

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN  
KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT MULIA MAKMUR LESTARI  
DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Herman  
140910137**

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

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN  
KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT MULIA MAKMUR LESTARI  
DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**

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



**Oleh  
Herman  
140910137**

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

## **SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Herman  
NPM/NIP : 140910137  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

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

### **PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MULIA MAKMUR LESTARI 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, 3 Februari 2018

**Herman**  
140910137

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN  
KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT MULIA MAKMUR LESTARI  
DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**

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

**Oleh  
Herman  
140910137**

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

**Batam, 3 Februari 2018**

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

## ABSTRAK

Pada dasarnya, setiap instansi/perusahaan mempunyai harapan bahwa kelak akan mengalami perkembangan pesat sehingga dapat bertahan serta bersaing di dunia bisnis yang semakin ketat. Akan tetapi, perusahaan seringkali mendapat berbagai permasalahan dalam pelaksanaan strategi yang dapat menyebabkan sebuah instansi/perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan. Salah satu permasalahan yang sering terjadi yaitu rendahnya kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri dalam instansi/perusahaan. Pada PT Mulia Makmur Lestari terdapat kendala dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kendala yang dimaksud yaitu berupa faktor disiplin kerja, faktor lingkungan kerja dan faktor komunikasi. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan penyebaran data melalui kuesioner. Pengambilan sampel di dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh sebanyak 128 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji pengaruh dan uji hipotesis menggunakan metode regresi linear berganda. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *software* program SPSS versi 23. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil uji t, diketahui bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan karyawan.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*Basically, every agency/company has hope that one day will experience rapid development so as to survive and compete in the increasingly tight business world. However, companies often get various problems in the implementation of strategies that can cause an agency / company failure in achieving goals. One of the problems that often happens is the low performance of human resources itself in the agency / company. At PT Mulia Makmur Lestari there are obstacles in improving employee performance. Constraints in question that is a factor of work discipline, work environment factors and communication factors. This research is quantitative research and dissemination of data through questionnaire. Sampling in this study using saturated sampling technique as much as 128 people. Data analysis technique used in this research is descriptive analysis, data quality test, classical assumption test, influence test and hypothesis test using multiple linear regression method. Data analysis in this study using software program SPSS version 23. The results in this study indicate that the results of t test, note that work discipline partially significant effect on employee performance, work environment partially significant effect on employee performance and communication in partially significant on employee performance. F test results show that the discipline of work, work environment and communication significantly influence simultaneously to the employee's employee performance.*

**Keywords:** *Work Discipline, Work Environment, Communication, Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi 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 Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si., selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam, sekaligus sebagai dosen pembimbing skripsi.
4. Bapak Hendri Herman, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik bagi penulis.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang selama ini sudah memberikan ilmu dan pengetahuan serta bimbingan kepada penulis.
6. Ibu Linda Lorensia selaku Manajer PT Mulia Makmur Lestari yang sudah memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian di perusahaan.
7. Bapak Budi Khusuma yang sudah membantu dalam penyusunan skripsi dengan memberikan informasi yang berharga mengenai perusahaan.
8. Seluruh karyawan PT Mulia Makmur Lestari yang sudah bekerja sama dalam pengumpulan data untuk keperluan skripsi.
9. Kedua orang tua dan keluarga penulis yang sudah memberikan kasih sayang dan cinta kasih yang tulus serta mendoakan, nasihat, dan memberikan semangat dalam penyusunan skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuangan yang senantiasa membantu penulis baik berupa kritikan, masukan, dan semangat dalam penyusunan skripsi.
11. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.

Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan motivasi khususnya bagi penulis sendiri dan para pembaca pada umumnya.

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

Batam, 3 Februari 2018

Herman



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	8
1.3. Pembatasan Masalah.....	9
1.4. Rumusan Masalah .....	10
1.5. Tujuan Penelitian.....	10
1.6. Manfaat Penelitian .....	11
1.6.1. Manfaat Teoritis.....	11
1.6.2. Manfaat Praktis .....	11

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

2.1. Teori Dasar.....	13
2.1.1. Disiplin Kerja .....	13
2.1.1.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	13
2.1.1.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	15
2.1.1.3. Indikator Disiplin Kerja.....	16
2.1.2. Lingkungan Kerja .....	19
2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja .....	19
2.1.2.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	20
2.1.2.3. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja .....	21
2.1.2.4. Indikator Lingkungan Kerja.....	25
2.1.3. Komunikasi.....	27
2.1.3.1. Pengertian Komunikasi .....	27
2.1.3.2. Desain Komunikasi .....	29
2.1.3.3. Fungsi Komunikasi .....	31
2.1.3.4. Faktor-Faktor Komunikasi.....	32
2.1.4. Kinerja Karyawan.....	34
2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	34
2.1.4.2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan .....	36
2.1.4.3. Indikator Kinerja Karyawan .....	37

2.2.	Penelitian Terdahulu.....	39
2.3.	Kerangka Penelitian.....	46
2.4.	Hipotesis.....	46

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

3.1.	Desain Penelitian.....	48
3.2.	Operasional Variabel.....	48
3.2.1.	Variabel Bebas ( <i>independent variable</i> ).....	49
3.2.1.1.	Disiplin Kerja.....	49
3.2.1.2.	Lingkungan Kerja.....	50
3.2.1.3.	Komunikasi.....	52
3.2.2.	Variabel Terikat ( <i>dependent variable</i> ).....	53
3.2.2.1.	Kinerja Karyawan.....	53
3.3.	Populasi dan Sampel.....	54
3.3.1.	Populasi.....	54
3.3.2.	Sampel.....	55
3.4.	Metode Pengumpulan Data.....	55
3.5.	Skala Pengukuran Data.....	56
3.6.	Metode Analisis Data.....	57
3.6.1.	Analisis Deskriptif.....	57
3.6.2.	Uji Kualitas Data.....	57
3.6.2.1.	Uji Validitas Instrumen.....	57
3.6.2.2.	Uji Reliabilitas Instrumen.....	58
3.6.3.	Uji Asumsi Klasik.....	59
3.6.3.1.	Uji Normalitas.....	59
3.6.3.2.	Uji Multikolinearitas.....	60
3.6.3.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	61
3.6.4.	Uji Pengaruh.....	62
3.6.4.1.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	62
3.6.4.2.	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	63
3.6.5.	Uji Hipotesis.....	64
3.6.5.1.	Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji t).....	64
3.6.5.2.	Uji Signifikansi Secara Bersamaan/Simultan (Uji F).....	65
3.7.	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	65
3.7.1.	Lokasi Penelitian.....	65
3.7.2.	Jadwal Penelitian.....	66

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1.	Identifikasi Responden.....	67
4.1.1.	Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
4.1.2.	Identifikasi Responden Berdasarkan Usia.....	68
4.1.3.	Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	69
4.1.4.	Identifikasi Responden Berdasarkan Status.....	70
4.1.5.	Identifikasi Responden Berdasarkan Lama bekerja.....	71
4.2.	Hasil Penelitian.....	71

4.2.1.	Analisis Statistik Deskriptif.....	71
4.2.1.1.	Analisis Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja .....	72
4.2.1.2.	Analisis Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja .....	75
4.2.1.3.	Analisis Statistik Deskriptif Variabel Komunikasi.....	80
4.2.1.4.	Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan.....	83
4.2.2.	Hasil Pengujian Kualitas Data .....	86
4.1.2.1.	Analisis Pengujian Validitas Instrumen .....	86
4.1.2.2.	Analisis Pengujian Reliabilitas Instrumen .....	90
4.2.3.	Hasil Pengujian Asumsi Klasik .....	92
4.2.3.1.	Analisis Pengujian Normalitas Data .....	92
4.2.3.2.	Analisis Pengujian Multikolinearitas.....	95
4.2.3.3.	Analisis Pengujian Heteroskedastisitas .....	96
4.2.4.	Hasil Pengujian Pengaruh.....	97
4.2.4.1.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	97
4.2.4.2.	Analisis Koefisien Determinan ( $R^2$ ) .....	99
4.3.	Pengujian Hipotesis Penelitian .....	100
4.3.1.	Pengujian Signifikansi Secara Parsial (Uji t).....	100
4.3.2.	Pengujian Signifikansi Secara Simultan (Uji F).....	102
4.4.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	103
4.4.1.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	103
4.4.2.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	104
4.4.3.	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	104
4.4.4.	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	105

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

5.1.	Simpulan.....	107
5.2.	Saran .....	107

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>110</b>
-----------------------------	------------

## **LAMPIRAN**

### **LAMPIRAN 1 PENDUKUNG PENELITIAN**

### **LAMPIRAN 2 DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **LAMPIRAN 3 SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	46
Gambar 4.1 Uji Normalitas dengan Histogram.....	92
Gambar 4.2 Uji Normalitas dengan Diagram Normal P-P Plot .....	93

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan PT Mulia Makmur Lestari.....	4
Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT Mulia Makmur Lestari.....	4
Tabel 1.3 Data Keterlambatan Karyawan .....	5
Tabel 1.4 Data Kinerja Karyawan PT Mulia makmur Lestari .....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	43
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian .....	66
Tabel 4.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	68
Tabel 4.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Usia .....	68
Tabel 4.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	69
Tabel 4.4 Identifikasi Responden Berdasarkan Status .....	70
Tabel 4.5 Identifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	71
Tabel 4.6 Kriteria Analisis Statistik Deskriptif.....	72
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X1) .....	73
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2) .....	75
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Komunikasi (X3).....	80
Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	83
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1) .....	87
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2) .....	88
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X3).....	89
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	90
Tabel 4.15 Indeks Koefisien Reliabilitas .....	91
Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas Data .....	91
Tabel 4.17 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov .....	94
Tabel 4.18 Coefficients VIF (Variance Inflation Factor) .....	95
Tabel 4.19 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	96
Tabel 4.20 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	97
Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	99
Tabel 4.22 Hasil Uji t.....	100
Tabel 4.23 Hasil Uji F.....	102

## DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 <i>Product Moment</i> .....	57
Rumus 3.2 <i>Alpha Cronbach</i> .....	58
Rumus 3.3 <i>Variance Inflation Factor (VIF)</i> .....	61
Rumus 3.4 <i>Tolerance</i> .....	61
Rumus 3.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	62
Rumus 3.6 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	64
Rumus 3.7 Uji T .....	64
Rumus 3.8 Uji F.....	65
Rumus 4.1 Persamaan Regresi Linear Berganda .....	97

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran 1. Pendukung Penelitian

Tabel Penelitian Terdahulu

Kuesioner

Rekap Kuesioner

Data Responden

Hasil Uji Data SPSS

Tabel r

Tabel t

Tabel F

### Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup

### Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

Surat Ijin Penelitian

Surat Balasan Ijin Penelitian

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pada dasarnya setiap instansi/perusahaan mempunyai harapan bahwa kelak akan mengalami perkembangan pesat sehingga dapat bertahan serta bersaing di dunia bisnis yang semakin ketat. Oleh karena itu, instansi/perusahaan melakukan berbagai usaha dan merancang strategi agar tujuan instansi/perusahaan dapat tercapai. Akan tetapi, perusahaan seringkali mendapat berbagai permasalahan dalam pelaksanaan strategi yang dapat menyebabkan sebuah instansi/perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan. Salah satu permasalahan yang sering terjadi yaitu rendahnya kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri dalam instansi/perusahaan.

Seseorang yang mempunyai tingkat kedisiplinan kerja yang rendah akan mengganggu dan menghambat penyelesaian pekerjaan, sebaliknya tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi dapat membantu penyelesaian pekerjaan dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang maksimal. Pernyataan ini diperkuat oleh (Astutik, 2016: 91) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Juga oleh (Mamesah, Kawet, & Lengkong, 2016: 609) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.



Selain disiplin kerja, faktor lain yang perlu diperhatikan perusahaan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenagakerjaan. Lingkungan kerja sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasan karyawan, dan apabila lingkungan kerja baik maka dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dan sebaliknya (Rukmini, 2017: 50). Pernyataan ini diperkuat oleh (Mamesah et al., 2016: 609) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja terdiri atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu berupa keadaan fisik yang terdapat di tempat kerja, sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu berupa hubungan kerja antar karyawan yang terdapat dalam suatu instansi/perusahaan. Agar hubungan kerja dapat terjalin dengan baik, maka diperlukan peran komunikasi.

Komunikasi merupakan suatu proses dimana seseorang atau beberapa orang, organisasi dan masyarakat mengirim dan menerima pesan berupa informasi secara efektif agar dapat lebih mudah dipahami. Komunikasi dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat dibutuhkan guna memperlancar interaksi yang terjalin dan membantu anggota-anggota organisasi mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespon dan mengimplementasikan perubahan organisasi, mengkoordinasikan aktivitas organisasi dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan (Kawilarang, Kawet, & Uhing, 2017: 885). Pernyataan ini diperkuat oleh (Azwar & Winarningsih, 2015: 18) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Juga

diperkuat oleh (Ardiansyah, 2016: 25) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Kinerja seseorang karyawan berperan penting bagi suatu instansi/perusahaan, karena kinerja setiap karyawan merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi instansi/perusahaan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh karena kepercayaan timbal balik yang tinggi diantara anggota-anggotanya artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota lain. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen.

PT Mulia Makmur Lestari yang berlokasi di Komplek Century Blok D No. 01, Batam Center ini merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor alat tulis (*stationery*). Perusahaan ini telah berdiri selama sepuluh tahun, dimulai dari tahun 2008. PT Mulia Makmur Lestari juga mempunyai ruang pameran (*showroom*) yaitu EDUKITS (*School and Stationery Store Supplies*) yang berlokasi di Batam Center, Nagoya dan Batu Aji. EDUKITS merupakan toko alat tulis lengkap dengan penawaran semua jenis alat tulis dari berbagai merek secara eceran. EDUKITS juga menawarkan solusi terbaik bagi pelanggan yang membutuhkan produk dalam jumlah kecil.

**Tabel 1.1** Data Karyawan PT Mulia Makmur Lestari

No.	Departemen	Jumlah
1	Direktur	1
2	Asisten Direktur	1
3	Manajer	4
4	Supervisor	6
5	Sales	12
6	<i>Collector</i>	4
7	Administrator	10
8	Akuntan	6
9	<i>Purchasing</i>	5
10	<i>Customer Service</i>	20
11	Kasir	8
12	Teknisi	10
13	Gudang	20
14	Supir	6
15	Satpam	6
16	Cleaning Service	9

**Sumber:** Data Karyawan PT Mulia Makmur Lestari 2017

Pada PT Mulia Makmur Lestari terdapat kendala dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kendala yang dimaksud yaitu berupa faktor disiplin kerja, faktor lingkungan kerja dan faktor komunikasi.

**Tabel 1.2** Data Absensi Karyawan PT Mulia Makmur Lestari

No	Bulan	Absen	Cuti	Sakit
1	Januari 2017	6	5	3
2	Februari 2017	7	8	3
3	Maret 2017	6	6	5
4	April 2017	3	2	4
5	Mei 2017	8	3	6
6	Juni 2017	4	10	2
7	Juli 2017	7	5	5
8	Agustus 2017	9	4	4
9	September 2017	6	3	2

**Sumber:** Absensi PT Mulia Makmur Lestari 2017

Dari tabel di atas dapat dilihat tinggi rendahnya tingkat absensi karyawan pada PT Mulia Makmur Lestari. Pada bulan Februari 2017, tingkat absensi karyawan sangat tinggi karena sebanyak 7 orang karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, 8 orang karyawan cuti dan 3 orang karyawan sakit.

**Tabel 1.3** Data Keterlambatan Karyawan

No	Bulan	Waktu		
		1-20 menit	21-40 menit	41-60 menit
1	Januari 2017	12	2	-
2	Februari 2017	9	1	-
3	Maret 2017	10	2	1
4	April 2017	5	2	-
5	Mei 2017	12	4	2
6	Juni 2017	13	2	2
7	Juli 2017	10	3	1
8	Agustus 2017	8	2	-
9	September 2017	9	1	1

**Sumber:** Data Keterlambatan Karyawan PT Mulia Makmur Lestari 2017

Dari tabel di atas dapat dilihat tinggi rendahnya tingkat keterlambatan karyawan pada PT Mulia Makmur Lestari. Pada bulan Mei 2017, tingkat keterlambatan karyawan sangat tinggi karena sebanyak 12 orang karyawan yang terlambat selama 1-20 menit, 4 orang karyawan yang terlambat selama 21-40 menit dan 2 orang karyawan yang terlambat selama 41-60 menit.

Faktor disiplin kerja pada PT Mulia Makmur Lestari berkaitan pada disiplin waktu, karyawan PT Mulia Makmur Lestari telat hadir atau terlambat pada jam masuk kerja, jam istirahat siang yang melebihi batas waktu yang telah ditetapkan dan pulang sebelum waktu jam pulang, sehingga mengganggu aktivitas perusahaan seperti karyawan lainnya akan mengikuti keburukan tersebut. Selain disiplin waktu, kendala lainnya ialah kurangnya tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan

pekerjaan yang diberikan seperti tidak hadir sehingga pekerjaan karyawan tersebut harus tertunda atau diserahkan ke karyawan lainnya yang kurang menguasai dan lalai saat melaksanakan pekerjaannya. Tingkat kedisiplinan kerja karyawan pada PT Mulia Makmur lestari masih perlu ditingkatkan seperti memberikan motivasi dan kompensasi kepada karyawan sehingga karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi, memberikan arahan atau perintah kerja dengan jelas serta memberikan sanksi apabila karyawan lalai dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Karyawan bisa lalai dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan juga dikarenakan lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Faktor lingkungan kerja pada PT Mulia Makmur Lestari berkaitan pada penerangan yang kurang terang dapat membuat turunnya semangat kerja karyawan dikarenakan karyawan mudah mengantuk, suara bising yang mengganggu sehingga merusak konsentrasi kerja karyawan dan kurangnya kebersihan membuat karyawan tidak nyaman saat bekerja. Hubungan antar sesama karyawan juga berjalan kurang baik, dikarenakan pembagian kerja yang tidak merata atau tidak adil, dan kurangnya perhatian serta dukungan dari atasan. Lingkungan kerja pada PT Mulia Makmur lestari perlu ditingkatkan baik dari segi lingkungan fisik maupun segi lingkungan non fisik, seperti menyediakan penerangan yang cukup, meminimalkan suara agar tidak bising seperti membangun ruang kedap suara, pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak menjaga kebersihan di lingkungan sekitarnya, pembagian kerja karyawan secara adil serta didukung dengan motivasi dari atasannya dan mempererat hubungan antar sesama karyawan maupun antar karyawan dengan atasan dengan cara komunikasi apabila terdapat masalah dalam proses kerja.

Faktor komunikasi pada PT Mulia Makmur Lestari berkaitan pada cara penyampaian pesan yang kurang efektif, kurangnya kemampuan karyawan dalam memahami pesan yang diterima, persepsi setiap karyawan yang berbeda-beda dapat menciptakan kesalahpahaman, rendahnya keakuratan pesan dikarenakan adanya orang ketiga atau penyambung pesan, suara bising yang mengganggu, alat komunikasi yang kurang mendukung seperti karyawan tidak memiliki *handphone* untuk berkomunikasi jarak jauh atau tidak memiliki pulsa yang cukup dan hubungan yang kurang baik antar sesama karyawan maupun antar karyawan dan atasan. Komunikasi pada PT Mulia Makmur lestari perlu ditingkatkan seperti penyampaian pesan secara langsung kepada pihak yang seharusnya menerima pesan, penggunaan memo atau catatan kecil, menyediakan alat komunikasi secukupnya bagi karyawan dan penyampaian pesan yang jelas dan mudah dipahami disertai menanyakan kepada penerima pesan bahwa dia mengerti atau tidak.

Melalui berbagai permasalahan di atas, telah mengakibatkan hasil kerja karyawan dalam upaya mewujudkan tujuan dari perusahaan belum sesuai dengan harapan atau target yang telah ditetapkan.

**Tabel 1.4** Data Kinerja Karyawan PT Mulia makmur Lestari

<b>No</b>	<b>Bulan</b>	<b>Target (unit)</b>	<b>Pencapaian (unit)</b>
1	Januari 2017	25.000	23.861
2	Februari 2017	25.000	22.798
3	Maret 2017	25.000	24.397
4	April 2017	25.500	24.105
5	Mei 2017	26.000	23.765
6	Juni 2017	26.000	24.913
7	Juli 2017	25.500	26.013
8	Agustus 2017	25.500	24.749
9	September 2017	25.500	24.006

**Sumber:** Target dan Penjualan PT Mulia Makmur Lestari 2017

Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Bintang Terang Sejati belum sesuai dengan harapan. Hal itu terlihat bahwa dalam kurun waktu dari bulan Januari 2017 sampai September 2017, kinerja karyawan masih terlihat belum konsisten atau stabil dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pencapaian target tertinggi atau yang melebihi target yang sudah ditetapkan perusahaan terjadi pada bulan Juli 2017 dimana target yang ditetapkan 25.500 dan pencapaiannya 26.013 sedangkan pencapaian target terendah terjadi pada bulan Mei 2017 dimana target yang ditetapkan 26.000 dan pencapaiannya hanya 23.765 dan target yang tidak terpenuhi sebanyak 2.235. Apabila hal ini dibiarkan secara terus-menerus, akan berdampak bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul untuk skripsi **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mulia Makmur Lestari Di Kota Batam”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Dalam penelitian ini, peneliti ingin membahas tentang disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mulia Makmur Lestari, dan oleh karena itu berdasarkan latar belakang penelitian, sehingga peneliti merumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Minimnya kesadaran karyawan akan disiplin waktu, bisa dilihat dari keterlambatan karyawan, jam istirahat yang berlebihan dan pulang tidak pada waktunya.
2. Kurangnya tanggungjawab kerja karyawan, hal ini bisa dilihat dari masih terdapat kelalaian dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Lingkungan kerja fisik yang belum optimal, hal ini bisa dilihat dari penerangan yang kurang, masih terdapat suara bising yang mengganggu konsentrasi kerja dan tempat kerja yang kurang bersih.
4. Lingkungan kerja non fisik yang belum optimal, dapat dilihat dari hubungan yang kurang baik, pembagian kerja yang kurang adil, kurangnya perhatian dari atasan dan penyampaian pesan melalui pihak ketiga.
5. Komunikasi yang belum optimal, dapat dilihat dari karyawan tidak memahami pesan yang disampaikan dan minimnya keakuratan pesan dikarenakan penyampaian pesan melalui pihak ketiga.
6. Kinerja karyawan yang belum optimal, dapat dilihat dari minimnya kesadaran karyawan akan disiplin kerja, lingkungan kerja yang mengganggu aktivitas kerja karyawan dan komunikasi yang kurang efektif.

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, peneliti menfokuskan dan membatasi permasalahan yang akan dibahas agar tidak membias, lebih efektif, efisien dan terarah. Batasan masalah dalam penelitian ini hanya pada disiplin kerja,



lingkungan kerja, komunikasi dan kinerja karyawan pada PT Mulia Makmur Lestari.

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

Berdasarkan batasan masalah di atas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mulia Makmur Lestari?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mulia Makmur Lestari?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mulia Makmur Lestari?
4. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mulia Makmur Lestari?

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

Penelitian yang dilakukan pada PT Mulia Makmur Lestari tentunya juga mempunyai tujuan. Tujuan yang relevan dengan rumusan masalah di atas yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Mulia Makmur Lestari.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mulia Makmur Lestari.

3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Mulia Makmur Lestari.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Mulia Makmur Lestari.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan pada PT Mulia Makmur Lestari yaitu sebagai berikut:

### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah menjadi bahan referensi dan serta masukan bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya dalam menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT Mulia Makmur Lestari

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT Mulia Makmur Lestari dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik

2. Bagi Universitas Putera Batam

Sumbangan bagi perkembangan ilmu ekonomi khususnya yang terkait dengan disiplin kerja, lingkungan kerja, komunikasi dan kinerja

karyawan. Dapat dijadikan acuan atau pedoman bagi penelitian pada bidang yang sama di kemudian hari.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

##### **2.1.1. Disiplin Kerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Kata disiplin berasal dari kata latin *diciplina* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat (Wahyuni, 2017: 131). Disiplin adalah satu tindakan yang dirancang untuk memperbaiki penyimpangan pegawai dari aturan, prosedur, kebijakan dan norma-norma organisasi. Istilah ini mengandung pengertian hukuman, walau sering kali keadaannya tidak demikian (Ridwan, 2017: 180).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Siska, 2016: 2). Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya (Mariani & Sariyathi, 2017: 3544). Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Arda, 2017: 52).

Disiplin adalah setiap perseorangan atau kelompok yang yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah (Sahanggamu & Mandey, 2014: 516). Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja (Katiandagho, Mandey, & Mananeke, 2014: 1594). Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi (Ananta & Adnyani, 2016: 1110).

Disiplin karyawan dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, perilaku dan tindakan seorang karyawan sesuai dengan segala bentuk peraturan selama mereka bekerja di lembaga tersebut (Suwuh, 2015: 613). Disiplin kerja sebagai sikap mental yang tercermin dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok atau masyarakat dalam bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma, dan peraturan yang berlaku di masyarakat untuk tujuan tertentu (Elqadri, Wardoyo, & Priyono, 2015: 60)

Jadi, berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan tanggung jawab seseorang dalam memenuhi standar dan menaati peraturan perusahaan yang telah ditetapkan untuk tujuan tertentu dan ada sanksi yang diberikan apabila tidak sanggup menjalankannya.

### **2.1.1.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Menurut (Azwar & Winarningsih, 2015: 6) menyatakan terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu:

1. Disiplin preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan, dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.
2. Disiplin korektif adalah tindakan yang dilakukan jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan. Berat atau ringannya suatu sanksi tergantung pada bobot pelanggaran yang dilakukan. Agar tujuan pendisiplinan tercapai.

Di dalam penelitian (Suprpto, 2016: 105) menyatakan bahwa disiplin kerja itu ada dua bentuk, yaitu:

1. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasar untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara diri dari peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem

yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian-bagian sistem yang ada dalam organisasi.

2. Disiplin korektif adalah satu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Disiplin korektif memerlukan perhatian khusus dan proses prosedur.

### **2.1.1.3. Indikator Disiplin Kerja**

Pelaksanaan disiplin mendorong para karyawan untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan serta berperilaku baik dan aman di tempat kerja. Pada dasarnya terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi tingkatan kedisiplinan karyawan suatu organisasi (Sukandi & Dwiputri, 2017:469), diantaranya:

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat kerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkatan kewaspadaan diri

Karyawan yang memiliki kewaspadaan diri akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

#### 5. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan *indisipliner*, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud wajib disiplin kerja karyawan.

Adapun indikator-indikator disiplin sebagai berikut (Sinambela, 2017: 356):

##### 1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

##### 2. Teladan pimpinan

Pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya, oleh karena itu pimpinan harus memberi contoh yang baik seperti disiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

##### 3. Balas jasa

Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Apabila kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.



#### 4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

#### 5. Waskat (pengawasan melekat)

Atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat lebih efektif dalam merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan karena karyawan mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

#### 6. Sanksi hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan perusahaan, sikap dan perilaku *indisipliner* karyawan akan berkurang.

#### 7. Ketegasan

Pimpinan yang berani menindak tegas dalam menerapkan hukuman bagi karyawan yang *indisipliner* akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

#### 8. Hubungan kemanusiaan

Dengan terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

## **2.1.2. Lingkungan Kerja**

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

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menenteramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya (Mamesah et al., 2016: 601). Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya (Suprpto, 2016: 107).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Widowati, 2016: 108). Lingkungan kerja adalah ilmu terapan yang digunakan untuk mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan tingkat kenyamanan, efisiensi, dan keamanan dalam mendesain tempat kerja demi memuaskan kebutuhan fisik dan psikologis pegawai di kantor (Rusdiansyah, 2017: 524). Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Aruan & Fakhri, 2015: 144).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya

alat-alat perlengkapan kerja (Wuwungan, Taroreh, & Uhing, 2017: 300). Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik (Imroatus & Sukirman, 2016: 184).

Jadi, berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan.

#### **2.1.2.2. 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 - physical working 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.

Dalam jurnal (Pratiwi & Sriathi, 2017: 1482) menyatakan jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala bentuk yang ada pada perusahaan seperti kursi, meja serta peralatan kerja lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.

## 2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan berkaitan dengan hubungan kerja seperti hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan.

### 2.1.2.3. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah (Radito, 2016: 15) :

#### 1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang 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 di tempat kerja

Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan

untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

### 3. Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

### 4. Sirkulasi udara di tempat kerja

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. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

### 5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.

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. Pemakaian *air condition* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, 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 lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Tidak sesuaiinya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

#### 11. Keamanan di tempat kerja

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

Menurut (Wijaya, 2017: 42) menyatakan lingkungan kerja di pengaruhi oleh faktor non fisik dan fisik dimana faktor non fisik berupa hubungan yang terjadi antara karyawan dengan atasan dalam melaksanakan pekerjaan dan hubungan yang terjadi antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain guna untuk meningkatkan lingkungan kerja yang baik antara karyawan. Sedangkan 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 mempengaruhi semangat kerja seseorang.

3. Penerangan

Penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan mempengaruhi suatu pekerjaan dapat diselesaikan 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 sebisa mungkin, hal ini dikarenakan kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta mengacaukan konsentrasi dalam berkerja.

#### **2.1.2.4. 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 ke tempat 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. Kerja sama antar kelompok

Usaha terkoordinasi antar individu dan kelompok dalam pencapaian tujuan.

e. Kelancaran komunikasi

Penyampaian komunikasi yang baik sangat penting guna kelancaran komunikasi.

### **2.1.3. Komunikasi**

#### **2.1.3.1. Pengertian Komunikasi**

Istilah komunikasi berasal dari istilah Latin *Communicare*, bentuk *past participle* dari *communication* dan *communicatus* yang artinya suatu alat untuk berkomunikasi terutama suatu sistem penyampaian dan penerimaan berita, seperti misalnya telepon, telegraf, radio, dan lain sebagainya. Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Untuk pemindahan informasi yang dimaksud dalam komunikasi tersebut diperlukan suatu proses komunikasi. Komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol verbal atau non verbal (Ardiansyah, 2016: 18).

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media (Mariani & Sariyathi, 2017: 3543). Komunikasi adalah suatu proses pemindahan informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada

orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Liando, Tewal, & Walangitan, 2016: 435).

Komunikasi pada hakikatnya adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh komunikator kepada komunikan (Hasmin, Gunawan, & Asriani, 2016: 16). Menurut (Hidayat & Hasanah, 2016: 16) menyatakan komunikasi verbal adalah komunikasi yang menggunakan bahasan lisan (*Oral Communication*) dan bahasa tulisan (*Written Communication*). Ada dua unsur penting dalam komunikasi verbal, yaitu:

a. Bahasa

Adalah suatu sistem lambang yang memungkinkan orang berbagi makna. Dalam komunikasi verbal, lambang bahasa yang digunakan adalah bahasa verbal lisan, tulisan pada kertas, ataupun elektronik.

b. Kata

Kata merupakan inti lambang terkecil dalam bahasa. Kata adalah lambang yang mewakili suatu hal, seperti orang, barang, kejadian, ataupun keadaan. Jadi kata itu bukan orang, barang, kejadian, atau keadaan itu sendiri. Makna kata tidak ada pada pikiran orang. Tidak ada hubungan langsung antara kata dan hal. Yang berhubungan langsung hanyalah kata dan pikiran orang.

Komunikasi nonverbal adalah komunikasi yang pesannya dikemas dalam bentuk nonverbal, tanpa kata-kata. Komunikasi nonverbal merupakan semua aspek komunikasi selain kata-kata itu sendiri. Terdapat empat komunikasi yang dapat

berupa komunikasi nonverbal, yaitu bahasa tubuh, tanda, tindakan/perbuatan dan objek.

Komunikasi adalah berbicara secara efektif baik secara individual maupun dalam tim, aktif mendengar, menulis secara jelas dan meyakinkan, bertanggung jawab untuk memfasilitasi pertukaran informasi di antara anggota tim, supervisor maupun manajer (Gaspersz, 2012: 144).

Jadi, berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan/informasi/ide dari seseorang kepada orang lain baik secara verbal maupun nonverbal.

#### **2.1.3.2. Desain Komunikasi**

Menurut (Feriyanto & Triana, 2015: 17) menyatakan ada tiga model utama dalam komunikasi, yaitu:

1. Komunikasi linear

Komunikasi sebagai proses linear karena tertarik pada teknologi, radio, telepon dan ingin mengembangkan suatu model yang dapat menjelaskan bagaimana informasi melewati berbagai saluran (*channel*).

2. Komunikasi interaksional

Merupakan proses komunikasi dua arah di antara para komunikator (dari pengirim dan kepada penerima, dan dari penerima kepada pengirim).

3. Komunikasi transaksional

Komunikasi transaksional merupakan proses komunikasi yang pengiriman dan penerimaan pesan berlangsung secara terus-menerus dalam sebuah komunikasi.

Arah komunikasi dalam organisasi dapat dibedakan menjadi empat (Mafra, 2016: 15), yaitu:

1. Komunikasi ke bawah

Adalah komunikasi yang mengalir dari tingkat atas ke tingkat bawah dalam sebuah organisasi dan mencakup kebijakan pimpinan, instruksi dan memo resmi.

2. Komunikasi ke atas

Adalah komunikasi yang mengalir dari tingkat bawah ke tingkat atas sebuah organisasi, dan mencakup kotak saran, pertemuan kelompok, dan prosedur keluhan.

3. Komunikasi horizontal

Adalah komunikasi yang mengalir melintasi berbagai fungsi dalam organisasi. Bentuk komunikasi ini diperlukan untuk mengkoordinasi dan mengintegrasikan berbagai fungsi organisasi.

4. Komunikasi diagonal

Adalah komunikasi silang melintasi fungsi dan tingkat dalam organisasi. Hal ini penting dalam situasi di mana anggota tidak dapat berkomunikasi lewat saluran ke atas, ke bawah, ataupun horizontal.

### 2.1.3.3. Fungsi Komunikasi

Fungsi komunikasi ada empat (Azwar & Winarningsih, 2015: 4) yaitu:

1. Komunikasi berfungsi sebagai pengendali perilaku anggota

Fungsi ini berjalan jika karyawan diwajibkan untuk menyampaikan keluhan terkait dengan pelaksanaan tugas kewajiban karyawan itu di dalam perusahaan.

2. Komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi karyawan

Fungsi ini berjalan ketika manajer ingin meningkatkan kinerja karyawan, misalnya manajer menjelaskan atau menginformasikan seberapa baik karyawan telah bekerja dan dengan cara bagaimana karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

3. Komunikasi berperan sebagai pengungkapan emosi

Fungsi ini berjalan ketika kelompok kerja karyawan menjadi sumber pertama dalam interaksi sosial. Komunikasi yang terjadi di dalam kelompok ini merupakan mekanisme fundamental dimana masing-masing anggota dapat menunjukkan kekecewaan ataupun rasa puas mereka.

4. Komunikasi berperan sebagai pertimbangan dalam pengambilan

keputusan di mana komunikasi memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil keputusan dengan penyajian data guna mengenali dan menilai berbagai alternatif keputusan.

Komunikasi dalam suatu organisasi memiliki tiga fungsi (Utami & Nugrahaningsih, 2016: 2511), yaitu:

1. Fungsi perintah

Komunikasi memperbolehkan anggota organisasi untuk membicarakan, menerima, menafsirkan, dan bertindak atas suatu perintah.

2. Fungsi relasional

Menyatakan bahwa komunikasi memperbolehkan anggota organisasi menciptakan hubungan personal dengan anggota lain.

3. Fungsi manajemen ambigu

Komunikasi berfungsi sebagai alat untuk mengatasi dan mengurangi ketidakjelasan yang melekat dalam organisasi.

#### **2.1.3.4. Faktor-Faktor Komunikasi**

Menurut (Feriyanto & Triana, 2015: 19) menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi dalam berkomunikasi, yaitu;

1. Latar belakang budaya

Mengartikan suatu pesan akan terbentuk dari pola pikir seseorang melalui kebiasaannya, sehingga semakin sama latar belakang antara komunikator dengan komunikan maka komunikasi akan semakin efektif.

2. Ikatan kelompok (*group*)

Pandangan suatu kelompok dengan kelompok lain dalam mengamati suatu pesan dapat berbeda-beda.

3. Harapan

Harapan dapat mempengaruhi penerimaan suatu pesan, sehingga dapat menerima pesan sesuai dengan apa yang diharapkan.

4. Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan seseorang akan semakin kompleks sudut pandang/perspektif dalam menyikapi isi suatu pesan yang disampaikan.

#### 5. Situasi

Perilaku manusia sangat dipengaruhi oleh lingkungan atau situasi disekitarnya.

Menurut (Burhanudin, 2015: 12) menyatakan faktor-faktor dalam berkomunikasi dalam dikelompokkan menjadi empat, yaitu:

##### 1. Masalah dalam pengembangan pesan

Adanya keragu-raguan dalam mengenai isi pesan, kurang terbiasa dengan situasi yang ada atau asing dengan *audiens*, terjadinya pertentangan emosional, serta kesulitan dalam mengekspresikan ide atau gagasan.

##### 2. Masalah dalam menyampaikan pesan

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. Masalah lainnya seperti dua buah pesan yang disampaikan memiliki arti yang berlawanan, pesan yang disampaikan melalui saluran penghubung yang cukup panjang sehingga *audiens* terakhir yang menerima pesan hanya menangkap sebagian kecil dari pesan yang disampaikan.

##### 3. Masalah dalam menerima pesan

Adanya persaingan antara penglihatan suara, tempat duduk yang kurang nyaman, lampu yang kurang terang, dan kondisi lain yang mengganggu



konsentrasi penerima. Kesehatan penerima juga dapat mengganggu dalam menerima pesan, misalnya gangguan pendengaran, penglihatan yang kurang jelas, kurang konsentrasi, dan sakit kepala.

#### 4. Masalah dalam menafsirkan pesan

Masalah yang terjadi adalah perbedaan latar belakang, perbedaan penafsiran pesan dan perbedaan reaksi emosional.

### **2.1.4. Kinerja Karyawan**

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

Kinerja adalah sejauh mana seseorang dapat melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi (Mamesah et al., 2016: 602). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mariani & Sariyathi, 2017: 3542).

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang berhubungan langsung dengan produksi barang atau jasa pengiriman (Suwuh, 2015: 613). Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja yaitu apa yang harus dicapai oleh seseorang dan kompetensi termasuk bagaimana mencapainya (Sahanggamu & Mandey, 2014: 516).

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* (Sembiring, 2012: 81). Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh faktor-faktor atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Keluaran yang dimaksud merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan atau penyelesaian tugas (Utami & Nugrahaningsih, 2016: 2511).

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur dibandingkan dengan standar (Liando et al., 2016: 435). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hartanto & Rahardja, 2016: 2). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang ataupun dalam kelompok dalam suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing (Gita & Yuniawan, 2016: 2).

Kinerja adalah catatan *income* yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode tertentu (Marga, 2016: 26). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Wahyuni, 2017: 132). Kinerja karyawan sebagai suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai

peran atau target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri (Azwar & Winarningsih, 2015: 9).

Jadi, berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan sasaran dan tujuan perusahaan selama suatu periode tertentu.

#### **2.1.4.2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan**

Faktor kinerja terdiri dari dua (Handayani, 2016: 44), yaitu

1. Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang.
2. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan bawahan ataupun rekan kerja, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Dalam jurnal (Dwipayana & Dewi, 2016: 1555) menyatakan bahwa terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Faktor *personal/individual* meliputi pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, komunikasi, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan

meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.

3. Faktor tim

meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim.

4. Faktor sistem

meliputi sistem kerja, sistem kompensasi, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

5. Faktor kontekstual (situasional)

meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

#### **2.1.4.3. Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator-indikator kinerja karyawan yang terdapat dalam jurnal (Arda, 2017: 54), yaitu :

1. Mutu kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi. Berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.

2. Kualitas kerja

Berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan atasan kepada bawahannya, prestasi kerja karyawan dan pencapaian target.

### 3. Ketangguhan

Berkaitan dengan tingkat kehadiran, ketaatan, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.

### 4. Sikap

Merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini juga berkaitan dengan cara karyawan bekerja sama dalam kelompok dan inisiatif karyawan dalam bekerja.

Pada umumnya indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam 6 (enam) kategori (Mafra, 2016: 16), yaitu:

#### 1. Efektif

Mengukur derajat kesesuaian *output* yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.

#### 2. Efisien

Mengukur kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

#### 3. Kualitas

Mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

#### 4. Ketepatan waktu

Mengukur apakah pekerjaan yang diselesaikan secara benar dan tepat waktu.

#### 5. Produktivitas

Mengukur tingkat produktivitas suatu perusahaan.

#### 6. Keselamatan

Mengukur kesehatan perusahaan secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

Ada tiga standar pengukuran kinerja (Astutik, 2016: 89), yaitu :

1. Kuantitas, yaitu berhubungan dengan jumlah yang dihasilkan dan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai oleh karyawan.
2. Kualitas, yaitu berhubungan dengan baik tidaknya mutu yang dihasilkan oleh karyawan.
3. Ketepatan waktu, berhubungan dengan pengukuran waktu penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

### **2.2. Penelitian Terdahulu**

Penelitian sejenis yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Penelitian oleh (Mamesah et al., 2016) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LPP RRI Manado. Penelitian ini menggunakan variabel independen lingkungan kerja, disiplin kerja, dan loyalitas kerja serta variabel dependen kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan

maupun secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Penelitian oleh (Azwar & Winarningsih, 2015) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan variabel independen gaya kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja serta variabel dependen kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian oleh (Mariani & Sariyathi, 2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. Penelitian ini menggunakan variabel independen motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja serta variabel dependen kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi, komunikasi dan disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian oleh (Suwuh, 2015) yang berjudul *The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at Bank Sulut KCP Likupang*. Penelitian ini menggunakan variabel independen gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja serta variabel dependen kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan

adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan secara parsial gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Penelitian oleh (Liando et al., 2016) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom TBK Manado. Penelitian ini menggunakan variabel independen kompensasi, komunikasi, dan disiplin kerja serta variabel dependen kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi, komunikasi, dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara parsial kompensasi dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Penelitian oleh (Rusdiansyah, 2017) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pada PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur & Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam di Samarinda. Penelitian ini menggunakan variabel independen lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik serta variabel dependen kinerja karyawan. Teknik analisis yang



digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara parsial lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

7. Penelitian oleh (Mafra, 2016) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. Penelitian ini menggunakan variabel independen kompetensi dan komunikasi serta variabel dependen kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah kompetensi dan komunikasi secara simultan maupun secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
8. Penelitian oleh (Utami & Nugrahaningsih, 2016) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Gatak. Penelitian ini menggunakan variabel independen kepemimpinan dan komunikasi serta variabel dependen kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan, dan komunikasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan secara parsial komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

9. Penelitian oleh (Rukmini, 2017) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Roda Jati Karanganyar Tahun 2016. Penelitian ini menggunakan variabel independen kompensasi dan lingkungan kerja serta variabel dependen kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara parsial kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No	Nama (tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Mamesah et al., 2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LPP RRI Manado	Analisis Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>4. Loyalitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>

Tabel 2.1 Lanjutan

2	(Azwar & Winarningsih, 2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>2. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>
3	(Mariani & Sariyathi, 2017)	Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar	Analisis Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>
4	(Suwuh, 2015)	<i>The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at Bank Sulut KCP Likupang</i>	<i>Multiple Regression Analysis</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi dan menunjukkan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.</li> <li>2. Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bank Sulut KCP Likupang. Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>

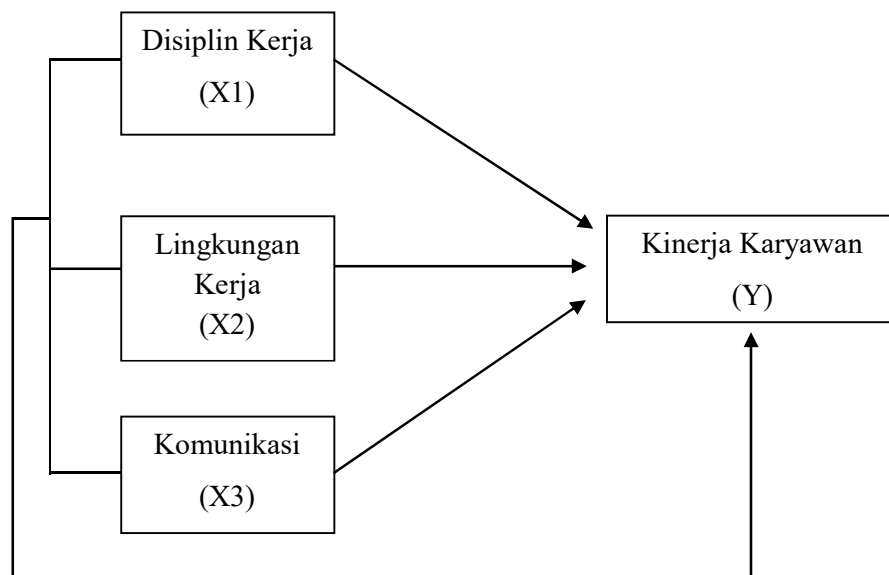
Tabel 2.1 Lanjutan

5	(Liando et al., 2016)	Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom TBK Manado	Analisa Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi, komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>2. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>3. Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>4. Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>
6	(Rusdiansyah, 2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Kantor pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Kalimantan Timur & Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam di Samarinda	Analisa Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>2. Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>
7	(Mafra, 2016)	Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang	Analisa Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ada pengaruh antara kompetensi dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.</li> <li>2. Ada pengaruh antara kompetensi dan komunikasi secara parsial terhadap kinerja pegawai.</li> </ol>

**Sumber:** (Mamesah et al., 2016), (Azwar & Winarningsih, 2015), (Mariani & Sariyathi, 2017), (Suwuh, 2015), (Liando et al., 2016), (Rusdiansyah, 2017), (Mafra, 2016).

### 2.3. Kerangka Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan di atas, maka variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Kinerja Karyawan dapat digambarkan secara skematis sebagai berikut:



**Gambar 2.1** Kerangka Penelitian

### 2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana 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: 134).

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah.

1. H1: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mulia Makmur Lestari di Kota Batam.
2. H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mulia Makmur Lestari di Kota Batam.
3. H3: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mulia Makmur Lestari di Kota Batam.
4. H4: Disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Mulia Makmur Lestari di Kota Batam.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

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

Desain atau rancangan penelitian merupakan cetak biru bagi peneliti. Pada umumnya, desain penelitian ditempatkan pada bagian awal bab/materi, dengan harapan dapat memberikan petunjuk atau arahan yang sistematis kepada peneliti tentang kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan, kapan akan dilakukan, dan bagaimana cara melakukannya (Sanusi, 2011: 13). Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah desain penelitian kausalitas. Desain penelitian kausalitas adalah penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antarvariabel (Sanusi, 2011: 14).

#### **3.2. Operasional Variabel**

Kata variabel hanya ada pada penelitian kuantitatif, karena penelitian kuantitatif berpandangan bahwa, suatu gejala dapat diklasifikasikan menjadi variabel-variabel. Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014: 95).

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi, sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan.

### **3.2.1. Variabel Bebas (*independent variable*)**

Menurut (Sugiyono, 2014: 97) menyatakan variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan komunikasi ( $X_3$ ). Berikut ini adalah definisi operasional dan pengukuran variabel bebas, yaitu sebagai berikut:

#### **3.2.1.1. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya (Mariani & Sariyathi, 2017: 3544). Menurut (Sukandi & Dwiputri, 2017: 469) menyatakan indikator yang mempengaruhi tingkatan kedisiplinan karyawan suatu organisasi, yaitu:

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat kerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja



Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkatan kewaspadaan diri

Karyawan memiliki kewaspadaan diri akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan *indisipliner*, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud wajib disiplin kerja karyawan.

### 3.2.1.2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menenteramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya (Mamesah et al., 2016: 601). 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 ke tempat 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. Kerja sama antar kelompok

Usaha terkoordinasi antar individu dan kelompok dalam pencapaian tujuan.

f. Kelancaran komunikasi

Penyampaian komunikasi yang baik sangat penting guna kelancaran komunikasi.

### **3.2.1.3. Komunikasi**

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media (Mariani & Sariyathi, 2017: 3543). Menurut (Feriyanto & Triana, 2015: 19) menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi dalam berkomunikasi, yaitu;

1. Latar belakang budaya

Mengartikan suatu pesan akan terbentuk dari pola pikir seseorang melalui kebiasaannya, sehingga semakin sama latar belakang antara komunikator dengan komunikan maka komunikasi akan semakin efektif.

2. Ikatan kelompok (*group*)

Pandangan suatu kelompok dengan kelompok lain dalam mengamati suatu pesan dapat berbeda-beda.

3. Harapan

Harapan dapat mempengaruhi penerimaan suatu pesan, sehingga dapat menerima pesan sesuai dengan apa yang diharapkan.

#### 4. Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan seseorang akan semakin kompleks sudut pandang/perspektif dalam menyikapi isi suatu pesan yang disampaikan.

#### 5. Situasi

Perilaku manusia sangat dipengaruhi oleh lingkungan atau situasi disekitarnya.

### 3.2.2. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014: 97). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Berikut ini adalah definisi operasional dan pengukuran variabel terikat, yaitu sebagai berikut:

#### 3.2.2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sejauh mana seseorang dapat melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi (Mamesah et al., 2016: 602). Pada umumnya indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam 6 (enam) kategori (Mafra, 2016: 16), yaitu:

##### 1. Efektif

Mengukur derajat kesesuaian *output* yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.

##### 2. Efisien

Mengukur kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

3. Kualitas

Mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

4. Ketepatan waktu

Mengukur apakah pekerjaan yang diselesaikan secara benar dan tepat waktu.

5. Produktivitas

Mengukur tingkat produktivitas suatu perusahaan.

6. Keselamatan

Mengukur kesehatan perusahaan secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

### **3.3. Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1. Populasi**

Populasi merupakan keseluruhan dari suatu subjek dan objek yang diteliti. Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014: 148). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mulia Makmur Lestari sebanyak 128 orang.

### **3.3.2. Sampel**

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili keseluruhan populasi. Menurut (Sugiyono, 2014: 149) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2014: 149).

Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasinya digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2014: 156). Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari populasi karyawan PT Mulia Makmur Lestari sebanyak 128 orang.

### **3.4. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian merupakan metode atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Pengumpulan data dilihat dari segi cara maka dapat dilakukan dengan wawancara, kuesioner (angket), observasi, dan gabungan ketiganya (Sugiyono, 2014: 223). metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner (angket).

Kuesioner merupakan instrumen untuk pengumpulan data, dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet (Sugiyono, 2014: 230). Kuesioner berisi pertanyaan mengenai data responden, data penelitian pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Mulia Makmur Lestari di Kota Batam

### **3.5. Skala Pengukuran Data**

Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun *item-item* instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2014: 168).

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor (Sugiyono, 2014: 168), misalnya:

- a. Sangat setuju/selalu/selalu positif diberi skor 5
- b. Setuju/sering/positif diberi skor 4
- c. Ragu-ragu/kadang-kadang/netral diberi skor 3
- d. Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif diberi skor 2

- e. Sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat negatif diberi skor 1

### 3.6. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut:

#### 3.6.1. Analisis Deskriptif

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 (Sugiyono, 2014: 238).

#### 3.6.2. Uji Kualitas Data

##### 3.6.2.1. Uji Validitas Instrumen

Menurut (Wibowo, 2012: 35) menyatakan bahwa validitas adalah uji untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Dalam pengujian validitas instrumen untuk koefisien kolerasinya ( $r$ ), rumus yang digunakan adalah rumus korelasi *product moment*, yaitu:

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

**Rumus 3.1 Product Moment**

Sumber: (Wibowo, 2012: 37)

Dimana:

$r$  = Koefisien kolerasi

$I$  = Skor *item*

$X$  = Skor total dari  $X$

$n$  = Jumlah banyaknya subjek



Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05, perhitungan validitas alat ukur dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 23 for windows*. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (uji dua sisi dengan sig 0,05) maka *item-item* pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total *item* tersebut, maka *item* dinyatakan valid.
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (uji dua sisi dengan sig 0,05) maka *item-item* pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total *item* tersebut, maka *item* dinyatakan tidak valid.

### 3.6.2.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut (Wibowo, 2012: 52) menyatakan bahwa reliabilitas merupakan istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Instrumen yang sudah dapat dipercaya reliabel dan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan teknik dari *Alpha Cronbach*. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data *reliable* atau *moment*, atau nilai  $r_{tabel}$ . Dapat dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,6.

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

Sumber: (Wibowo, 2012: 52)

Dimana:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \delta b^2$  = Jumlah varians pada butir

$\delta I^2$  = Varian skor secara keseluruhan

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data reliabel atau tidak jika nilai alpha lebih besar dari pada nilai kritis *product moment*, atau nilai r tabel. Dapat pula dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,6. Nilai yang kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0,7 dapat diterima dan nilai diatas 0,8 dianggap baik (Wibowo, 2012: 53).

### 3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary less square* (OLS).

#### 3.6.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya (A. Kurniawan, 2014: 156). Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Histogram Regression Residual* yang sudah distandarkan, analisis *Chi Square* dan juga menggunakan nilai *Kolmogorov-Smirnov*. Kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika nilai *Kolmogorov-Smirnov*  $Z < Z$

tabel atau menggunakan nilai *probability sig (2 tailed)*  $> \alpha$  atau  $\text{sig} > 0,05$  (Wibowo, 2012: 62). Metode pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *Histogram Regression Residual* yang sudah distandardkan dan *Kolmogorov-Smirnov*.

### 3.6.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu (A. Kurniawan, 2014: 157).

Uji multikolinearitas dilakukan juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun beberapa kriteria untuk mendeteksi multikolinearitas pada suatu model adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,10, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas. Semakin tinggi VIF, maka semakin rendah *Tolerance*.
- b. Jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel bebas kurang dari 0,70, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas. Jika lebih dari 0,70 maka diasumsikan terjadi korelasi (interaksi hubungan) yang sangat kuat antara variabel bebas sehingga terjadi multikolinearitas.

- c. Jika nilai koefisien determinasi, baik nilai  $R^2$  maupun *Adjusted R<sup>2</sup>* di atas 0,60, namun tidak ada variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel terikat, maka diasumsikan model terkena multikolinearitas.

$$VIF_j = \frac{1}{1-R_j^2} = j = 1,2, \dots \dots k \quad \text{Rumus 3.3 Variance Inflation Factor (VIF)}$$

**Sumber:** (R. Kurniawan & Yuniarto, 2016: 141)

Keterangan:

$VIF$  = *Variance Inflation Factor* (VIF)

$k$  = Banyaknya variabel bebas

$R_j^2$  = koefisien determinasi antara variabel bebas ke  $j$  dan variabel bebas lainnya.

$$TOL_j = \frac{1}{VIF} (1 - R_j^2) \quad \text{Rumus 3.4 Tolerance}$$

**Sumber:** (R. Kurniawan & Yuniarto, 2016: 141)

Keterangan:

$TOL$  = *Tolerance*

$VIF$  = *Variance Inflation Factor*

$R_j^2$  = Koefisien determinasi antara variabel bebas ke  $j$  dan variabel bebas lainnya.

### 3.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Suatu model dikatakan memiliki problem heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variable dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut. Uji heteroskedastisitas diperlukan untuk menguji ada tidaknya gejala ini. Untuk melakukan uji tersebut ada

beberapa metode yang dapat digunakan, misalnya metode *Barlet* dan *Rank Spearman* atau Uji *Spearman's rho*, dan metode grafik *Park Gleyser* (Wibowo, 2012: 93).

Pada penelitian ini metode pengujian heteroskedastisitas akan menggunakan uji *Park Gleyser* dengan cara mengorelasikan nilai *absolute* residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi  $>$  nilai alpha-nya (0,05), maka model ini tidak mengalami heteroskedastisitas (Wibowo, 2012: 93).

### 3.6.4. Uji Pengaruh

#### 3.6.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan lanjutan dari regresi linear sederhana, ketika regresi linear sederhana hanya menyediakan satu variabel bebas (X) dan satu juga variabel terikat (Y). Oleh karena itu, regresi linear berganda hadir untuk menutupi kelemahan regresi linear sederhana ketika terdapat lebih dari satu variabel bebas dan satu variabel terikat (R. Kurniawan & Yuniarto, 2016: 91). Model ini digunakan untuk mengetahui persamaan regresi pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Mulia Makmur Lestari.

$$y_i = \beta_1 + \beta_2 x_{2i} + \dots + \beta_p x_{pi} + \mu_i$$

**Rumus 3.5** Analisis Regresi Linear Berganda

**Sumber:** (R. Kurniawan & Yuniarto, 2016: 91)

Keterangan:

$\beta_1$  = *Intercept* dari model

$\beta_2, \beta_3, \dots, \beta_p$  = Koefisien-koefisien regresi parsial dari variabel terikat ke-i

$x_{2i}, x_{3i}, \dots, x_{pi}$  = Variabel-variabel bebas ke-I dengan parameternya

$y_i$  = Variabel bebas ke-i

$\mu_i$  = Residual (*error*) untuk pengamatan ke-i

Adapun terdapat beberapa asumsi agar model itu terpenuhi/*fit* seperti berikut:

- a.  $E(\mu_i | x_{2i}, x_{3i}, \dots, x_{pi}) = 0$ , hal ini berarti bahwa tidak ada *error* yang terdapat model regresi
- b.  $Var(\mu_i) = \sigma^2$ , hal ini berarti model ini homoskedastisitas atau bisa dibilang tiap residual sama variannya dan konstan.
- c.  $Cov(\mu_i, \mu_j) = 0$  dimana  $i \neq j$ , hal ini berarti tidak ada autokorelasi atau bisa dibilang tidak ada korelasi antar penelitian berurutan menurut waktu atau ruang.
- d. Tidak ada korelasi antar variabel bebas (x) atau tidak terjadi multikolinearitas.
- e. Residual berdistribusi normal.
- f. Model bersifat linier

#### 3.6.4.2. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat

diartikan sebagai besaran proporsi atau persentase keragaman variabel terikat (Y) yang diterangkan oleh variabel bebas (X). Secara singkat koefisien tersebut untuk mengukur besar sumbangan (beberapa buku menyatakan sebagai pengaruh) dari variabel bebas (X) terhadap keragaman variabel terikat (Y) (Wibowo, 2012: 135).

Rumus mencari koefisien determinasi secara umum adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{\text{Sum of Squares Regression}}{\text{Sum of Squares Total}} \quad \text{Rumus 3.6 Koefisien Determinasi (R}^2\text{)}$$

Sumber: (Wibowo, 2012: 136)

### 3.6.5. Uji Hipotesis

#### 3.6.5.1. Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji t)

Uji signifikansi secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh tiap-tiap variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Hal ini perlu dilakukan karena tiap-tiap variabel bebas memberi pengaruh yang berbeda dalam model.

$$t^* = \frac{b_k}{s\{b_k\}} \quad \text{Rumus 3.7 Uji T}$$

Sumber: (R. Kurniawan & Yuniarto, 2016: 96)

Nilai  $b_k$  merupakan koefisien dari variabel  $x_k$ . Adapun  $s\{b_k\}$  dapat diperoleh dari diagonal ke-k dari  $s^2(b)$  dimana  $s^2(b) = MSE (x'x)^{-1}$ . Keputusan yang diambil diperoleh dari perbandingan nilai t hitung ( $t^*$ ) dengan nilai t tabel  $\left(t_{(1-\frac{\alpha}{2}; n-p)}\right)$  atau bisa juga dilakukan dengan melihat nilai signifikansinya. Kriteria pengambilan keputusannya adalah akan menolak  $H_0$  ketika:  $|t^*| > t\left(1 - \frac{\alpha}{2}; n - p\right)$ . Sehingga

dari uji ini dapat diketahui pengaruh tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

### 3.6.5.2. Uji Signifikansi Secara Bersamaan/Simultan (Uji F)

Uji simultan adalah uji semua variabel bebas secara keseluruhan dan bersamaan di dalam suatu model. Uji ini dilakukan untuk melihat apakah variabel bebas secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Bila hasil uji simultannya adalah signifikan, maka dapat dikatakan bahwa hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Pengambilan keputusannya menggunakan statistik uji F dimana:

$$F^* = \frac{SSR(x_1, \dots, x_k)}{p-1} \div \frac{SSE(x_1, \dots, x_k)}{n-p} = \frac{MSR}{MSE} \quad \text{Rumus 3.8 Uji F}$$

**Sumber:** (R. Kurniawan & Yuniarto, 2016: 96)

Keputusan yang diambil dengan tingkat kepercayaan  $(1 - \alpha)\%$  adalah tolak  $H_0$ , apabila nilai  $F^* > F_{(1-\alpha, p-1, n-p)}$ . Apabila keputusannya adalah tolak  $H_0$ , maka dapat kita simpulkan bahwa sekurang-kurangnya ada satu variabel yang berpengaruh secara signifikan.

## 3.7. Lokasi dan Jadwal Penelitian

### 3.7.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat peneliti melakukan penelitiannya. Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT Mulia Makmur Lestari di Kota Batam yang beralamat di Komplek Century Blok D No. 01, Batam Center. Merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor alat tulis (*stationery*).



### 3.7.2. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian berupa mencari fenomena/latar belakang masalah, menentukan judul, mencari jurnal pendukung, studi pustaka, menyusun proposal. Waktu penelitian ini berlangsung dari bulan September 2017 sampai dengan bulan Januari 2018.

**Tabel 3.1** Jadwal Kegiatan Penelitian

Kegiatan	September 2017				Oktober 2017				November 2017				Desember 2017				Januari 2018			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Mencari Fenomena/ Latar Belakang Masalah	■	■	■	■																
Menentukan Judul			■	■																
Mencari Jurnal Pendukung			■	■	■	■														
Studi Pustaka					■	■	■	■	■	■	■	■	■							
Penentuan Model Penelitian													■							
Penyebaran dan Analisis Kuesioner													■	■	■					
Penyusunan Hasil Penelitian																	■	■	■	
Simpulan dan Saran																	■	■	■	