

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT FANINDO CIPTA PROPERTINDO DI KOTA
BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Stevanie
140910063**

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

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT FANINDO CIPTA PROPERTINDO DI KOTA
BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh
Stevanie
140910063**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Stevanie
NPM/NIP : 140910063
Fakultas : Bisnis
Program Studi : Manajemen

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

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FANINDO CIPTA PROPERTINDO DI KOTA BATAM”

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

Batam, 03 February 2018

Materai 6000

Stevanie
140910063

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT FANINDO CIPTA PROPERTINDO DI KOTA
BATAM**

SKRIPSI

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

**Oleh:
Stevanie
140910063**

**Telah disetujui oleh Pembimbing Pada Tanggal
seperti tertera dibawah ini**

Batam , 03 Februari 2018

Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si.

Pembimbing

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Fanindo Cipta Propertindo di Kota Batam dengan teknik pengambilan sampel jenuh sehingga jumlah sampel yaitu 125 responden. Metode pengumpulan data yaitu dengan kuesioner. Uji kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji pengaruh dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi (R^2), sedangkan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan (uji t) dan (uji F) dengan menggunakan software program SPSS Versi 21. Hasil koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah variabel lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh 73,8% terhadap kinerja karyawan. Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh 22,2% terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan komunikasi (X_2) berpengaruh 61,3% terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil uji t dan uji f, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta secara simultan lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Fanindo Cipta Propertindo.

Kata Kunci : lingkungan kerja, komunikasi, kinerja karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the work environment and communication affect on employee performance at PT Fanindo Cipta Propertindo in Batam with sampling technique saturated so that the number of samples is 125 respondents. Methods of data collection is by questionnaire. Data quality test in this research use validity test and reliability test, classical assumption test and influence test in this research using multiple linear regression analysis and coefficient of determination analysis (R^2), while hypothesis test in this study using (t test) and (test F) by using software program SPSS Version 21 Coefficient of determination (R^2) obtained is work environment and communication variables affects 73.8% on employee performance. The result of multiple linear regression test showed that the work environment (X_1) had 22.2% effect on employee performance (Y) while communication (X_2) had 61.3% influence on employee performance (Y). From the result of t test and f test, it can be concluded that partially working environment has significant effect on employee performance and communication partially significant to employee performance, and simultantly work environment and communication have significant effect to employee performance at PT Fanindo Cipta Propertindo.

Keywords: *work environment, communication, employee performance*

KATA PENGANTAR

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

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

1. Ibu Dr Nur Elfi Husda, S.kom.,M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr Jontro Simanjuntak, SPt, S.E,M.M. selaku Dekan Fakultas Bisnis di Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam.
4. Ibu Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam yang dengan tulus hati telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam memberikan bimbingan, petunjuk, perhatian dan pengarahan yang sangat berharga bagi penulis dalam rangka penulisan skripsi ini.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan pengetahuan kepada penulis selama kuliah di Universitas Putera Batam.
6. Ibu Jenny Agusri, selaku HRD di perusahaan PT Fanindo Cipta Propertindo, yang telah membantu penulis dalam pengambilan data sekunder.
7. Kedua orang tua dan semua saudara-saudara penulis atas dukungan baik moril maupun material serta doa yang selalu menyertai penulis.
8. Seluruh teman-teman seperjuangan terutama mahasiswa jurusan manajemen bisnis yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama masa perkuliahan serta dalam masa penyusunan skripsi ini.
9. Para responden atas partisipasi dan dukungannya.
10. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu melimpahkan berkah dan rahmat-Nya kepada mereka yang penulis sebutkan. Jasa-jasa mereka akan tersimpan dalam sanubari penulis sampai ke akhir hayat.

Batam, 03 Februari 2018

Stevanie

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	I
HALAMAN JUDUL.....	II
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	III
HALAMAN PENGESAHAN.....	IV
ABSTRAK.....	V
<i>ABSTRACT</i>	VI
KATA PENGANTAR.....	VII
DAFTAR ISI.....	VIII
DAFTAR GAMBAR	XI
DAFTAR TABEL.....	XII
DAFTAR RUMUS.....	XIII
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Pembatasan Masalah.....	9
1.4 Perumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	10
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	10
1.6.2 Manfaat Praktis	10
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Teori Dasar.....	12
2.1.1 Lingkungan Kerja.....	12
2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja	12
2.1.1.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja.....	12
2.1.1.3 Faktor - Faktor Lingkungan Kerja	13
2.1.1.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	15
2.1.2 Komunikasi	17
2.1.2.1 Pengertian Komunikasi	17
2.1.2.2 Fungsi Komunikasi	18
2.1.2.3 Proses Komunikasi.....	19
2.1.2.4 Indikator Komunikasi.....	21
2.1.2.5 Komunikasi Dalam Organisasi	22
2.1.2.6 Faktor-Faktor Penghambat Komunikasi	23
2.1.3 Kinerja Karyawan	24
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	24
2.1.3.2 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan.....	25
2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	27
2.1.3.4 Manfaat Penilaian Karyawan	28
2.1.3.5 Hambatan-Hambatan Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	29

2.2 PenelitianTerdahulu	30
2.3 Kerangka Pemikiran.....	39
2.4 Hipotesis.....	39

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian.....	41
3.2 Operasional Variabel.....	41
3.2.1 Variabel Independen	42
3.2.2 Variabel Dependen.....	45
3.3 Populasi Dan Sampel	49
3.3.1 Populasi	49
3.3.2 Sampel	49
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.4.1 Wawancara.....	50
3.4.2 Kuesioner/Angket	50
3.5 Metode Analisis Data.....	50
3.5.1 Analisis Deskriptif	51
3.5.2 Uji Kualitas Data.....	53
3.5.2.1 Uji Validitas	53
3.5.2.2 Uji Reliabilitas	54
3.5.3 Uji Asumsi Klasik	55
3.5.3.1 Uji Normalitas.....	55
3.5.3.2 Uji Multikolinieritas.....	56
3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	57
3.5.4 Uji Pengaruh.....	57
3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	57
3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	58
3.5.5 Uji Hipotesis.....	59
3.5.5.1 Uji Parsial (Uji t).....	60
3.5.5.2 Uji Simultan (Uji F)	61
3.6 Lokasi Dan Jadwal Penelitian	61
3.6.1 Lokasi Penelitian.....	61
3.6.2 Jadwal Penelitian.....	62

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Responden.....	63
4.1.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
4.1.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	64
4.1.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi	65
4.1.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	66
4.2 Hasil Penelitian	66
4.2.1 Analisis Deskriptif	67
4.2.1.1 Lingkungan Kerja (X_1).....	67
4.2.1.2 Komunikasi (X_2)	69
4.2.1.3 Kinerja Karyawan	70
4.2.2 Hasil Uji Kualitas Data	71

4.2.2.1 Hasil Uji Validitas Data	72
4.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	74
4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	75
4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas	75
4.2.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas	77
4.2.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	78
4.2.4 Hasil Uji Pengaruh	79
4.2.4.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	79
4.2.4.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	80
4.2.5 Hasil Uji Hipotesis	81
4.2.5.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)	81
4.2.5.2 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	82
4.3 Pembahasan.....	83
4.3.1 Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	83
4.3.2 Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.....	84
4.3.3 Lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.....	84
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	86
5.2 Saran.....	87
 DAFTAR PUSTAKA	 88
LAMPIRAN 1 PENDUKUNG PENELITIAN	
LAMPIRAN 2 DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN 3 SURAT KETERANGAN PENELITIAN	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 4.1 Histogram.....	75
Gambar 4.2 Grafik P – P lot.....	76
Gambar 4.3 Grafik Scatter Plot.....	78

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Bobot Kinerja Karyawan	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	46
Tabel 3.2 Rentang Skala	51
Tabel 3.3 Tingkat Validitas	52
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian	60
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	62
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Tinggi	63
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	64
Tabel 4.5 Indikator Variabel Lingkungan Kerja (X_1)	65
Tabel 4.6 Indikator Variabel Komunikasi (X_2)	67
Tabel 4.7 Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y)	68
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_1)	70
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X_2)	71
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	71
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	72
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Data	73
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas	74
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	76
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	77
Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (Uji t)	78
Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	79

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rentang Skala	50
Rumus 3.2 Uji Reliabilitas	53
Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda	56
Rumus 3.4 Koefisien Determinasi	57
Rumus 3.5 t Hitung	58
Rumus 3.6 F Hitung	59

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini pertumbuhan dan perkembangan perekonomian di Indonesia semakin pesat sehingga persaingan diantara para pengusaha juga semakin ketat. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat beroperasi seefektif dan seefisien mungkin, serta meningkatkan produktivitas sumber daya yang dimiliki agar dapat bertahan menghadapi pesaingnya. Terutama pada bidang *property* ini yang telah memberikan dampak yang cukup besar pada perkembangan yang ada di Indonesia ini .

Sumber daya manusia merupakan aset kunci perusahaan yang mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut karena manusia sebagai sumber daya yang paling potensial yang dengan kemampuan dan ketrampilannya dapat menggerakkan jalannya roda suatu perusahaan.

Dengan semakin sadarnya perusahaan akan pentingnya sumber daya manusia, maka saat ini banyak perusahaan yang lebih mengembangkan potensi – potensi dari sektor sumber daya manusianya dengan melakukan pelatihan – pelatihan khusus yang berlaku disebuah perusahaan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi atau perusahaan.

Dalam upaya dapat menunjang keberhasilan tujuan perusahaan tersebut perusahaan harus mampu memberikan rangsangan yang tinggi kepada sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat terciptanya keselarasan dalam suatu organisasi, sehingga perusahaan memperhatikan faktor tenaga kerja. Pengelolaan sumber daya manusia perlu adanya lingkungan kerja yang tepat serta komunikasi yang baik sehingga dapat membentuk kesinergian antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan.

Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini merupakan salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan properti dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan properti selalu mengharapkan pegawai mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan properti. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan kata lain kelangsungan hidup suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. (Gunawan, 2017:57) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dengan lingkungan kerja yang baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan,

dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak baik maka akan berakibat turunnya kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja yang baik biasanya tercipta dari bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya seperti halnya cara atasan memberikan tugas sesuai dengan kemampuan bawahannya, cara atasan menjelaskan tugas kepada bawahan dengan sabar jika bawahan masih kurang mengerti serta memberi batas waktu untuk bawahan mengerjakan dan tidak membuat bawahan terburu buru untuk menyelesaikannya. Selain dengan atasan dan bawahan, sesama bawahan juga harus memperlakukan sesama dengan baik demi meningkatkan kinerja kerja ,saling bekerja sama , membantu salah satu karyawan yang masih baru dalam hal pengerjaan tugas yang diberikan oleh atasan serta membantu menjelaskan ulang maksud dari permintaan atasan serta jika salah satu karyawan baru salah maka selaku karyawan lama menegur dan menjelaskan kesalahannya sehingga karyawan lama tahu salah dimana dan mau berubahnya. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan, tapi jika sebaliknya sebuah lingkungan tidak dapat tercipta suasana nyaman akan berakibat turunnya kinerja karyawan.

Komunikasi adalah aktivitas dasar manusia. Dalam suatu perusahaan komunikasi merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan untuk mengadakan hubungan antar atasan dan bawahan maupun sesama bawahan. Karena itu penting dilakukan komunikasi agar maksud dan pesan yang disampaikan dapat diterima sesuai dengan keinginan pengirim pesan.(Mandagie, 2016:345).

Komunikasi yang baik juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, jika komunikasi tidak berjalan baik maka akan menurunkan kinerja karyawan. Hubungan komunikasi antara sesama karyawan jika terjalin dengan baik maka tidak akan terjadi penghambatan kerja dan kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Hubungan komunikasi antara sesama karyawan juga dapat memberi dampak pada kinerja karyawan juga seperti halnya terjadi *miss communication* yang memang ini sering terjadi antara karyawan satu sama yang lain atau bisa saja antara bagian departemen yang satu dengan yang lain maka dari itu, secara langsung atau tidak langsung terjadi perselisihan antara sesama karyawan dan menyebabkan turunnya kinerja karyawan yang akan nantinya berakibat pandangan negatif dari atasan.

PT Fanindo Cipta Propertindo yang berlokasi di Komplek Batam Centre Square Blok C No 01 Batam, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *property* dan *developer*. Dibawah ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan sering mengalami penurunan baik dalam halnya komunikasi maupun lingkungan kerjanya juga. Adapun jumlah karyawan di kantor sebanyak 55 orang dan di lapangan sebanyak 70 orang.

Lingkungan kerja antara atasan dan bawahan harus diperhatikan seperti halnya yang terjadi pada PT Fanindo Cipta Propertindo, kinerja karyawan yang akhir - akhir ini mengalami penurunan karena hubungan antara atasan dan bawahan yang kurang baik serta sikap dan tindakan atasan tersebut kadang

membuat bawahan kurang nyaman, atasan terkadang memberikan tugas yang diluar tanggung jawab bawahan dan mengharuskan bawahan tersebut menyelesaikan sendiri tanpa diberikan penjelasan yang jelas. Selain itu, atasan sering memberikan tugas mendadak yang harus dikumpulkan pada hari itu juga, pastinya seorang bawahan akan merasa kebingungan kewalahan dalam menyelesaikan semua tugas– tugas yang diberikan. Selain hubungan antara atasan dan bawahan, ada juga masalah dalam hubungan sesama bawahan.

Di dalam lingkungan kerja pastinya dibutuhkan kerjasama antara sesama bawahan, jika salah satu bawahan ingin menyusun laporan pastinya akan membutuhkan data – data dari departemen lainnya, tetapi karyawan tersebut tidak mau memberikannya dengan alasan menyuruh mereka mencari data data sendiri saja karena mereka juga bersusah payah mendapat datanya sehingga membuat karyawan menjadi susah menyelesaikan laporannya . Selain itu juga, secara langsung tidak langsung ada karyawan yang menyindir hasil kerja karyawan lainnya sehingga membuat karyawan tersebut menjadi tidak percaya dengan kemampuannya sendiri padahal kemampuan karyawan tersebut mampu menyelesaikan dengan baik tapi karena dengan berbagai sindirian dari karyawan lain makanya menyebabkan kinerja karyawan tersebut turun.

Selain pada lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja fisik yang ada di PT Fanindo Cipta Propertindo juga dapat diliat dari penerangan lampu yang kurang karena watt lampu sangat minim serta suara yang bising karena ruko disebelah sedang renovasi dapat menurunkan konsentrasi karyawan yang bekerja.

Di PT Fanindo Cipta Propertindo, alur komunikasi atasan sering mengalami masalah, terbukti dari kenyataan bahwa atasan sering memberikan pesan kurang jelas pada bawahan sehingga menyebabkan bawahan salah paham dalam melaksanakan kerjanya, terkadang penjelasan yang disampaikan atasan tidak ada awal maupun akhir cuma inti yang disampaikan yang dapat menangkap dengan cepat hanya bawahan yang kerja lama disana tetapi jika bawahan yang baru masuk beberapa bulan saja akan sangat susah menangkap maksud dari atasan sehingga membuat mereka tidak betah dalam kerjaan tersebut.

Selain itu juga, informasi yang disampaikan antara departemen di Fanindo satu sama yang lain kurang lengkap serta penangkapan maksud dari informasi juga salah sehingga secara langsung atau tidaknya terjadi perselisihan antara departemen tersebut. Jika terjadi perselisihan maka pekerjaan tersebut tidak dapat diselesaikan bahkan bisa sampai terjadi kesalah pahaman antara karyawan yang satu dengan yang lain sehingga kinerjanya menjadi menurun dalam menyelesaikan tugas kewajibannya.

Tabel 1.1 Data bobot kinerja karyawan

Departemen	Bobot yang diharapkan	Bulan					
		Okt 2017	Sept 2017	Aug 2017	Jul 2017	Jun 2017	Mei 2017
Finance	9%	5,80%	7,20%	4,89%	6,32%	7,30%	8,30%
Teknik & Estate	25%	12,00%	14,00%	16,00%	15,65%	13,78%	21,31%
Purchasing	10%	5,50%	6,90%	6,93%	7,20%	6,78%	8,20%
Accounting	8%	6,20%	5,98%	5,78%	6,90%	5,60%	4,50%
Pajak	8%	5,40%	6,20%	5,89%	6,00%	4,60%	5,00%
Controller	7%	6,40%	6,10%	6,00%	6,30%	5,70%	5,80%
Pasar	8%	7,10%	4,89%	5,95%	6,54%	6,80%	7,10%

Lanjutan Tabel 1.1 Data bobot kinerja karyawan

Customer service	10%	6,50%	6,93%	7,40%	8,00%	8,00%	8.9%
Marketing	15%	12,30%	11,70%	14,20%	14,60%	13,90%	14,89%
Total	100%	67,20%	69,90%	73,04%	77,51%	72,46%	75,10%

Sumber : Sumber daya manusia PT Fanindo Cipta Propertindo

Dari data diatas dapat dilihat kalau kinerja karyawan tiap bulan tidak menetap ada naik dan turun , terbukti dari keinginan untuk mencapai target rendah, serta tidak adanya tanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakan, pekerjaan yang diberikan pemimpin kurang dipahami serta komunikasi juga kurang selain itu juga suasana dalam perusahaan juga kurang mendukung kinerja seorang karyawan.

Menurut penelitian (Lajatuma, Nuraiana, & Murwani, 2017:107) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan . Hubungan antara komunikasi dan kinerja kerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan. (Mandagie, 2016:353).

Selain itu menurut jurnal internasional, (Rahardjo, 2014:59) menjelaskan lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja guru. Yang dimaksud dapat meningkat kinerja guru dan motivasi pada sekolah dasar di kota Surakarta jika lingkungan kerja yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, penulis melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FANINDO CIPTA PROPERTINDO DI KOTA BATAM”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, penulis mengidentifikasi masalah-masalah yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Hubungan antara atasan & bawahan kurang baik dalam halnya memberi kerjaan kurang jelas dan diluar kemampuan bawahan.
2. Mengharuskan bawahan untuk dapat menyelesaikan kerjaan dalam waktu singkat dan mendadak.
3. Kurangnya kerjasama antara sesama karyawan sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu .
4. Ada karyawan secara tidak atau langsung menyindir hasil kerjaan karyawan lain.
5. Suasana lingkungan kerja yang kurang optimal seperti halnya penerangan serta suara yang mengganggu konsentrasi karyawan.
6. Pesan kerja kurang jelas kepada bawahan sehingga menimbulkan penghambatan kerjaan serta salah paham.
7. Terjadinya *miss communication* antara sesama karyawan.
8. Bobot kinerja karyawan belum mencapai bobot harapan.
9. Kinerja mengalami penurunan.

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk dapat menganalisis data yang dibutuhkan, terdapat keterbatasan waktu sehingga tidak semua identifikasi masalah dapat diteliti secara mendalam, maka dari itu penulis memberi batasan pada : variabel dependen yaitu lingkungan kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) dan Variabel terikatnya adalah kinerja (Y). Adapun karyawan yang diteliti adalah seluruh karyawan di PT Fanindo Cipta Propeertindo (karyawan kantor dan lapangan).

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pada bagian pendahuluan, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Fanindo Cipta Propertindo Di Kota Batam?
2. Bagaimanakah pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Fanindo Cipta Propertindo Di Kota Batam?
3. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Fanindo Cipta Propertindo Di Kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Fanindo Cipta Propertindo Di Kota Batam
2. Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Fanindo Cipta Propertindo Di Kota Batam
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT Fanindo Cipta Propertindo Di Kota Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi semua pihak :

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Sebagai wahana penerapan ilmu yang diperoleh penulis di bangku kuliah.
2. Memberi wawasan serta kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia.
3. Sebagai informasi maupun referensi bagi penelitian lainnya.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi PT Fanindo Cipta Propertindo sebagai salah satu analisis untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan agar dapat memberikan kemajuan yang baik dalam pengelolaan sumber daya manusia.

2. Bagi peneliti dapat menambah pengetahuan bagi bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
3. Bagi almameter hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Sunyoto, 2015:38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja menurut (Gunawan, 2017:57) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Pada dasarnya pengertian lingkungan berkaitan dengan elemen-elemen yang ada disekitar perusahaan yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan.

2.1.1.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (Handayani, 2016:42), yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*)

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2. Lingkungan kerja non fisik (*non - phisical warking environment*)

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.1.3 Faktor - Faktor Lingkungan Kerja

Menurut (Wijaya,2017 :42) , menjelaskan bahwa secara garis besar, Lingkungan Kerja di pengaruhi oleh faktor fisik dan non fisik dimana faktor fisik berupa :

1. Kebersihan, lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang, sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang.
2. Pertukaran udara, pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan kesegaran, sehingga dapat semangat kerja seseorang.
3. Penerangan, penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadi suatu pekerjaan dapat di selesaikan dengan lebih baik dan lebih teliti.

4. Temperatur, menurut hasil penelitian untuk tingkat temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.
5. Kebisingan, kebisingan dalam sebuah ruangan harus dikurangi sebisamungkin, hal ini dikarenakan kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta mengacaukan konsentrasi dalam berkerja

Menurut (Pima, 2014:3) faktor lain dalam lingkungan kerja non fisik yang tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Berikut ini penjelasan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja non fisik :

1. Hubungan Atasan dengan Bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus di jaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman.

Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

2. Hubungan antar Karyawan

Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan. situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja. Hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

2.1.1.4 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun beberapa indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dalam penelitian (Septianti, 2016:35), yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

a. Kebisingan

Kebisingan dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

b. Penerangan

Penerangan cukup penting sebagai pencegah kecelakaan dan keselamatan kerja.

c. Udara

Ventilasi yang baik memungkinkan masuknya udara segar ketempat pekerjaan.

d. Keamanan

Keamanan diperlukan guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap aman.

e. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih menjadikan rasa senang berada dalam perusahaan untuk waktu lama.

2. Lingkungan kerja non fisik

a. Struktur tugas

Struktur tugas menunjuk pada bagaimana pembagian tugas dan wewenang itu dilaksanakan.

b. Tanggung jawab kerja

Komitmen dan kewajiban pegawai untuk melaksanakan semua pekerjaan melalui kompetensi diri.

c. Perhatian dan dukungan pimpinan

Perhatian dan dukungan dari pimpinan diperlukan guna memelihara keberadaan pegawai.

d. Kerjasama antar kelompok

Usaha terkoordinasi antar individu dan kelompok dalam pencapaian tujuan.

e. Kelancaran komunikasi

Penyampaian komunikasi yang baik sangat penting guna kelancaran komunikasi.

2.1.2 Komunikasi

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi berasal dari bahasa Inggris *communication*, yang berasal dari kata Latin *communication* dan bersumber dari kata *cummunis* artinya “sama” yang dimaksud dalam pengertian ini adalah sama makna. Apa bila ada dua orang yang sedang bercakap-cakap, maka komunikasi terjadi jika ada kesamaan makna mengenai apa yang dipercakapan (Burhanudin, 2015:2). Dan menurut (Bangun, 2012:360) komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain.

Menurut (Wibowo, 2011:241) menyatakan komunikasi adalah pertukaran informasi antara *sender* dan *receiver*, dan menarik kesimpulan sebagai persepsi tentang makna sesuatu antara individual yang terlibat. Menurut (Usman, 2016:470) menyatakan komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain , baik secara langsung maupun tidak langsung, secara tertulis lisan maupun bahasa nonverbal.

2.1.2.2 Fungsi Komunikasi

Komunikasi dalam organisasi mempunyai empat fungsi, yaitu *control*, *motivation*, *emotional expression*, dan *information* (Wibowo, 2011:242).

1. *Control*

Komunikasi bertindak mengontrol perilaku anggota dalam beberapa cara. Organisasi mempunyai hierarki kewenangan dari pedoman formal yang harus diikuti pekerja. Ketika pekerja diperlukan berkomunikasi berkaitan dengan pekerjaan tentang keluhan pada atasan langsungnya, mengikuti deskripsi tugas, atau tunduk dengan kebijakan organisasi, komunikasi bekerja sebagai fungsi kontrol.

2. *Motivation*

Komunikasi memperkuat motivasi dengan klarifikasi pada pekerja apa yang harus mereka kerjakan, seberapa baik mereka melakukan, dan bagaimana memperbaiki apabila di bawah standar. Pembentukan tujuan spesifik, umpan balik progres terhadap tujuan, dan *reward* atas perilaku yang di harapkan, semua menstimulasi motivasi dan memerlukan komunikasi.

3. *Emotional expression*

Komunikasi dalam kelompok adalah mekanisme fundamental dengan mana anggota menunjukkan kepuasan dan frustrasi mereka. Karena itu komunikasi memberikan ekspresi perasaan emosional dan pemenuhan kebutuhan sosial.

4. *Information*

Komunikasi juga memfasilitasi pengambilan keputusan. Komunikasi menyediakan kebutuhan informasi individual dan kelompok untuk membuat keputusan dengan mengirimkan data untuk mengidentifikasi dan evaluasi pilihan alternatif.

Keempat fungsi komunikasi tersebut sama pentingnya, tidak ada yang satu melebihi lainnya. Untuk berkinerja secara efektif, kelompok perlu menjaga kontrol atas anggota, merangsang anggota untuk melakukan, memberi kesempatan ekspresi emosi, dan membuat pilihan keputusan. Hampir setiap interaksi komunikasi yang terjadi dalam kelompok atau organisasi melakukan satu atau lebih fungsi tersebut.

2.1.2.3 Proses Komunikasi

Menurut (Burhanudin, 2015:40) Proses Komunikasi terjadi melalui beberapa tahap sebagai berikut:

1. Tahap 1 : Pengirim (Komunikator/*Sender*) memiliki ide

Proses komunikasi berawal ketika seseorang memiliki suatu ide. Bentuk ide tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor yang kompleks pada diri si pengirim, seperti suasana hati, kerangka referensi, latar belakang budaya, kondisi fisik dan sebagainya, termasuk asumsi-asumsi yang di dasarkan atas pengalaman pengirim.

2. Tahap 2 : Pengirim mengubah ide menjadi pesan (*encoding*)

Pada tahap ini pengirim mengodekan idenya ke dalam pesan, yaitu mengubah ide ke dalam kalimat atau isyarat yang akan menyampaikan makna. Masalah yang dihadapi dalam mengkomunikasikan pesan secara lisan adalah bahwa kata-kata sering kali memiliki arti yang berbeda bagi individu yang berbeda.

3. Tahap 3 : Pengirim menyampaikan pesan melalui saluran (*channel*)

Media yang digunakan untuk menyampaikan pesan tersebut dengan saluran. Pesan dapat disampaikan melalui memo, laporan, telepon, pertemuan kelompok, situs web, komputer, surat dan sebagainya.

4. Tahap 4 : Penerima (*receiver*) menguraikan pesan

Penerima menerjemahkan pesan dari simbol menjadi bermakna disebut dengan decoding. Komunikasi terjadi jika penerima dapat memahami makna yang dimaksudkan oleh pengirim, yaitu ketika berhasil menguraikan pesan.

5. Tahap 5 : Umpan Balik (*feedback*)

Tahap yang paling penting dalam proses komunikasi adalah pemberian umpan balik. Pengirim dapat mendorong umpan balik dengan memberikan beberapa pertanyaan kepada penerima. Umpan balik merupakan unsur yang sangat penting dalam komunikasi, sebab umpan balik tersebut akan menentukan berlanjut atau berhentinya komunikasi.

2.1.2.4 Indikator Komunikasi

Menurut (Sumaki et al., 2015:543) terdapat lima indikator komunikasi yaitu:

1. Pemahaman

Pemahaman ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.

2. Kesenangan

Yakni apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk menumpuk hubungan insansi.

3. Pengaruh pada sikap

Komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap, apabila seorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari di perkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.

4. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran, seringkali terjadi komunikasi

dilakukan bukan menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud implisit di sebaliknya, yakni untuk membina hubungan baik.

5. Tindakan

Kedua belak pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang berkomunikasi.

2.1.2.5 Komunikasi Dalam Organisasi

Menurut (Bangun, 2012:367) menyatakan komunikasi sangat penting dilakukan dalam organisasi, karena menyangkut penyampaian pesan antar indivisu dan kelompok tentang pekerjaan dalam organisasi. Komunikasi dalam organisasi dapat dibedakan menjadi empat yaitu:

1. Komunikasi Ke Bawah

Komunikasi ke bawah (*downward communication*) adalah penyampaian informasi yang mengalir dari atasan kepada bawahan sesuai dengan garis komando dalam suatu organisasi.

2. Komunikasi Ke Atas

Komunikasi ke atas (*upward communication*) adalah informasi yang berasal dari bawahan ke atasan. Komunikasi ke atas digunakan dalam pengajuan usul dan saran, keluhan, pengaduan, dan penetapan sasaran dengan penerapan *management by objective (MBO)*.

3. Komunikasi Horizontal

Komunikasi Horizontal (*horizontal communication*) adalah komunikasi antar individu atau kelompok pada tingkat yang sama dalam suatu organisasi. Dalam suatu organisasi, komunikasi horizontal sering dilakukan untuk membantu manajer dalam pengambilan keputusan.

4. Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal (*diagonal communication*) adalah komunikasi yang dilakukan antar individu atau kelompok yang berbeda pada bagian yang berbeda dan pada tingkat yang berbeda pula.

2.1.2.6 Faktor-Faktor Penghambat Komunikasi

Menurut (Burhanudin, 2015:12) faktor-faktor yang menghambat komunikasi dapat dikelompokkan menjadi empat yaitu:

1. Masalah dalam mengembangkan pesan

Masalah yang sering muncul dalam mengembangkan pesan meliputi adanya keragu-raguan mengenai isi pesan, kurang terbiasa dengan situasi yang ada atau masing-masing dengan audiens, terjadinya pertentangan emosional, serta kesulitan dalam mengekspresikan ide atau gagasan.

2. Masalah dalam menyampaikan pesan

Masalah yang sering muncul dalam menyampaikan pesan antara lain faktor fisik. Masalah yang berkaitan dengan faktor fisik meliputi adanya sambungan kabel

atau suara *sound system* yang kurang baik, lampu yang kurang terang, audiens terhalang oleh suatu bangunan, salinan suara yang tidak terbaca dan sebagainya.

3. Masalah dalam menerima pesan.

Penerima pesan juga sering menghadapi suatu masalah. Masalah yang muncul dalam menerima pesan antara lain adanya persaingan antara penglihatan dengan suara, tempat duduk yang kurang nyaman, lampu yang kurang terang, dan kondisi lain yang mengganggu konsentrasi penerima.

4. Masalah dalam menafsirkan pesan.

Masalah utama yang sering terjadi dalam menafsirkan pesan adalah perbedaan latar belakang, perbedaan penafsiran pesan, dan perbedaan reaksi emosional. Perbedaan latar belakang mencakup perbedaan usia, tingkat pendidikan, status sosial, jenis kelamin, kesehatan, latar belakang budaya, popularitas, agama dan sebagainya dapat mengganggu proses komunikasi.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Rivai, 2011:548) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Sedangkan Menurut (Sedarmayanti, 2011:259) kinerja (*performance*) adalah:

1. Perbuatan, pelaksanaan kerja, prestasi kerja yang berdaya guna.
2. Pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas diberikan kepadanya.
3. Keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.
4. Hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja (*performance*) merupakan prestasi nyata yang diimplementasikan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Jadi dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian hasil kerja seseorang dalam sebuah perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan sesuai tanggungjawab yang diberikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

2.1.3.2 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Wibowo, 2011:102) terdapat tujuh indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

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. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utam dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekadar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya 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. Manajer memfasilitas motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pangkuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang dan diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7. Peluang

Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau di masa lalu relatif standar prestasinya, menurut (Sedarmayanti, 2011:264) tujuan penilaian kerja adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu hasil.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan secara optimal.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang baik antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang kepegawaian.

2.1.3.4 Manfaat Penilaian Karyawan

Menurut (Wibowo, 2011:193) menunjukkan manfaat penilaian kinerja, antara lain adalah:

1. Penilaian kinerja yang dilakuka dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun
2. Proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil, dan
3. Merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif.

2.1.3.5 Hambatan-Hambatan Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Penilaian yang dilakukan secara adil dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang kurang berprestasi biasanya mendapatkan teguran atau himbauan, dengan begitu diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian pihak atasan harus dapat memberikan penilaian terhadap karyawannya dengan lebih berhati-hati. Menurut (Sedarmayanti, 2011:126) beberapa faktor yang mungkin menjadi hambatan dalam penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Perubahan standar

Perubahan yang tidak konsisten dan berubah-ubah akan mempengaruhi penilaian kinerja karyawan.

2. Perbedaan sifat manajer

Manajer mempunyai sifat dan karakter yang berbeda-beda. Penilaian kinerja karyawan bisa menjadi berbeda karena sifat manajer.

3. Perbedaan

Manajer dapat menjadi bias karena etnis, jenis kelamin atau golongan tertentu. Untuk menghindari hal tersebut manajer harus berpegang pada pedoman atau standar tertulis dan hasil penilaian prestasi pun harus dilakukan secara tertulis agar dapat dipertanggung jawabkan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian dilakukan oleh Potu (2013) dengan judul *Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara Di Manado*, Jurnal EMBA, Volume 1 no 4, Universitas Sam Ratulagi Manado, No ISSN 2303-1174, Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara Di Manado, Populasi dalam penelitian ini seluruh staf karyawan pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado yang berjumlah 48 karyawan. Dengan sampel penelitian menggunakan sampel total seluruh populasi karyawan pada kantor tersebut., Teknik analisis yang digunakan analisis regresi berganda, Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Hartono & Rotinsulu (2015) dengan judul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Inti Citra Rasa Manado*, Jurnal EMBA, Volume 3 no 2, Universitas Sam Ratulagi Manado, No ISSN 2303-1174, Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Inti Citra Rasa Manado, Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Prima Inti Citra Rasa Manado yang berjumlah 97 karyawan dan sampel yang di ambil sebanyak 49 responden, Teknik analisis yang digunakan analisis regresi berganda, Hasil penelitian yang telah

dilakukan didapati bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Watuang & Saerang (2016) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tomohon) , Jurnal EMBA, Volume 4 no 2, Universitas Sam Ratulagi Manado, No ISSN 2303-1174, Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tomohon, Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tomohon sebanyak 34 orang diluar peneliti, Teknik analisis yang digunakan analisa jalur dengan bantuan Software Program SPSS versi 22., Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi secara bersama berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

Penelitian dilakukan oleh Liando, Tewal & Walangitan (2016) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Telkom TBK Manado , Jurnal EMBA, Volume 4 no 5, Universitas Sam Ratulagi Manado, No ISSN 2303-1174, Tujuan penelitian untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Tbk Manado, Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang yaitu karyawan tetap. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan sampling jenuh, Teknik analisis

yang digunakan analisis regresi linier berganda, Hasil penelitian menunjukkan kompensasi, komunikasi, dan disiplin Kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Tbk Manado.

Penelitian dilakukan oleh Tjiabrata (2017) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sabar Ganda Manado, Jurnal EMBA, Volume 5 no 2, Universitas Sam Ratulagi, No ISSN 2303-1174, Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian administrasi pada PT. Sabar Ganda Manado yaitu sebanyak 42 karyawan dan teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling, Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda, Hasil penelitian menunjukkan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Mandagie (2016) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Manado, Jurnal EMBA, Volume 6 no 1, Universitas Sam Ratulagi, No ISSN 2303-1174, Tujuan penelitian untuk untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja, Komunikasi dan Stres kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan Provinsi Sulut, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Politeknik Kesehatan Manado berjumlah 100 orang, Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linier

berganda, Hasil penelitian menunjukkan pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian dilakukan oleh Cahyanto (2016) dengan judul Pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Cakra Transport Utama Jimbaran, Bali , Jurnal E-Jurnal Manajemen Unud, Volume 5 no 5, Universitas Udayana, Bali, No ISSN 2302-8912, Tujuan penelitian untuk untuk menguji pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Cakra Transport Utama Jimbaran, Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Cakra Transport Utama yang berjumlah 47 orang, Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda, Hasil penelitian menunjukkan pengaruh komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Lubis (2016) dengan judul Pengaruh komunikasi dan manajemen hubungan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Panin Dubai Syariah Cabang Medan , Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen, Volume 3 no 1, Universitas Muslim Nusantara, No ISSN 2407-2648, Tujuan penelitian untuk mengukur pengaruh komunikasi dan manajemen hubungan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Dubai Cabang Panin Medan, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor PT. Bank Panin Dubai Syariah Cabang Medan yang berjumlah 30 orang, Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda, Hasil penelitian menunjukkan pengaruh komunikasi dan

manajemen hubungan karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Achieng Otieno, Waiganjo, Njeru (2015) dengan judul Pengaruh Komunikasi Karyawan terhadap Kinerja Organisasi di Sektor Hortikultura Kenya , Jurnal Internasional Administrasi Bisnis, Volume 6 no 2, *University of Agriculture & Technology*, Nairobi, Kenya, No ISSN 1923-4015, Tujuan penelitian untuk mengeksplorasi pengaruh komunikasi karyawan terhadap kinerja organisasi di sektor hortikultura Kenya., Populasi dalam penelitian ini adalah semua peternakan bunga di Kenya yang merupakan 14 peternakan bunga yang terdaftar di direktori KFC (2013) dan berbasis di Naivasha, Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda, Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa komunikasi karyawan secara statistik signifikan dengan koefisien korelasi Pearson sebesar 0,466 pada tingkat signifikansi 0,000.

Penelitian dilakukan oleh Samson, Waiganjo & Koima (2015) dengan judul Pengaruh Lingkungan Tempat Kerja terhadap Kinerja Bank Umum Karyawan di Kota Nakuru, *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, Volume 13 no 12, *Department of Economic and Business Studies Kabarak University*, Nakuru-Kenya, No ISSN 2349-0349, Tujuan penelitian untuk untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bank di Kota Nakuru Lebih khusus lagi, penelitian ini berusaha menentukan sejauh mana faktor tempat kerja fisik, faktor psikososial dan faktor keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi kinerja pegawai Bank di Kota Nakuru, Populasi dalam penelitian ini adalah 736 staf non-manajerial dimana sampel dari 173

responden diambil dari sampel acak, Teknik analisis yang digunakan Statistik deskriptif dan model regresi berganda, Hasilnya menunjukkan bahwa Aspek fisik ternyata tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan psikososial dan faktor keseimbangan kehidupan kerja cukup signifikan terhadap kinerja karyawan

Secara ringkas sebelumnya dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti	Objek Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Potu, 2013)	Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara Di Manado	X1 = Kepemimpinan, X2 = Motivasi, X3 = Lingkungan Kerja, Y = Kinerja Karyawan	Uji Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian menunjukkan Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	(Hartono & Rotinsulu, 2015)	PT Prima Inti Citra Rasa Manado	X1 = Gaya Kepemimpinan, X2 = Komunikasi, X3 = Pembagian Kerja, Y = Kinerja Karyawan	uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas, analisis regresi berganda dan uji hipotesis.	Hasil Penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.
3	(Watung & Saerang, 2016)	Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tomohon	X1 = Lingkungan Kerja, X2 = Motivasi, X3 = Pelatihan, X4 = Kompensasi, Y = Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompesansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

4	(Liando, Tewel, & Walangitan, 2016)	PT Telkom TBK Manado	X1 = Kompensasi ,X2 = Komunikasi ,X3 = Displin Kerja, Y = Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian menunjukkan Kompensasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
5	(Tjiabrata, 2017)	PT Sabar Ganda Manado	X1 = Beban Kerja ,X2 = Lingkungan Kerja, Y = Kinerja Karyawan	Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen , Uji Asumsi Klasik ,Uji Hipotesis	Hasil Penelitian Menunjukkan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
6	(Susanti Mandagie, 2016)	Politeknik Kesehatan Manado	X1 = Lingkungan Kerja ,X2 = Komunikasi ,X3 = Stres kerja, Y = Kinerja Pengawai	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
7	(Cahyanto, 2016)	PT. Cakra Tranport Utama Jimbaran	X1= Komunikasi Organisasi , X2= Lingkungan Kerja , Y= Kepuasana Kerja	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa komunikasi organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

8	(Lubis, 2016)	PT. Bank Panin Dubai Syariah Cabang Medan	X1= Komunikasi, X2= Manajemen Hubungan Karyawan, Y= Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan manajemen hubungan karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
9	(Achieng Otieno, Waiganjo, & Njeru, 2015)	Sektor hortikultura di Kenya	X1= Komunikasi Karyawan, Y= Kinerja Organisasi	Analisis regresi linier berganda	Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa komunikasi karyawan secara statistik signifikan dengan koefisien korelasi Pearson sebesar 0,466 pada tingkat signifikansi 0,000.
10	(Samson, Waiganjo, & Koima, 2015)	Pegawai Bank dikota Nakuru.	X1= Lingkungan Kerja, Y= Kinerja Karyawan	Deskriptif statistik dan model regresi berganda	Hasilnya menunjukkan bahwa Aspek fisik ternyata tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan psikososial dan Faktor keseimbangan kehidupan kerja cukup signifikan terhadap kinerja karyawan

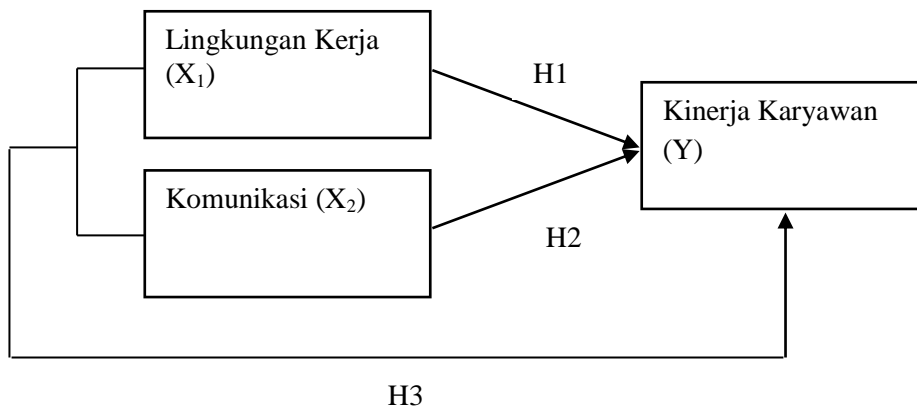
Sumber: Peneliti, 2017

2.3 Kerangka Pemikiran

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. (Sofyan, 2013:19)

(Susanto, 2013:239) mengatakan bahwa komunikasi yang baik adalah sangat penting bagi efektivitas kelompok atau organisasi apa pun dalam pencapaian tujuan. Satu dari kekuatan terbesar yang merintangki kinerja kelompok yang berhasil adalah kurangnya komunikasi yang efektif.

Dari uraian diatas, maka dapat dibuat suatu kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran
Sumber : Peneliti,2017

2.4 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2014:64), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah

dinyatakan dalam bentuk 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 empiric.

Berdasarkan kerangka pemikiran serta tinjauan pustaka yang jelaskan diatas maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

H₁ : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Fanindo Cipta Propertindo Di Kota Batam.

H₂ : Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Fanindo Cipta Propertindo Di Kota Batam.

H₃ : Lingkungan Kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Fanindo Cipta Propertindo Di Kota Batam.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut (Sanusi, 2011:13) Desain atau rancangan penelitian merupakan cetak biru bagi peneliti. Pada umumnya desain penelitian ditempatkan pada bagian awal bab tentang metode peneliti dengan harapan dapat memberikan petunjuk atau arahan yang sistematis kepada penelitian tentang kegiatan – kegiatan yang harus dilakukan, kapan dilakukan dan bagaimana cara melakukannya.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausalitas. Menurut (Sanusi, 2011:14) desain penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat (tersebut) sudah dapat diprediksi oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel penyebab, variabel antara dan variabel terikat (tergantung).

3.2 Operasional Variabel

Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain dalam (Sugiyono, 2012:58). Maka dapat dirumuskan di sini bahwa 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 ditarik kesimpulannya.

Bahwa “penelitian dengan melihat pengaruh suatu perlakuan dikategorikan ke dalam variabel bebas/penyebab atau independent variabel (X), sedangkan variabel tidak terikat/akibat atau dependent variabel (Y)”. menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi:

3.2.1 Variabel Independen

Menurut (Noor, 2012:48) menyatakan bahwa variabel independen merupakan sebab yang diperkirakan dari beberapa perubahan dalam variabel terikat, biasanya dinotasikan dengan simbol X. Dalam penelitian ini, variabel independen (X_1) dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja.

Menurut indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dalam penelitian (Septianti, 2016:35), yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

a. Kebisingan

Kebisingan dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

b. Penerangan

Penerangan cukup penting sebagai pencegah kecelakaan dan keselamatan kerja.

c. Udara

Ventilasi yang baik memungkinkan masuknya udara segar ketempat pekerjaan.

d. Keamanan

Keamanan diperlukan guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap aman.

e. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih menjadikan rasa senang berada dalam perusahaan untuk waktu lama.

2. Lingkungan kerja non fisik

a. Struktur tugas

Struktur tugas menunjuk pada bagaimana pembagian tugas dan wewenang itu dilaksanakan.

b. Tanggung jawab kerja

Komitmen dan kewajiban pegawai untuk melaksanakan semua pekerjaan melalui kompetensi diri.

c. Perhatian dan dukungan pimpinan

Perhatian dan dukungan dari pimpinan diperlukan guna memelihara keberadaan pegawai.

d. Kerjasama antar kelompok

Usaha terkoordinasi antar individu dan kelompok dalam pencapaian tujuan.

e. Kelancaran komunikasi

Penyampaian komunikasi yang baik sangat penting guna kelancaran komunikasi.

Variabel Independen (X2) dalam penelitian ini adalah komunikasi, menurut (Sumaki et al., 2015:543) terdapat lima indikator yaitu:

1. Pemahaman Pemahaman ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.
2. Kesenangan yakni apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk menumpuk hubungan insansi.
3. Pengaruh pada sikap Komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap, apabila seorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari di perkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.
4. Hubungan yang makin baik bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran, seringkali terjadi komunikasi dilakukan bukan

menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud implisit di sebaliknya, yakni untuk membina hubungan baik.

5. Tindakan

Kedua belah pihak berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang berkomunikasikan.

3.2.2 Variabel Dependen

Menurut (Noor, 2012:49) menyatakan variabel dependen merupakan faktor utama yang ingin dijelaskan atau diprediksi dan dipengaruhi oleh beberapa faktor lain, biasa dinotasikan dengan Y.

Dalam penelitian ini indikator yang dapat digunakan oleh penulis dari variabel kinerja karyawan. Menurut (Wibowo, 2011:102) terdapat tujuh indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang digunakan 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. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekadar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya 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. Manajer memfasilitas motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pangakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

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

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan kerja (X_1)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan	1. Kebisingan 2. Penerangan 3. Udara 4. Keamanan 5. Kebersihan 6. Struktur Tugas 7. Tanggung Jawab Kerja	Likert

Lanjutan Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
		8. Perhatian dan dukungan pimpinan 9. Kerjasama antar kelompok 10. Kelancaran Komunikasi	
Komunikasi (X ₂)	Komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain.	1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Pengaruh pada sikap 4. Hubungan yang makin baik 5. Tindakan	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja adalah proses komunikasi yang sedang berjalan, dilakukan dengan kemitraan antara pekerja dengan atasan langsung mereka, yang menyangkut menciptakan harapan yang jelas dan saling pengertian tentang pekerjaan yang harus dilakukan.	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. peluang	Likert

Sumber : Peneliti, 2017

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2012:115) populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Penelitian ini dilakukan terdapat karyawan PT Fanindo Cipta Propertindo sehingga total secara keseluruhan terdapat populasi sebanyak 125 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2012:115) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dan menurut (Sanusi, 2011:88) sampel yang baik adalah sampel yang dapat mewakili karakteristik populasinya yang ditunjukkan oleh tingkat akurasi dan presisinya. Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang akan diambil adalah seluruh anggota populasi yang ada, yaitu sebanyak 125 sampel. Metode pengambilan sampel ini disebut dengan pengambilan sampel jenuh sensus (*census sampling*). Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel. (Sugiyono., 2009:85)

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan beberapa cara tergantung pada instrument yang digunakan dan sumber datanya. Ada beberapa cara yang dilakukan untuk memperoleh data dalam sebuah penelitian.

3.4.1 Wawancara

Menurut (Sanusi, 2011:105) menyatakan bahwa wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Pada saat mengajukan pertanyaan, peneliti dapat berbicara berhadapan langsung dengan responden atau bila hal itu tidak mungkin dilakukan, juga bisa melalui alat komunikasi, misalnya pesawat telepon. Beberapa hal yang perlu diperhatikan seorang penelitian saat mewawacarai responden yaitu intonasi suara, kecepatan suara, kecepatan berbicara, sentisitivitas pertanyaan, kontak mata, dan kepekaan nonverbal.

3.4.2 Kuesioner/Angket

Menurut (Sanusi, 2011:109) menyatakan bahwa kuesioner dapat diberikan kepada responden melalui beberapa cara yaitu : (1) disampaikan langsung oleh peneliti kepada responden; (2) dikirim bersama-sama dengan barang lain, seperti paket, majalah dan sebagainya; (3) ditempatkan di tempat-tempat yang ramai dikunjungi orang; (4) dikirim melalui pos, faksimili, atau menggunakan teknologi computer seperti email.

3.5 Metode Analisis Data

Untuk menganalisis data dalam menjawab kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi dalam penelitian ini, digunakan bantuan program statistic SPSS (*Statistical Package For the Social Science*) Versi 21.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2012:206) menyatakan bahwa 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. Analisis deskriptif penelitian ini bertujuan mendeskripsikan gejala yang timbul antara variabel independen yaitu lingkungan kerja dan komunikasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Teknik analisis deskriptif dalam penelitian ini dengan menggunakan tabel frekuensi untuk mengetahui tingkat perolehan skor variabel penelitian masuk dalam kategori sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju dengan bobot penilaian 5,4,3,2 dan 1 sehingga diperoleh skor 5 sebagai bobot tertinggi dan skor 1 sebagai bobot terendah. Dalam menetapkan peringkat pada setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor terendah dengan skor tertinggi. Skor terendah di peroleh melalui hasil perhitungan sebagai berikut :

Rumus 3.1 Rentang Skala

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

Sumber : Sugiyono,2012

Keterangan:

RK = Rentang Skala

N = Jumlah Sampel

M = Jumlah alternative item jawaban

$$RK = \frac{125(5-1)}{5}$$

$$RK = 100$$

Rentang skala dalam penelitian ini diperoleh:

Hasil perhitungan rentang skala yang diperoleh selanjutnya dikontribusikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.2 Rentang Skala

No	Jumlah Skor	Kriteria
1	125 – 225	Sangat Tidak Setuju
2	226 – 326	Tidak Setuju
3	327 – 427	Netral
4	428 – 528	Setuju
5	529 – 629	Sangat Setuju

Sumber: Peneliti, 2017

3.5.2 Uji Kualitas Data

Data yang diperoleh dari penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpulan data selanjutnya perlu dilakukan analisis dengan menggunakan uji validitas data dan uji reliabilitas data.

3.5.2.1 Uji Validitas

Menurut (Wibowo, 2012:35) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauhman ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melaksanakan fungsi ukurannya. Pengujian validitas dapat menggunakan cara yang paling umum yaitu penggunaan korelasi *Bivariate pearson (Pearson Product Moment)*. Validitas suatu item pertanyaan bisa didapatkan dengan cara membandingkan nilai koefisien korelasi r_{hitung} terhadap nilai r_{tabel} .

Dalam menentukan kelayakan dan tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji dignifikansi koefisien korelasi pada taraf 0,05 artinya suatu item dianggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor total itam. Jika suatu item memiliki nilai capaian koefisien korelasi minimail 0.30 dianggap memiliki daya pembeda yang cukup memuaskan atau dianggap valid. Berikut table tyang menggambarkan rang validitas:

Tabel 3.3 Tingkat Validitas

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Wibowo (2012: 36)

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas/keterandalan ialah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan (Noor, 2012:130). Uji Reliabilitas dapat dilakukan dengan menghitung *alfa cronbach* dari masing-masing butir pernyataan dalam suatu variabel.

Tentang uji reliabilitas ini dapat disampaikan hal-hal pokoknya menurut (Noor, 2012:165), sebagai berikut:

1. Untuk menilai kestabilan ukuran dan konsistensi responden dalam menjawab koesioner.
2. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan.
3. Jika nilai *alpha* > 0,60. Disebut reliabel dan sebaliknya jika *alpha* < 0,60, disebut tidak reliabel.

Rumus yang digunakan yaitu rumus *alfa cronbach* sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma_1^2} \right] \quad \text{Rumus 3.2 Uji Reliabilitas}$$

Sumber : Noor,2011

Di mana rumus:

r_{ii} = Reliabilitas instrumen.

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = Jumlah butir pertanyaan

σ_1^2 = Varians Total

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Menurut (Wibowo, 2012:61) menyatakan bahwa uji asumsi digunakan untuk memberikan uji awal terhadap suatu perangkat atau instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data, bentuk data, dan jenis data yang akan diproses lanjut dari suatu kumpulan data awal yang telah diperoleh. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan pada penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Menurut (Wibowo, 2012:61) menyatakan bahwa uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang digambarkan akan berbentuk lonceng atau *bell-shaped*.

Uji normalitas yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah *histogram regression residual* yang sudah distandarkan, analisis *Chis Square* dan juga menggunakan nilai *Kolmogorov-Smirnov*. Karena nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika Nilai *Kolmogorov-Smirnov* $Z < Z_{\text{tabel}}$; atau menggunakan Nilai *Probability Sig (2 tailed)* $> \alpha$; $\text{sig} > 0,05$.

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Menurut (Sumanto, 2014:165) menyatakan bahwa uji multikolinieritas dimaksud untuk mengetahui ada tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antara variable bebas. Jika terdapat hubungan yang cukup tinggi (signifikan), berarti ada aspek yang sama diukur pada variable bebas. Uji multikolinieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antarvariabel bebas . Kriteria yang digunakan adalah :

1. Jika nilai VIF di sekitar angka 1 atau memiliki *tolerance* mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam model regresi.
2. Jika koefisien korelasi antarvariabel bebas kurang dari 0,5, maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji *white*. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik *Plot* antara lain prediksi variabel dependen yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SRESID*. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2011:139-143).

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Sanusi, 2011:134) menyatakan regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Dengan demikian, regresi berganda dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut:

$$Y = a + b X_1 + b X_2 + b X_3 + e$$

Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda

Sumber : Sanusi,2011

Keterangan:

Y = variabel dependen

a = nilai konstanta

- b = nilai koefisien regresi
- X_1 = variabel independen pertama
- X_2 = variabel independen kedua
- X_3 = variabel independen ketiga
- e = variabel pengganggu

3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

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

Menurut (Wibowo, 2012:121) menyatakan koefisien determinasi merupakan nilai yang digunakan untuk melihat sejauh mana model yang berbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Nilai ini merupakan pendugaan data yang diobservasi atau diteliti. Nilai R^2 dapat diinterpretasikan dijelaskan oleh variabel lain yang menjelaskan keragaman nilai Y, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Nilai R^2 (koefisien determinasi) ini untuk melihat kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 mempunyai *range* antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Tampilan di program Spss ditunjukkan dengan melihat besarnya *adjusted R²* pada tampilan *model summary*.

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 3.4 Koefisien Determinasi

Sumber : Wibowo,2012

Dimana:

R^2 = Koefisien Determinasi

ryx_1 = korelasi variabel x1 dengan y

ryx_2 = korelasi variabel x2 dengan y

rx_1x_2 = korelasi variabel x1 dengan variabel x2

3.5.5 Uji Hipotesis

Menurut (Sanusi, 2011:144) uji hipotesis sama artinya dengan menguji signifikansi koefisien regresi linier berganda secara parsial yang sekait dengan pernyataan hipotesis penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan dua metode untuk uji hipotesis, yaitu uji t dan uji F.

3.5.5.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Rumusnya adalah (Sugiyono., 2009:233).

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Rumus 3.5 t hitung}$$

Sumber : Sugiyono,2009

Keterangan:

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

r = Koefisien korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

n = Sampel

Pengujian setiap koefisien regresi dikatakan signifikan apabila:

1. Bila nilai mutlak $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai probabilitas singnifikansi lebih kecil 0,05 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, sebaliknya.
2. Jika dikatakan tidak signifikan bila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hipotesis nol (H_0) diterima dari hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

3.5.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan dengan menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumus untuk mencari F (Sugiyono, 2012:192).

$$F = \frac{R^2 / (K-1)}{(1-R^2) / (n-k)}$$

Rumus 3.6 F hitung

Sumber : Sugiyono,2012

Keterangan

R² = koefisien determinasi

K = banyak variabel independen (bebas)

N = banyaknya sampel

Pengujian setiap koefisien regresi dikatakan signifikan apabila:

1. Jika dikatakan signifikan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima sebaliknya.
2. Jika dikatakan tidak signifikan maka $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternative (H_a).

3.6 Lokasi Dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT Fanindo Cipta Propertindo di Kota Batam yang beralamat di Komplek Batam Centre Square Blok C No.1 Batam.

Merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang *property* dan developer.

Jadwal Penelitian

Tabel 3.4 Jadwal Penelitian

Nama Kegiatan	Sep-17	Okt-17				Nop-17		Des-17		Jan-18				Feb-18
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Studi kepustakaan	■													
Penentuan topik		■												
Penentuan judul			■	■										
Penentuan obyek				■	■									
Penelitian lapangan					■	■	■	■						
Pengolahan data								■	■	■	■	■	■	
Pembuat laporan penelitian												■	■	■
Pemeriksaan laporan penelitian													■	■

Sumber:Peneliti,2017