh kemakmuran.

2.2. Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa hasil analisa data penelitian terdahulu, yang berkaitan dengan judul ini dan dapat memperkuat hasil uji analisis data pada pengujian hasil penelitiandi bab empat, yaitu:

1. Menurut Prihatini, Warso dan Haryono (2016: 10) memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linier berganda, bahwa:
 - a. variabel paling berpengaruh *human relation* (X2) dengan nilai t hitung sebesar 10,883 dengan signifikansi 0,000 komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*.
 - b. *Human relations* terhadap komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan, karena nilai t hitung $10,883 > 1,98793$ dan nilai sig hitung $0,045 < 0,05$.
2. Menurut Widodo (2010) memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linier berganda, bahwa:
 - a. Hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja ($t_{hitung} = 3,266 > t_{tabel} = 0,263$ yang artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 - b. Variabel kepemimpinan $t_{hitung} = 2,061 > t_{tabel} = 0,263$ artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Menurut Munparidi (2012) memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linier berganda, bahwa: Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa hasil t-hitung yang signifikan hanya pada variabel lingkungan kerja (X4).
4. Menurut Risqon dan Purwadi (2012) memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linier berganda, bahwa:

Berdasarkan hasil pengujian uji t diperoleh hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

5. Menurut Wulansari (2014) memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linier berganda, bahwa: Berdasarkan uji t kepemimpinan ($0,007 < 0,050$) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
6. Menurut Sari, Muis dan Hamid (2012) memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linier berganda, bahwa: Hasil penelitian dengan menggunakan uji t menunjukkan variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7. Menurut Setiadi (2013) memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linier berganda, bahwa: Koefisien determinasi parsial variabel lingkungan kerja = 0,3399 hal ini berarti sekitar 33,99 yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja.
8. Menurut Permansari (2013) memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linier berganda, bahwa: Hasil penelitian pada variabel lingkungan juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
9. Menurut Kuswandi, Febriyanti dan Cahyono (2015) memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linier berganda, bahwa: variabel *Human relation* (X1) berpengaruh

signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y), dimana $t\text{-hitung } 4,743 > t\text{-tabel } 2,042$.

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

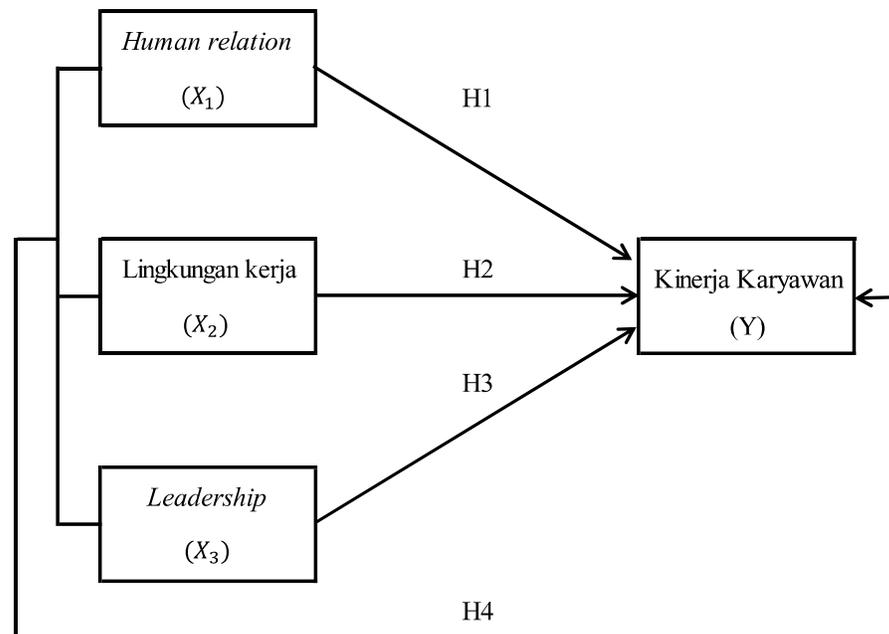
| No | Nama Peneliti (Tahun) | Judul Penelitian | Alat Analisis | Hasil Penelitian |
|----|-------------------------------------|--|----------------------------------|--|
| 1 | Prihatini, Warso dan Haryono (2016) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational, <i>Human relation</i> dan pemberdayaan karyawan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada CV Karya Manunggal | Analisis Regresi Linier Berganda | <p>a. Variabel paling berpengaruh human relation (X2) dengan nilai t hitung sebesar 10,883 dengan signifikansi 0,000 komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior.</p> <p>b. Human relations terhadap komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan, karena nilai t hitung $10,883 > 1.98793$ dan nilai sig hitung $0,045 < 0,05$.</p> |
| 2 | Widodo (2010) | Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan terhadap Kinerja pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga | Analisis Regresi Linier Berganda | <p>a. Lingkungan kerja ($t_{\text{hitung}}=3,266 > t_{\text{tabel}}=0,263$) yang artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>b. Variabel kepemimpinan $t_{\text{hitung}}=2,061 > t_{\text{tabel}}=0,263$ artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> |

| | | | | |
|---|-----------------------------|--|----------------------------------|---|
| 3 | Munparidi (2012) | Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang | Analisis Regresi Linier Berganda | Variabel lingkungan kerja (X4) menunjukkan bahwa hasil t-hitung signifikan. |
| 4 | Risqon dan Purwadi (2012) | Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Perhutani KPH Mantingan | Analisis Regresi Linier Berganda | Hasil pengujian uji t diperoleh hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. |
| 5 | Wulansari (2014) | Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Graha Tara Surabaya | Analisis Regresi Linier Berganda | Berdasarkan uji t kepemimpinan ($0,007 < 0,050$) dan kepuasan kerja berpengaruh ($0,008 < 0,050$) signifikan terhadap kinerja |
| 6 | Sari, Muis dan Hamid (2012) | Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar | Analisis Regresi Linier Berganda | Variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan |
| 7 | Setiadi (2013) | Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi | Analisis Regresi Linier Berganda | Koefisien determinasi parsial variabel lingkungan kerja = 0,3399 hal ini berarti |

| | | | | |
|---|---|--|----------------------------------|--|
| | | Intern terhadap Kinerja Karyawan UD. Rezeki Surabaya | | sekitar 33,99 yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja. |
| 8 | Permansari (2013) | Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PT Augrah Raharjo Semarang | Analisis Regresi Linier Berganda | Lingkungan juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 9 | Kuswandi, Febriyanti dan Cahyono (2015) | Pengaruh Human Relation, Iklim Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru | Analisis Regresi Linier Berganda | Human relation (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y), dimana t-hitung 4,743 > t-tabel 2,042. |

2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2014: 60) kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Adapun kerangka pemikiran yang menjadi usulan dalam penelitian dijelaskan dan digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2014: 64). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Human relation berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam.
- H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam.
- H3: Leadership berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam.
- H4: Human relation, lingkungan kerja dan leadership berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Menurut Sanusi (2011: 13) mengatakan desain atau rancangan penelitian merupakan cetak biru bagi peneliti. Oleh karena itu, desain penelitian perlu disusun terlebih dahulu sebelum peneliti melaksanakan penelitian. Desain penelitian lazimnya menggambarkan secara singkat tentang metode penelitian yang digunakan, seperti gambaran tentang hubungan antarvariabel, besaran populasi dan sampel, teknik sampling yang dipilih, cara mengumpulkan data, alat analisis data yang digunakan dan lain-lain.

Menurut Martono (2011: 131) penyusunan desain penelitian adalah tahap perencanaan penelitian yang biasanya disusun secara logis dan mampu memvisualisasikan rencana dan proses penelitian secara praktis.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausalitas yaitu desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antarvariabel. Dalam desain ini, umumnya sebab-akibat sudah dapat diprediksi oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel penyebab dan variabel terikat. Dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana

pengaruh *human relation*, lingkungan kerja dan *leadership* terhadap kinerja karyawan pada PT Excelitas Technologies Batam.

3.2. Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2014: 38) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan pada penelitian ini dapat diklasifikasikan menjadi variabel independen (bebas), yaitu variabel yang menjelaskan dan mempengaruhi variabel lain dan variabel dependen (terikat), yaitu variabel yang dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel independen.

Berdasarkan desain penelitian dan hipotesis, variabel yang dianalisis adalah variabel dependen dan variabel independen yaitu indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Excelitas Technologies Batam.

3.2.1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Menurut Sugiyono (2014: 39) variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah *human relation*, lingkungan kerja dan *leadership*.

Human relation (X1) adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis mengenai cara orang bekerjasama secara produktif yang dilakukan secara tatap

muka dalam segala situasi maupun situasi kerja demi terpadunya kepentingan bersama. Menurut Jalaluddin (1999) dalam Effendy (2009: 56), *human relation* (X1) dapat diukur menggunakan empat indikator, yaitu:

1. Kebutuhan untuk bekerjasama

Kebutuhan disini adalah adanya kebutuhan untuk bekerjasama di dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini dilakukan baik antar karyawan maupun atasan dengan karyawan.

2. Kesiapan mental

Karyawan perlu memiliki kesiapan mental seperti tekanan didalam melaksanakan sebuah pekerjaan atau menjalankan suatu pekerjaan yang baru dari atasan agar dapat meningkatkan kinerjanya.

3. Pengendalian emosional

Pengendalian emosional adalah dimana seorang karyawan mampu mengontrol emosi yang sedang dialaminya agar tidak mengganggu di dalam pekerjaannya. Sehingga suasana bekerja menjadi tenang dan menyenangkan.

4. Latar belakang budaya

Latar belakang budaya adalah dimana didalam bekerja perlu adanya saling menghormati antara karyawan maupun antara atasan dengan bawahan tanpa membedakan ras, agama, suku dan lain-lainnya. Sehingga suasana kerja akan terasa nyaman dan terasa seperti satu keluarga.

Lingkungan kerja (X2) adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Variabel independen (X2) dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, menurut Sedarmayanti (2011: 28) variabel lingkungan kerja menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya yang kurang jelas (kurang jelas), sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja

Tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperature luar tubuh tidak lebih dari 20 % untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase.

4. Sirkulasi Udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah

berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi adalah kebisingan, yaitu bunyi tidak dikehendaki oleh telinga.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata warna di tempat kerja

Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa sengam, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi

berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lebut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.

11. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya.

Leadership (kepemimpinan) adalah kemampuan dan aktivitas seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Pamudji dalam Sugianto (2011: 9) kepemimpinan (X3) dapat menggunakan empat indikator sebagai berikut:

1. Pengaruh

Pengaruh yang baik diberikan seorang pemimpin kepada bawahan akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

2. Informasi

Informasi harus disampaikan kepada bawahan agar bawahan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai tujuan perusahaan.

3. Pengambilan Keputusan

Keputusan yang diambil dengan memperhatikan visi dan misi perusahaan.

4. Memotivasi

yaitu serangkaian usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat memberikan motif atau dorongan, memenuhi harapan dan memberikan penghargaan kepada karyawan atau bawahannya

3.2.2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Menurut Sugiyono (2014, 39) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning*. Menurut Wibowo (2013: 102) dalam penelitian ini indikator yang dapat digunakan oleh penulis dari variabel kinerja karyawan, yaitu:

1. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang

2. Standar

Standar merupakan arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.

3. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.

4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7. Peluang

Peluang perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya..

8. Kinerja organisasional

Apabila manajer melakukan pekerjaan dengan baik, organisasi mungkin mencapai tujuannya.

Secara terperinci, definisi operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

| Variabel | Definisi | Indikator | Skala |
|----------------------------|---|---|---------------|
| <i>Human Relation (X1)</i> | Hubungan kemanusiaan yang harmonis mengenai cara orang bekerjasama secara produktif yang dilakukan secara tatap muka dalam segala situasi maupun situasi kerja demi terpadunya kepentingan bersama. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan untuk bekerjasama 2. Kesiapan mental 3. Pengendalian emosional 4. Latar belakang budaya | Likert |
| Lingkungan Kerja (X2) | Segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan/cahaya 2. Temperatur/suhu 3. Kelembaban 4. Sirkulasi udara 5. Kebisingan 6. Getaran mekanis 7. Bau-bauan 8. Tata Warna 9. Dekorasi 10. Musik 11. Keamanan | Likert |
| <i>Leadership (X3)</i> | Kemampuan dan aktivitas seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengaruh 2. Informasi 3. Pengambilan Keputusan 4. Memotivasi | Likert |
| Kinerja (Y) | Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam <i>strategic planning</i> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang 8. Kinerja organisasional | <i>Likert</i> |

Sumber: Jalaluddin dalam Effendy (2009: 56), Sedarmayanti (2011: 28), Pamudji dalam Sugianto (2011: 9), Wibowo (2013: 102)

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan pada PT Excelitas Technologies Batam bagian IRD, TPS dan TPMA yang berjumlah 155 orang.

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014: 82) mendefinisikan sampel sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan untuk penarikan sampel. Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*.

Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. *Probability sampling* meliputi, *simple random*, *proportionate stratified random*, *disproportionate stratified random*, dan *area random*. *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. *Non probability sampling* meliputi sampling

sistematis, sampling kuota, sampling incidental, *purposive sampling*, sampling jenuh dan *snowball sampling* (Sugiyono, 2014: 82-85).

Dalam penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Perhitungan sampel dalam penelitian ini adalah dengan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Rumus 3. 1 Slovin

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, misalnya 5%.

$$n = \frac{155}{1 + (155 \times 0,05^2)}$$

$n = 111,71$ Dibulatkan menjadi 112 data sampel

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumplan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa

mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapat data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2014: 137) data primer adalah data yang langsung diberikan kepada pengumpul data.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri atas kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014: 142).

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2014: 93)

Berikut ini penggunaan skala likert dalam lembar angket:

Tabel 3. 2 Skor Penilaian

| | |
|--|---|
| Sangat setuju/selalu/sangat positif | 5 |
| Setuju/sering/positif | 4 |
| Ragu-ragu/kadang-kadang/netral | 3 |
| Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif | 2 |
| Sangat tidak setuju/tidak pernah | 1 |

3.5. Metode Analisis Data

Menurut Sanusi (2011: 115) teknik analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis data apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan termasuk pengujiannya. Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif yang akan mencari pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Setelah data diperoleh dari sampel yang mewakili populasi langkah berikutnya adalah menganalisisnya untuk menguji hipotesis penelitian.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014: 47) statistik 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. Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui table, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan prosentase. Dalam penelitian ini analisis berdasarkan uraian hasil jawaban kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan PT Excelitas Technologies Batam.

3.5.2. Uji Kualitas Data

Dalam setiap penelitian sebelum menganalisis dan menginterpretasi terlebih dahulu harus dilakukan uji kualitas data yang terbagi menjadi 2 (dua) yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

3.5.2.1. Uji Validitas Data

Instrumen penelitian berupa pertanyaan atau pernyataan disusun berdasarkan pada konstruk atau konsep, variabel, dan indikatornya. Pada instrumen tersebut, dimintakan tanggapan kepada responden dengan memberikan nilai (skor) pada setiap butir pertanyaan atau pernyataan. Validitas instrumen ditentukan dengan mengorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pertanyaan atau pernyataan dengan skor total. Jika skor tiap butir pertanyaan berkorelasi secara signifikan dengan skor total pada tingkat alfa tertentu (misalnya 1%) maka dapat dikatakan bahwa alat pengukuran itu valid (Sanusi, 2011: 77).

Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi *Pearson Product Moment* yang dirumuskan sebagai berikut:

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

Rumus 3. 2 Korelasi Pearson
Product Moment

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

X = Skor butir

Y = Skor total butir

N = Jumlah sampel (responden)

Keputusan untuk menguji validitas sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dikatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dikatakan tidak valid.

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2013: 30) menyatakan bahwa suatu alat pengukuran dikatakan reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hal yang sama. Jadi alat yang reliable secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama. Metode uji reliabilitas yang sering digunakan adalah *Cronbach's Alpha*. Metode ini sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-10, 0-30).

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_b^2}{s_t^2} \right)$$

Rumus 3.3 *Cronbach's Alpha*

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pertanyaan

s_t^2 = deviasi standar total

$\sum s_b^2$ = jumlah deviasi standar butir

Pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas sebagai berikut:

- a. *Cronbach's alpha* < 0,6 maka reliabilitas buruk
- b. *Cronbach's alpha* 0,6 – 0,79 maka reliabilitas diterima
- c. *Cronbach's alpha* 0,8 maka reliabilitas baik.

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Menurut Priyanto (2013: 53) uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang dipegunakan dalam penelitian. Hal tersebut dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat.

3.5.3.1. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan, apakah data berdistribusi normal atau tidak. Tingkat kenormalan data sangat penting, karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Uji normalitas data menjadi prasyarat pokok dalam analisis parametric seperti korelasi pearson, uji perbandingan rata-rata, analisis varian dan sebagainya, karena data-data yang akan dianalisis parametric harus terdistribusi normal. Penelitian ini menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan kriteria pengujian (Priyatno, 2013: 53) jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka residual terdistribusi secara normal.

3.5.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan di mana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Ada beberapa metode yang bisa digunakan untuk uji heteroskedastisitas, yaitu *Spearman's Rho testing*, *gletser testing*, dan grafik regresi (Priyantno, 2013: 62).

Penelitian ini menggunakan uji *Sperman's Rho* untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melakukan analisis korelasi *Sperman* antara residual dengan masing-masing variabel independen. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.3.3. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan di mana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Suatu model regresi dikatakan mengalami multikolinearitas jika ada fungsi linear yang sempurna pada beberapa atau semua independen variable dalam fungsi linear. Dan hasilnya sulit didapatkan pengaruh antara independen dan dependen variabel. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Priyatno, 2013: 56).

Gelaja multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala

multikolinearitas. Cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *Variance Inflation Factor* (VIF). Suatu model dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas jika nilai VIF < 10 (Wibowo, 2012: 93). Selain itu jika nilai tolerance lebih dari 0,1 pada table *coefficients* maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Perbedaan dengan regresi linier sederhana yaitu terletak pada jumlah variabel independennya, di mana regresi linier sederhana hanya menggunakan satu variabel independen, sedangkan regresi linier berganda menggunakan dua atau lebih variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi. Analisis ini juga untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negative (Priyatno, 2013: 116).

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 masing-masing variabel independen terhadap dependennya jika suatu kondisi terjadi. Kondisi tersebut adalah naik atau turunnya nilai masing-masing variabel independen itu sendiri yang disajikan dalam model regresi (Wibowo, 2012: 126).

Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Rumus 3.4 Regresi Linear
Berganda

Keterangan:

Y = variabel dependen (variabel respons)

a = nilai konstanta

b = nilai koefisien regresi

X_1 = variabel independen pertama

X_2 = variabel independen kedua

X_3 = variabel independen ketiga

X_n = variabel independen ke-n

3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada *output model summary* dari hasil analisis regresi linear berganda (Priyatno, 2013: 121).

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen secara simultan menjelaskan variabel dependen. Dalam *output* SPSS, koefisien determinasi (R^2) terletak pada table *Model Summary* dan tertulis *R Square*. Nilai *R Square* dikatakan baik jika di atas 0,5 karena nilai *R Square* berkisar antara 0 sampai 1. Pada umumnya sampel dengan data deret waktu (*time series*) memiliki *R Square* maupun *Adjusted R Square* cukup tinggi (di atas 0,5).

Penerapan Koefisien Determinasi dengan menggunakan dua buah variabel independen, maka rumusnya adalah sebagai berikut:

$$(R^2) = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Rumus 3. 5 Koefisien Determinasi

3.5.5. Uji Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. Pengertian hipotesis tersebut adalah untuk hipotesis penelitian. Sedangkan secara statistik hipotesis diartikan sebagai pertanyaan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian (statistic). Jadi maksudnya adalah takssiran keadaan populasi melalui data sampel. Oleh karena itu, dalam statistic yang diuji adalah hipotesis nol. Hipotesis nol (H_0) adalah pernyataan tidak adanya perbedaan antara parameter dengan statistic (data sampel). Lawan dari hipotesis

nol adalah hipotesis alternative (Ha), yang menyatakan ada perbedaan antara parameter dan statistik. Hipotesis nol diberi H0 dan hipotesis alternatif diberi notasi Ha (Sugiyono, 2014: 160).

Sebagaimana disampaikan pada Bab II dalam penelitian ini maka hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternative (Ha) pada penelitian ini sebagai berikut:

Hipotesis I

H0 : *Human relation* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam.

Ha : *Human relation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam.

Hipotesis II

H0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam.

Ha : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam.

Hipotesis III

H0 : *Leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja PT Excelitas Technologies Batam.

Ha : *Leadership* berpengaruh terhadap kinerja PT Excelitas Technologies Batam.

Hipotesis IV

H₀ : *Human relation*, lingkungan kerja dan *leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam.

H_a : *Human relation*, lingkungan kerja dan *leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam.

3.5.5.1. Uji t (parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel-variabel terikat.

Rumusnya adalah (Sugiyono, 2014: 184):

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3. 6 Uji t

Keterangan:

t = Nilai t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Dasar pengambilan keputusan pengujian adalah:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.5.5.2. Uji F (Simulasi)

Uji F dilakukan dengan tujuan menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumus untuk mencari F (Sanusi, 2011: 126) adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{(r_{y12})^2}{1 - (r_{v12})^2} \left[\frac{n - k - 1}{k} \right]$$

Rumus 3. 7 Uji F

Keterangan:

F = Nilai F yang dihitung

r_{y12} = Koefisien korelasi berganda

N = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel

Nilai F hitung ini akan dibandingkan dengan F tabel dengan dk pembilang (m-1) dan dk (N-1). Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah:

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Excelitas Technologies di Batam, Jalan Beringin Lot 207 1st Floor BIP Muka Kuning, Batam. Perusahaan ini bergerak dibidang Manufaktur.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Untuk lebih rinci, berikut ini ditampilkan tabel dari jadwal penelitian.

Tabel 3.3 Jadwal Penelitian

| No | Kegiatan | Bulan | | | | | | | | | | | | | |
|----|------------------------------|--------|---|--------|---|---|---|--------|--------|---|----|--------|----|----|--------|
| | | Sep 16 | | Okt 16 | | | | Nov 16 | Des 16 | | | Jan 16 | | | Feb 16 |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| 1 | Studi Kepustakaan | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Penentuan Topik | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Penentuan Judul | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Penelitian Lapangan | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Pengolahan Data | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Pembuatan Laporan Penelitian | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Pemeriksaan | | | | | | | | | | | | | | |

Sumber: Peneliti, 2016