

**PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT JENI PRIMA PUTRA DI
KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Agustina
150910350**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

**PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT JENI PRIMA PUTRA DI
KOTA BATAM**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana



**Oleh:
Agustina
150910350**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini saya:

Nama : Agustina
NPM/NIP : 150910350
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jeni Prima Putra di Kota Batam

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. sepengetahuan saya, di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip di dalam 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, 2 Februari 2019


Agustina
150910350

**PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT JENI PRIMA PUTRA DI
KOTA BATAM**

SKRIPSI
Untuk Memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh:
Agustina
150910350

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini

Batam, 2 Februari 2019



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

ABSTRAK

Setiap perusahaan yang didirikan harus memiliki tujuan untuk mendapat untung. Untuk menjaga keberlanjutan suatu perusahaan, sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam organisasi. Untuk mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang melakukan aktivitasnya di perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jeni Prima Putra. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 120 responden yang menjadikan seluruh karyawan PT Jeni Prima Putra sebagai responden. Selanjutnya, data yang telah dikumpulkan dalam penelitian ini dianalisis dengan analisis regresi linier berganda dan diproses menggunakan SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 23. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa uji t, diketahui bahwa untuk variabel independen komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan variabel komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci: komunikasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

Every company that is established must have a purpose to get a profit. To maintain the sustainability of a company, human resources play a very important role in the organization. To achieve the goals of the company requires human resources who carry out their activities in the company. The purpose of this study was to determine the effect of communication, work discipline and work environment on employee performance at PT Jeni Prima Putra. The sampling technique used in this study was saturated sampling, with a method of collecting data through a questionnaire. The sample used in this study was 120 respondents who made all employees of PT Jeni Prima Putra as respondents. Furthermore, data that have been collected in this study were analyzed with multiple linear regression analysis and processed using SPSS (Statistic Product and Service Solution) version 23. The results in this study indicate that the t test, it is known that for independent variables communication has a significant effect on employee performance, work discipline has a significant effect on employee performance and the work environment has a significant effect on employee performance. The results of the F test indicate communication variables, work discipline and work environment together affect employee performance.

Keywords: communication, work discipline, work environment, employee performance

KATA PENGANTAR

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

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

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

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam dan sekaligus selaku pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
3. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
4. Bapak Nurdin selaku pimpinan PT Jeni Prima Putra.
5. Karyawan-karyawan PT Jeni Prima Putra.
6. Kedua orang tua dan keluarga peneliti.
7. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

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

Batam, 2 Februari 2019

Agustina

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR RUMUS	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori.....	12
2.1.1. Komunikasi	12
2.1.1.1. Pengertian Komunikasi	12
2.1.1.2. Fungsi Komunikasi.....	13
2.1.1.3. Proses Komunikasi	13
2.1.1.4. Indikator-Indikator Komunikasi	15
2.1.2. Disiplin Kerja	15
2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja	15
2.1.2.2. Tujuan Disiplin Kerja.....	17
2.1.2.3. Jenis-Jenis Disiplin kerja.....	17
2.1.2.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	17
2.1.2.5. Indikator-Indikator Disiplin Kerja.....	19
2.1.3. Lingkungan Kerja.....	21
2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	21

2.1.3.2.	Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	23
2.1.3.3.	Manfaat Lingkungan Kerja	23
2.1.3.4.	Indikator-Indikator Lingkungan Kerja	23
2.1.4.	Kinerja.....	24
2.1.4.1.	Pengertian Kinerja.....	24
2.1.4.2.	Tujuan Penilaian Kinerja.....	25
2.1.4.3.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	26
2.1.4.4.	Indikator-Indikator Kinerja	26
2.2.	Penelitian Terdahulu.....	27
2.3.	Kerangka Berpikir	30
2.4.	Hipotesis Penelitian	31

BAB III METODE PENELITIAN

3.1.	Desain Penelitian	32
3.2.	Operasional Variabel.....	32
3.2.1.	Variabel Bebas (Independent Variable).....	32
3.2.2.	Variabel Terikat (Dependent Variable).....	34
3.3	Populasi dan Sampel	36
3.3.1.	Populasi.....	36
3.3.2.	Sampel.....	36
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	37
3.4.1.	Skala Pengukuran Data	37
3.5.	Sumber Data	38
3.6.	Metode Analisis Data	39
3.6.1.	Analisis Deskriptif	39
3.6.2	Uji Kualitas Data.....	40
3.6.2.1.	Uji Validitas	40
3.6.2.2.	Uji Reliabilitas.....	41
3.6.3.	Uji Asumsi Klasik.....	42
3.6.3.1.	Uji Normalitas	42
3.6.3.2	Uji Heteroskedastisitas.....	43
3.6.3.3	Uji Multikolinearitas	44
3.6.4.	Uji Pengaruh	44
3.6.4.1.	Uji Regresi Linier Berganda.....	44
3.6.4.2.	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	45
3.6.5	Uji Hipotesis	45
3.6.5.1.	Uji t (Pengujian Secara Parsial)	45
3.6.5.2.	Uji F (Pengujian Secara Simultan)	46

3.7.	Lokasi dan Jadwal Penelitian	46
3.7.1.	Lokasi Penelitian.....	46
3.7.2.	Jadwal penelitian.....	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.	Profil Responden	48
4.1.1.	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
4.1.2.	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	49
4.1.3.	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	49
4.2.	Hasil Penelitian.....	50
4.2.1.	Analisis Deskriptif	50
4.2.1.1.	Variabel Komunikasi (X_1)	50
4.2.1.2.	Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	53
4.2.1.3.	Variabel Lingkungan Kerja (X_3).....	55
4.2.1.4.	Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	59
4.2.2.	Hasil Uji Kualitas Data	61
4.2.2.1.	Hasil Uji Validitas	61
4.2.2.2.	Hasil Uji Reliabilitas	67
4.2.3.	Hasil Uji Asumsi Klasik	68
4.2.3.1.	Uji Normalitas	68
4.2.3.2.	Uji Heteroskedastisitas.....	70
4.2.3.3.	Uji Multikolinearitas	71
4.2.4.	Hasil Uji Pengaruh	72
4.2.4.1.	Uji Regresi Linier Berganda.....	72
4.2.4.2.	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	74
4.2.5.	Uji Hipotesis	75
4.2.5.1.	Uji t (Pengujian Secara Parsial)	75
4.2.5.2.	Uji F (Pengujian Secara Simultan)	76
4.3.	Pembahasan	77
4.3.1.	Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.....	77
4.3.2.	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	78
4.3.3.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	79
4.3.4.	Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	79

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1.	Simpulan.....	81
5.2.	Saran	81

DAFTAR PUSTAKA..... 83

PENDUKUNG PENELITIAN
DAFTAR RIWAYAT HIDUP
SURAT KETERANGAN PENELITIAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Presentase keterlambatan masuk kerja dan kecepatan pulang kerja karyawan pada periode januari 2018 sampai dengan agustus 2018.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	35
Tabel 3.2 Skala Likert	38
Tabel 3.3 Kriteria Analisis Deskripsi	40
Tabel 3.4 Tabel Interpretasi dari Nilai Koefisien Korelasi (r)	41
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian.....	47
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	49
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responde.....	51
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden.....	53
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden.....	55
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden.....	59
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X_1).....	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)	63
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	66
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	67
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov	70
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	70
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	71
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	72
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	74
Tabel 4.18 Hasil Uji t (Pengujian Secara Parsial)	75
Tabel 4.19 Hasil Uji F (Pengujian Secara Simultan)	76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	31
Gambar 4.1 Uji Normalitas dengan Histogram	68
Gambar 4.2 Uji Normalitas dengan Normal Probability Plot	69

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Metode Cronbach.....	41
Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda.....	44

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I Pendukung penelitian
- Lampiran II Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran III Surat Keterangan Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan yang didirikan pasti memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan. Untuk menjaga kelangsungan suatu perusahaan faktor sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting dalam organisasi. Untuk mencapai tujuan perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang menjalankan kegiatannya dalam perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Anwar, Qadri, & Kalsum, 2018: 47) bahwa penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan tujuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang terampil dan tangguh. Sumber daya manusia merupakan aset dalam sebuah perusahaan karena memiliki pengaruh yang sangat besar dalam organisasi. Sehingga sumber daya manusia harus mampu melaksanakan tanggung jawab yang diberikan dengan baik dan benar. Dalam perusahaan tentu harus memiliki sumber daya manusia yang sesuai dengan kriteria dan persyaratan yang diperlukan perusahaan sehingga dapat mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan.

Sumber daya manusia dalam perusahaan harus saling berkomunikasi satu sama lain karena komunikasi merupakan hal yang berperan penting dalam melakukan kegiatan operasional perusahaan. Komunikasi yang lancar dapat menjalin hubungan yang baik antara atasan dengan karyawan yang ada dalam perusahaan, sehingga mampu meningkatkan kemampuan seseorang untuk memahami informasi yang disampaikan. Pernyataan ini didukung oleh (Pahlawi &

Utomo, 2017: 49) bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang disampaikan dengan jelas akan menciptakan kinerja yang baik. Sebaliknya, jika komunikasi yang disampaikan tidak jelas maka akan menimbulkan masalah dan menurunkan kinerja karyawan yang akan merugikan perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Ginting, 2018: 131) bahwa secara simultan dan parsial komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika tidak ada komunikasi maka kegiatan dalam organisasi akan berjalan dengan tidak teratur. Adanya komunikasi yang baik maka sumber daya manusia akan memahami tugas yang harus dilakukan dan diperbaiki agar dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Komunikasi dalam perusahaan harus ditingkatkan agar dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, sebab masih terdapat karyawan yang mementingkan diri sendiri dibandingkan berkomunikasi dengan karyawan lain dalam organisasi. Pernyataan ini didukung oleh (Yuliyanti, Istiatin, & Aryati, 2017: 155) bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan maupun antara sesama karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam suatu kegiatan karyawan membutuhkan arahan untuk melaksanakan tugasnya yang disertai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan agar dapat membentuk disiplin kerja yang baik. Jika tidak ada komunikasi dalam perusahaan mengenai peraturan maka karyawan tidak akan mengetahui peraturan yang berlaku dan bertindak tidak sesuai aturan. Karyawan yang mematuhi peraturan dalam perusahaan dapat membantu dalam mencapai tujuan perusahaan.

Begitu sebaliknya, karyawan yang sering datang terlambat ke kantor merupakan salah satu masalah kedisiplinan. Hal ini tentu akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Pernyataan ini didukung oleh (Sari, Natassia, & Malinda, 2017: 197) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan dalam perusahaan sangat penting karena dapat mempengaruhi sumber daya manusianya dalam berperilaku dan bertindak.

Semakin tinggi kedisiplinan seorang karyawan maka akan semakin baik kinerjanya. Pernyataan ini didukung oleh (Candana, 2018: 7) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan. Disiplin kerja karyawan yang rendah maka dampak ini juga diikuti oleh penurunan kinerja karyawan dalam bekerja. Kedisiplinan yang baik dalam perusahaan merupakan sesuatu yang harus diwujudkan karena karyawan yang memiliki kedisiplinan yang baik dapat meningkatkan hasil kerjanya.

Kedisiplinan karyawan dapat menentukan kinerjanya karena dapat menggunakan waktu dengan baik sehingga dapat mengerjakan tanggung jawabnya tepat waktu tanpa menunda. Karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi akan membentuk karakter yang baik. Peraturan yang diterapkan perusahaan bertujuan untuk menghilangkan sikap dan perilaku yang tidak pantas dalam lingkungan perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Arda, 2017: 45) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan baik terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin akan mematuhi peraturan yang ada di perusahaan dan tidak akan melanggarnya seperti masuk kerja tepat waktu.

Dalam perusahaan yang memiliki kedisiplinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang tertib. Lingkungan kerja terdiri dari fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja yang panas akan membuat karyawan tidak nyaman dengan kondisi tersebut dan akan mempengaruhi hasil kerjanya. Pernyataan ini diperkuat oleh (Sulistiawan, Riadi, & Maria, 2017: 68) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung maka karyawan akan mengalami peningkatan kinerja.

Lingkungan kerja dimana sirkulasi udara, tata letak, suara bising, kebersihan dan keamanan yang tidak terpenuhi baik secara fisik maupun non fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh (Djuwanto, Istiatin, & Hartono, 2017: 91) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan sehat agar hasil kerja karyawan lebih maksimal.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat berpengaruh secara langsung terhadap karyawan dalam melaksanakan kegiatannya dalam perusahaan. Pernyataan tersebut didukung oleh (R. Hidayat & Cavorina, 2018: 187) bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan kreatifitas dan konsentrasi karyawan saat bekerja sehingga kondisi lingkungan kerja harus dijaga dengan baik.

Perusahaan harus meningkatkan kualitas karyawan supaya karyawan dalam perusahaan dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan dapat dinilai dari hasil kerjanya apakah optimal dan sesuai

dengan yang diharapkan perusahaan. Setiap karyawan memiliki hasil kinerja yang berbeda-beda baik disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Kinerja karyawan yang baik tentu dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Sebaliknya kinerja karyawan yang rendah dapat menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan. Alasan peneliti mengambil judul ini dengan objek penelitian pada PT Jeni Prima Putra karena peneliti merupakan karyawan perusahaan tersebut dan telah merasakan beberapa masalah yang terjadi dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang masih kurang maksimal akibat beberapa masalah yang terdapat dalam organisasi.

PT Jeni Prima Putra adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur yang berlokasi di Jl. Teratai Blok II No. 1-3 Baloi. PT Jeni Prima Putra berdiri sejak tahun 1986 yang merupakan perusahaan yang memproduksi *u-drain*, gorong-gorong, *vent block*, *paving block* dan kanstin. PT Jeni Prima Putra juga menyediakan penyewaan alat-alat berat seperti *dump truck*, *excavator* dan *wheel loader*. Perusahaan tidak hanya memasok material di Batam tetapi juga ke pulau-pulau sekitarnya. Sehingga dalam era persaingan yang semakin ketat perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

Komunikasi pada PT Jeni Prima Putra masih rendah karena belum mampu menerima dan menyampaikan pesan dengan baik sehingga sering terjadi kesalahpahaman. Seperti kurangnya dalam penyampaian informasi dan instruksi kerja sehingga menyebabkan karyawan belum memahami tugasnya. Ketika atasan meminta karyawan untuk membuat laporan, karyawan masih tidak mampu untuk

melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Rendahnya komunikasi antara atasan dan bawahan terjadi karena komunikasi yang dilakukan sangat minim. Karyawan lebih memilih untuk diam sehingga tugas sering tertunda. Karyawan tidak menanyakan atau melakukan konfirmasi ulang mengenai tugas yang diberikan sehingga sering terjadi kesalahan dalam melaksanakan tugas yang menghasilkan kinerja yang buruk. Berdasarkan hasil pengamatan, salah satu masalah yang terjadi adalah seorang *staff accounting* yang memiliki masalah komunikasi dengan *head accounting*. Masalah tersebut muncul dikarenakan atasan sering memberikan tugas yang tidak pernah dikerjakan sebelumnya dan atasan tidak pernah memberi instruksi cara kerjanya sehingga karyawan tersebut sangat kesusahan dalam melaksanakan tugasnya.

Di samping itu, pada saat atasan memberikan informasi kepada seorang karyawan untuk disebarkan ke seluruh karyawan, sering terdapat beberapa karyawan yang masih ketinggalan informasi yang dikarenakan penyebaran informasi yang tidak merata dan kurangnya interaksi antar karyawan. Komunikasi yang baik itu sangat diperlukan dalam setiap perusahaan untuk meminimalisir terjadinya kesalahan dalam pekerjaan. Atasan dan bawahan dalam perusahaan harus mampu menjaga komunikasi yang baik untuk meningkatkan kinerja.

Selanjutnya, yaitu kedisiplinan pada karyawan PT Jeni Prima Putra yang masih rendah dalam mematuhi waktu kerja yang telah ditetapkan. Waktu yang ditentukan perusahaan yaitu masuk kerja pukul 08:00 WIB dan pulang kerja pukul 17:00 WIB tetapi masih terdapat beberapa karyawan yang telat masuk kerja dan

cepat pulang kerja. Berikut merupakan data pada tahun 2018 periode januari sampai agustus.

Tabel 1.1 Presentase keterlambatan masuk kerja dan kecepatan pulang kerja karyawan pada periode januari 2018 sampai dengan agustus 2018

Bulan	Keterlambatan masuk kerja (jumlah karyawan)	Presentase (%)	Kecepatan pulang kerja (jumlah karyawan)	Presentase (%)
Januari	6	5,00	5	4,17
Februari	5	4,17	6	5,00
Maret	7	5,83	4	3,33
April	10	8,33	6	5,00
Mei	8	6,67	2	1,67
Juni	11	9,17	5	4,17
Juli	4	3,33	4	3,33
Agustus	5	4,17	3	2,50
Total		46,67		29,17

Sumber: PT Jeni Prima Putra 2018

Masalah disiplin lainnya yang terdapat dalam perusahaan yaitu masih terdapat karyawan yang tidak menggunakan seragam kerja pada hari yang telah ditentukan perusahaan.

Lingkungan kerja pada PT Jeni Prima Putra yang kurang mendukung seperti tata letak ruangan yang kurang diperhatikan sehingga terdapat banyak arsip data yang bertumpuk dalam ruangan. Karena kurangnya sarana dan prasarana untuk menyimpan arsip data menyebabkan kondisi dalam ruangan menjadi sangat sempit sehingga ruang gerak karyawan menjadi kurang leluasa. Karyawan akan merasa tidak semangat untuk melaksanakan pekerjaannya karena lingkungan kerja yang kurang mendukung. Berdasarkan wawancara dengan ibu Kethy pada tanggal 29 Agustus 2018, ruangan yang berantakan sangat sulit untuk berkonsentrasi karena

terdapat banyak dokumen yang tidak disusun rapi sehingga suasana kerja menjadi tidak nyaman dan ruangan menjadi sempit. Seharusnya ruangan ditata sebaik mungkin supaya kabel-kabel dapat disusun secara rapi dan tidak membahayakan keselamatan karyawan.

Komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang kurang mendukung akan mempengaruhi kinerja para karyawan. Komunikasi yang baik sangat diperlukan untuk menjaga kelancaran dalam melaksanakan tugasnya. Kedisiplinan yang diterapkan dalam perusahaan akan menghasilkan karyawan yang berdisiplin dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja yang baik dan mendukung pastinya membuat karyawan menjadi semangat dalam melaksanakan kegiatan sehingga kinerja para karyawan menjadi lebih memuaskan dan optimal.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai kinerja karyawan pada PT Jeni Prima Putra. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan **“Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jeni Prima Putra”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Sesuai dengan latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah penelitian adalah:

1. Terdapat kinerja karyawan yang menurun sehingga dapat menghambat kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2. Terdapat komunikasi yang rendah antara atasan dan bawahan yang menyebabkan bawahan kurang optimal dalam melaksanakan tanggung jawab.
3. Terdapat komunikasi yang kurang jelas sehingga menyebabkan kesalahpahaman yang terjadi dalam organisasi.
4. Terdapat interaksi yang kurang antara karyawan yang menyebabkan penyebaran informasi tidak merata.
5. Terdapat tingkat kedisiplinan karyawan yang rendah dimana karyawan tidak tepat waktu masuk dan pulang kerja.
6. Terdapat tingkat kedisiplinan karyawan yang rendah dimana karyawan tidak menggunakan seragam kerja pada hari yang telah ditentukan perusahaan.
7. Lingkungan kerja yang sempit dilihat dari ruang gerak yang kurang leluasa.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijabarkan di atas dan dikarenakan keterbatasan waktu maka batasan masalah dalam penelitian hanya pada komunikasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT Jeni Prima Putra di Kota Batam.

1.4. Rumusan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jeni Prima Putra di Kota Batam?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jeni Prima Putra di Kota Batam?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jeni Prima Putra di Kota Batam?
4. Apakah komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jeni Prima Putra di Kota Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Jeni Prima Putra di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT Jeni Prima Putra di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Jeni Prima Putra di Kota Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Jeni Prima Putra di Kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan memperluas wawasan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam menghadapi dan mengatasi permasalahan komunikasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang terjadi dalam perusahaan.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana pengaruh komunikasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan informasi yang berguna untuk dijadikan acuan yang ada di perpustakaan Universitas Putera Batam.

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan melalui penelitian ini dapat membantu memberikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan untuk langkah-langkah selanjutnya sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan referensi bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Komunikasi

2.1.1.1. Pengertian Komunikasi

Menurut (Ngalimun, 2017: 20) komunikasi adalah proses pengiriman atau penyampaian informasi dari satu pihak ke pihak lain yang memiliki maksud untuk mendapatkan saling pengertian. Menurut (Sembiring, 2017: 87) komunikasi adalah proses seseorang menyampaikan pesan kepada orang lain melalui suatu proses tertentu sehingga dapat tercapai apa yang dimaksud oleh kedua belah pihak.

Menurut (Yuliyanti et al., 2017: 151) komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari pengirim kepada penerima untuk menjalin pengertian pihak yang saling melakukan komunikasi dan merubah tingkah laku penerima sesuai yang diinginkan oleh pengirim.

Menurut (A. Hidayat, Suryanto, & Ratnasih, 2018: 73) komunikasi adalah pengiriman informasi, ide dan pemahaman mengenai simbol verbal atau non verbal dari satu pihak ke pihak yang lain.

Menurut (Lawasi & Triatmanto, 2017: 50) komunikasi adalah sebuah pengiriman makna kepada pihak lain baik berupa lambang, simbol atau bahasa-bahasa tertentu sehingga pihak yang menerima informasi tersebut dapat memahami informasi yang diterimanya.

Berdasarkan pengertian komunikasi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses untuk menyampaikan informasi atau ide dari seseorang kepada orang lain dan komunikasi dapat berupa simbol-simbol, surat atau pesan yang dikirim melalui media tertentu.

2.1.1.2. Fungsi Komunikasi

Menurut (Hermawan, Rivai, & Sodikin, 2018: 55) terdapat empat fungsi komunikasi, yaitu:

1. Fungsi sosial
2. Fungsi ekspresif
3. Fungsi ritual
4. Fungsi instrumental

2.1.1.3. Proses Komunikasi

Menurut (Hamali, 2017: 227) proses komunikasi adalah sebagai berikut:

1. Pengirim (*sender*)

Pengirim atau komunikator adalah orang yang memiliki pesan untuk disampaikan. Komunikator dapat berupa individu yang sedang berbicara, menulis dan sebagainya. Seorang komunikator dituntut memiliki kredibilitas yang tinggi bagi komunikasinya, memiliki keterampilan berkomunikasi, mempunyai pengetahuan yang luas.

2. *Encoding*

Encoding adalah proses penerjemahan informasi ke dalam simbol-simbol tertentu yang akan disampaikan kepada penerima informasi. *Encoding*

menerjemahkan informasi ke dalam simbol-simbol yang akan dipahami bersama oleh pengirim dan penerima.

3. Pesan (*message*)

Pesan merupakan bentuk fisik hasil proses *encoding*. Kata merupakan pesan yang ada dalam komunikasi lisan, sedangkan tulisan merupakan pesan yang ada dalam komunikasi tertulis. Pesan juga dapat disampaikan melalui gerakan tubuh, raut wajah, atau cara berbicara seseorang. Pesan adalah keseluruhan dari apa yang disampaikan oleh pengirim kepada penerima. Pesan bisa berupa informasi, ide, pikiran, atau perasaan.

4. Media komunikasi

Media komunikasi merupakan metode yang digunakan untuk menyampaikan informasi dari satu pihak ke pihak lain.

5. *Decoding*

Decoding adalah proses dimana penerima menerjemahkan atau mengartikan pesan yang diterima.

6. Penerima (*receiver*)

Penerima merupakan pihak yang menerima pesan yang disampaikan oleh pengirim dan diharapkan dapat mengerti maksud dari pesan yang dikirimkan.

7. Umpan balik (*feedback*)

Umpan balik adalah respon dari pihak penerima terhadap komunikasi yang dikirimkan oleh pengirim. Jika terjadi umpan balik penerima berubah akan

menjadi pengirim dan pengirim akan berubah menjadi penerima. Umpan balik merupakan perlengkapan dalam proses komunikasi.

2.1.1.4. Indikator-Indikator Komunikasi

Menurut (Ginting, 2018: 133) dalam melakukan komunikasi yang efektif ada beberapa indikator yang perlu dilakukan, yaitu:

1. Persepsi
2. Ketepatan
3. Kredibilitas
4. Pengendalian
5. Keharmonisan

Menurut (Lawasi & Triatmanto, 2017: 52) komunikasi diukur dengan indikator:

1. Pemahaman
2. Tindakan
3. Pengaruh pada sikap
4. Hubungan yang semakin baik

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Suyitno, 2017: 146) disiplin kerja disiplin adalah prosedur yang digunakan untuk memperbaiki atau menghukum para bawahan yang melanggar aturan dan prosedur. Disiplin kerja pada dasarnya adalah sifat seorang karyawan

untuk mematuhi semua hukum di tempat kerja mereka. Perilaku disiplin adalah sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk.

Menurut (Wijaya & Irwansyah, 2017: 129) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, saling menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Serta harus mampu menjalankannya dan tidak menghindari sanksi bila melanggar aturan yang ada.

Menurut (Husna, 2017: 287) disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk bersikap teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut (Irawan & Handayani, 2018: 2) Disiplin yang baik dapat mencerminkan bahwa seseorang memiliki tanggung jawab yang besar atas tugas yang diberikan kepadanya. kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Wahyuni, 2017: 131) disiplin merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin memuaskan hasil kerja tinggi yang dapat dicapainya.

Berdasarkan pengertian disiplin dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu standar yang ditetapkan dalam organisasi untuk karyawan, sehingga karyawan dapat menyesuaikan diri dengan aturan-aturan yang ditetapkan agar kegiatan dalam perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

2.1.2.2. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut (Ginting, 2018: 132) bahwa tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.

2.1.2.3. Jenis-Jenis Disiplin kerja

Menurut (Yuliyanti et al., 2017: 150) dalam organisasi perusahaan ada beberapa macam jenis disiplin, yaitu:

1. Disiplin preventif

Yaitu suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan untuk menaati standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sasarannya untuk mendorong disiplin bukan semata-mata karena paksaan tetapi mereka disiplin berdasarkan kesadaran sendiri.

2. Disiplin korektif

Yaitu kegiatan yang dilakukan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

3. Disiplin progresif

Yaitu penerapan suatu kebijakan dengan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya untuk mengambil tindakan hukuman yang lebih serius.

2.1.2.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Hamali, 2017: 219) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah dikontribusikan bari perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan seorang pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menjalankan disiplin dirinya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Penerapan disiplin tidak akan pernah terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Orang yang paling tepat melakukan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itu lah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada di bawahnya.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang memberikan perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Seorang pemimpin tidak hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian batin.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, antara lain:
 - a. Saling menghormati bila bertemu dalam lingkungan kerja.
 - b. Memberikan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 - c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan.
 - d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan memberitahu kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.1.2.5. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Irawan & Handayani, 2018: 2) menyatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan juga mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti

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

2. Teladan pimpinan

Teladan seorang pimpinan sangat berpengaruh dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta kata dengan perbuatan.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) juga mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mempengaruhi terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan atasan dalam mengawasi secara langsung perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Sehingga sangat efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman memiliki peran yang penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, maka karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Sikap dan perilaku yang tidak disiplin karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan seorang pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas untuk memberikan hukuman kepada karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis antara sesama karyawan juga ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Menurut (Purba, Nurma, & Ali, 2017: 1204) indikator-indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Menaati aturan waktu
2. Menaati aturan
3. Menaati kode etik

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Lestari, 2018: 100) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Menurut (Sulistiawan et al., 2017: 63) lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

Menurut (Setiawan & Khurosani, 2018: 4) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekeliling para pekerja dan yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Menurut (Candana, 2018: 3) lingkungan kerja merupakan suatu kondisi, situasi dan keadaan kerja yang dapat menimbulkan semangat dan moral/gairah kerja yang tinggi pada karyawan, dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan.

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

Berdasarkan pengertian lingkungan kerja dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat berupa sarana prasarana dan kondisi lingkungan sekitar organisasi, jika kondisi lingkungan sekitar organisasi dan fasilitas yang disediakan memadai maka akan mendukung meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.3.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (R. Hidayat & Cavorina, 2018: 191) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni:

1. Lingkungan kerja fisik

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

2. Lingkungan kerja non fisik

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

2.1.3.3. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi, 2018: 71) manfaat lingkungan kerja adalah untuk menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.1.3.4. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sulistiawan et al., 2017: 63) indikator-indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Penerangan

2. Sirkulasi udara
3. Suara bising
4. Keamanan ditempat kerja
5. Hubungan karyawan

Menurut (Candana, 2018: 4) indikator-indikator lingkungan kerja terdiri dari:

1. Ukuran ruangan kerja
2. Tata letak ruangan kerja
3. Kebersihan tempat kerja
4. Kecukupan peralatan kerja
5. Suhu udara
6. Kebisingan dan hubungan dengan atasan serta hubungan dengan sesama rekan kerja

2.1.4. Kinerja

2.1.4.1. Pengertian Kinerja

Menurut (Djuwanto et al., 2017: 86) kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dicapai secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Menurut (R. Hidayat & Cavorina, 2018: 192) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang yang bekerja dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Yulinda & Rozzyana, 2018: 28) kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melaksanakan suatu kegiatan dan

menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut (Sembiring, 2017: 89) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Menurut (Lestari, 2018: 100) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan dengan saling kerjasama untuk menghasilkan *output* yang berkualitas untuk organisasi.

2.1.4.2. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut (Djuwanto et al., 2017: 86) tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Untuk dapat mengambil keputusan personalia secara umum, sehingga dapat memberikan informasi yang berhubungan dengan pengambilan keputusan yang penting dalam hal promosi atau pemberhentian.
2. Untuk memberikan penjelasan tentang pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan.
3. Dapat dijadikan sebagai syarat untuk program seleksi dan pengembangan yang disahkan.

2.1.4.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Ginting, 2018: 133) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain.

1. Efektivitas dan efisiensi
2. Otoritas dan tanggung jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

2.1.4.4. Indikator-Indikator Kinerja

Menurut (Ginting, 2018: 133) indikator kinerja adalah:

- a. Kualitas yang dihasilkan
- b. Kuantitas yang dihasilkan
- c. Waktu kerja
- d. Kerja sama

Menurut (Kuncorowati & Rokhmawati, 2018: 9) indikator kinerja terkait dengan:

1. Kuantitas. Jumlah hasil dalam hal jumlah unit dan jumlah siklus kegiatan yang telah selesai. Kuantitas diukur dari persepsi karyawan pada jumlah kegiatan yang ditugaskan dan hasilnya.
2. Kualitas. Berarti mematuhi prosedur, disiplin dan dedikasi ini adalah tingkat dimana hasil kegiatan yang diinginkan mendekati sempurna dalam hal menyesuaikan beberapa cara ideal dalam melakukan kegiatan, serta mencapai tujuan yang dimaksud dari suatu kegiatan. Kualitas pekerjaan

- diukur dari persepsi karyawan pada pekerjaan yang diselesaikan, serta kesempurnaan kerja berdasarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.
3. Keandalan. Kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang diperlukan dengan pengawasan minimum. Realibilitas mencakup konsistensi dan keandalan kerja dalam melayani, akurat dan benar.
 4. Kehadiran. Kepercayaan seseorang yaitu dia akan datang untuk bekerja setiap hari sesuai dengan jam kerja.
 5. Kemampuan untuk bekerja sama. Kemampuan seorang karyawan untuk bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan untuk mencapai skor dan hasil maksimal.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam rangka menyusun skripsi ini. Kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan akan memberikan penguatan terhadap kajian teoritis sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh (Ginting, 2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan hasil penelitian adalah disiplin kerja dan komunikasi secara simultan dan parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Candana, 2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan hasil

penelitian adalah disiplin kerja, lingkungan kerja dan insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kuncorowati & Rokhmawati, 2018) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Kinerja Karyawan Yayasan Dwi Arsa Citran Persada di Yogyakarta, Indonesia). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan hasil penelitian adalah komunikasi dan disiplin kerja baik secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Saluy & Risamawati, 2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional, Disiplin Kerja dan kompensasi terhadap Kinerja guru SMK Global Mulia Bekasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian adalah gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh (Jeffrey & Ruliyanto, 2017) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Krakatau Argo Logistik). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan hasil penelitian adalah kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Djuwanto et al., 2017) dengan judul Pengaruh Insentif, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukoharjo. Teknik analisis data yang digunakan

adalah analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian adalah insentif, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

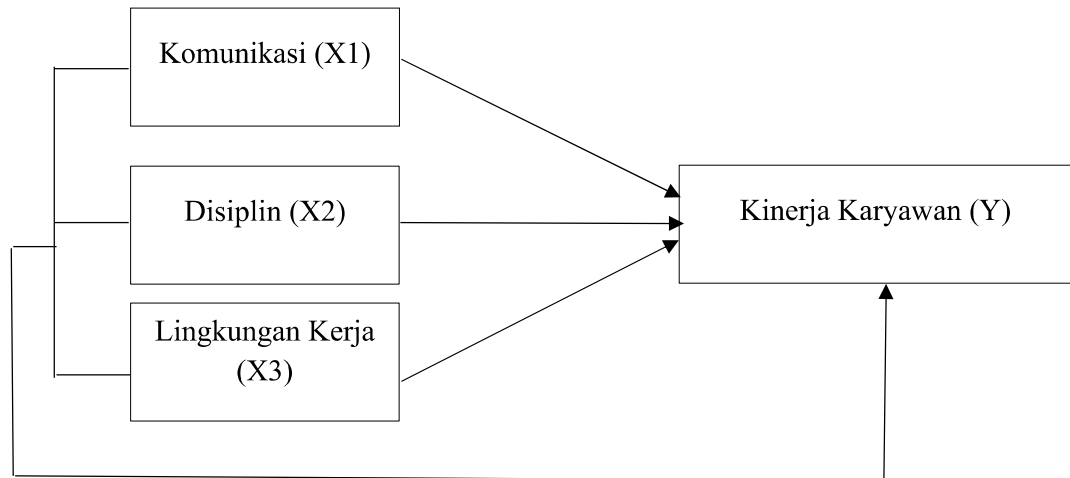
No	Nama (tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Ginting, 2018)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan	Analisis regresi berganda	Disiplin kerja dan komunikasi secara simultan dan parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	(Candana, 2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan	Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja, lingkungan kerja dan insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	(Kuncorowati & Rokhmawati, 2018)	Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Kinerja Karyawan Yayasan Dwi Arsa Citran Persada di Yogyakarta, Indonesia)	Regresi Linier Berganda	Komunikasi dan disiplin kerja baik secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Nama (tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
4	(Saluy & Risamawati, 2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional, Disiplin Kerja dan kompensasi terhadap Kinerja guru SMK Global Mulia Bekasi	Analisi regresi linier berganda	Gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
5	(Jeffrey & Ruliyanto, 2017)	Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Krakatau Argo Logistik	Regresi linier berganda	Kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	(Djuwarta et al., 2017)	Pengaruh Insentif, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukoharjo	Analisi regresi linier berganda	Insentif, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3. Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang dikemukakan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah pengaruh komunikasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis Penelitian

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

H1: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Jeni Prima Putra.

H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Jeni Prima Putra.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Jeni Prima Putra.

H4: Komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Jeni Prima Putra.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut (Abdillah & Jogiyanto, 2015: 7) dalam metode kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan menggunakan prosedur statistika. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu komunikasi (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y). Desain penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kausalitas. Desain penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk mengetahui kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antarvariabel (Sanusi, 2017: 14).

3.2. Operasional Variabel

Variabel harus terdefinisi secara operasional, yaitu mampu mendeskripsi atau mendefinisi suatu variabel dalam hal operasional atau teknik yang digunakan untuk mengukur suatu konsep (Abdillah & Jogiyanto, 2015: 18).

Dalam penelitian ini yang merupakan operasional variabel adalah variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan adalah komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3.2.1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Menurut (Priyatno, 2016: 2) variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian

ini yang merupakan variabel bebas adalah komunikasi (X3) disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3).

1. Komunikasi

Menurut (Sembiring, 2017: 87) komunikasi komunikasi adalah proses seseorang menyampaikan pesan kepada orang lain melalui suatu proses tertentu sehingga dapat tercapai apa yang dimaksud oleh kedua belah pihak. Adapun indikator dalam variabel komunikasi menurut (Lawasi & Triatmanto, 2017: 52), yaitu:

- a. Pemahaman
- b. Tindakan
- c. Pengaruh pada sikap
- d. Hubungan yang semakin baik

2. Disiplin kerja

Menurut (Wijaya & Irwansyah, 2017: 129) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, saling menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Serta harus mampu menjalankannya dan tidak menghindari sanksi bila melanggar aturan yang ada. Adapun indikator dalam variabel disiplin kerja menurut (Purba et al., 2017: 1204) yaitu:

- a. Menati aturan waktu
- b. Menaati aturan
- c. Menaati kode etik

3. Lingkungan kerja

Menurut (Setiawan & Khurosani, 2018: 4) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekeliling para pekerja dan yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Menurut (Candana, 2018: 4) indikator-indikator lingkungan kerja terdiri dari:

- a. Ukuran ruangan kerja
- b. Tata letak ruangan kerja
- c. Kebersihan tempat kerja
- d. Kecukupan peralatan kerja
- e. Suhu udara
- f. Kebisingan dan hubungan dengan atasan serta hubungan dengan sesama rekan kerja

3.2.2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Menurut (Priyatno, 2016: 2) variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

Menurut (R. Hidayat & Cavorina, 2018: 192) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang yang bekerja dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Ginting, 2018: 133) indikator kinerja adalah:

- e. Kualitas yang dihasilkan
- f. Kuantitas yang dihasilkan

g. Waktu kerja

h. Kerja sama

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

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Komunikasi (X1)	Suatu proses penyampaian pesan dari seseorang kepada orang lain melalui suatu proses tertentu sehingga kedua belah pihak dapat memahami maksud yang diinginkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemahaman 2. Tindakan 3. Pengaruh pada sikap 4. Hubungan yang semakin baik 	Likert
Dsiplin Kerja (X2)	Suatu sikap menghormati, saling menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. serta harus mampu menjalankannya dan tidak menghindari sanksi bila melanggar aturan yang ada	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menaati aturan waktu 2. Menaati aturan 3. Menaati kode etik 	Likert
Lingkungan Kerja (X3)	Segala sesuatu yang ada disekeliling para pekerja dan yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ukuran ruangan kerja 2. Tata letak ruangan kerja 3. Kebersihan tempat kerja 4. Kecukupan peralatan kerja 5. Suhu udara 6. Kebisingan dan hubungan dengan atasan serta hubungan dengan sesama rekan kerja 	Likert

Tabel 3.1 Lanjutan

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang yang bekerja dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.	1. Kuantitas yang dihasilkan 2. Kualitas yang dihasilkan 3. Waktu kerja 4. Kerja sama	Likert

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut (Sujarweni, 2015: 76) populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah para karyawan yang bekerja di PT Jeni Prima Putra dengan jumlah populasi 120 orang karyawan.

3.3.2. Sampel

Menurut (Sujarweni, 2015: 76) sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengumpulan sampel pada penelitian ini adalah teknik *nonprobability sampling*. Menurut (Sujarweni, 2015: 78) *nonprobability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama kepada setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik yang digunakan untuk penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh. Jadi sampel dalam

penelitian ini menggunakan semua populasi menjadi sampel yaitu sebanyak 120 responden.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner atau angket. Menurut (Abdillah & Jogiyanto, 2015: 52) kuesioner adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan sejumlah item pertanyaan atau pernyataan dengan format tertentu. Kuesioner dalam penelitian ini berisi pertanyaan mengenai data responden dan pernyataan mengenai data penelitian pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jeni Prima Putra di Kota Batam.

3.4.1. Skala Pengukuran Data

Menurut (Sujarweni, 2018: 99) skala pengukuran adalah acuan atau tolak ukur untuk menentukan jenis data yang digunakan dalam penelitian. 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. Dalam penelitian, fenomena sosial ini ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

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, 2015: 136).

Untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban itu dapat diberi skor.

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2015: 137)

3.5. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Menurut (Abdillah & Jogiyanto, 2015: 49) data primer adalah data yang belum pernah diolah oleh pihak tertentu untuk kepentingan tertentu. Data primer menunjukkan keaslian informasi yang ada di dalam data tersebut. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarkan kepada responden.

2. Data sekunder

Menurut (Abdillah & Jogiyanto, 2015: 50) data sekunder merupakan data yang telah diolah, disimpan, disajikan dalam format atau bentuk tertentu oleh pihak tertentu untuk kepentingan tertentu. Data sekunder menunjukkan ketidakeaslian informasi yang terkandung di dalam data tersebut karena telah diolah untuk kepentingan tertentu. Seperti data penunjang penelitian dari PT Jeni Prima Putra, jurnal, buku, dll.

3.6. Metode Analisis Data

Untuk melengkapi analisis data kuantitatif ini maka peneliti menggunakan alat hitung SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) yang merupakan program olah data statistik yang sudah sangat terkenal dan banyak penggunanya, baik untuk penelitian umum, penelitian skripsi, tesis, disertasi, dan sebagainya. SPSS mampu memproses data *statistic* secara cepat dan tepat untuk mencari berbagai *output* yang dikendaki oleh para pengambil keputusan yang akan menunjukkan gambaran pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jeni Prima Putra di Kota Batam.

3.6.1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian pada dasarnya merupakan proses transformasi data penelitian sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan (Sujarweni, 2018: 187). Menurut (Priyatno, 2016: 10) analisis deskriptif merupakan analisis yang digunakan untuk menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian seperti mean, minimum, maksimum dan standar deviasi.

Pada bagian ini akan dibahas mengenai bentuk sebaran jawaban responden terhadap keseluruhan konsep yang di ukur. Dari sebaran jawaban responden tersebut, selanjutnya akan di peroleh sebuah kecederungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel. Untuk mempermudah mendeskripsikan variabel penelitian, digunakan kriteria tertentu yang mengacu pada rata-rata skor kategori angket yang digunakan responden (Muhidin & Abdurahman, 2017: 146)

Ada pun kriteria yang dimaksud sebagai berikut:

Tabel 3.3 Kriteria Analisis Deskripsi

Rentang Skala	Kriteria
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah
1,80 - 2,59	Tidak Baik/Rendah
2,60 – 3,39	Cukup/Sedang
3,40 – 4,19	Baik/Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber: (Muhidin & Abdurahman, 2017: 146)

Dalam penelitian ini hasil jawaban kuesioner yang telah disebarakan kepada karyawan PT Jeni Prima Putra akan dideskripsikan berdasarkan nilai skor kuesioner yang digunakan.

3.6.2 Uji Kualitas Data

3.6.2.1. Uji Validitas

Menurut (Priyatno, 2016: 143) uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu instrumen atau item-item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item kuesioner yang tidak valid berarti tidak dapat mengukur apa yang ingin diukur sehingga hasil yang didapat tidak bisa dipercaya, sehingga item yang tidak valid harus dibuang atau diperbaiki. Validitas adalah kriteria utama keilmiahan dalam suatu penelitian. Dalam SPSS alat uji validitas yang digunakan yaitu dengan korelasi *Pearson* yaitu mengkorelasikan antara skor tiap item dengan skor total item. Metode pengambilan keputusan untuk uji validitas adalah sebagai berikut (Priyatno, 2016: 150):

1. Berdasarkan signifikansi
 - a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka item dinyatakan tidak valid.
 - b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka item dinyatakan valid.

2. Berdasarkan nilai korelasi

- a. Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka item dinyatakan tidak valid.
- b. Jika nilai r hitung $> r$ tabel maka item dinyatakan valid.

Tabel 3.4 Tabel Interpretasi dari Nilai Koefisien Korelasi (r)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: (Sujarweni, 2018: 140)

3.6.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut (Abdillah & Jogiyanto, 2015: 74) reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi dan stabilitas alat ukur atau instrumen penelitian dalam mengukur suatu konsep konstruk. Pada penelitian ini metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas *instrument* yaitu metode *Cronbach Alpha*. *Cronbach Alpha* adalah metode untuk mengukur reliabilitas konsistensi internal skala-skala item berganda.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka reliabel. Sedangkan jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka tidak reliabel (Sujarweni, 2015: 175). Dengan rumus sebagai berikut:

$$r \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \delta b^2}{\delta t^2} \right] \quad \text{Rumus 3.1 Metode Cronbach}$$

Sumber: (Sujarweni, 2015: 172)

Keterangan:

r = koefisien *reliability instrument (cronbach alfa)*

k = banyaknya butir pertanyaan

δb^2 = total varian butir

δt^2 = total varian

Dalam mempermudah perhitungan uji validitas dan reliabilitas, maka digunakan perangkat lunak komputer (*software*) program *excel for windows* dan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Menurut (Abdillah & Jogiyanto, 2015: 98) uji asumsi bertujuan untuk menguji data sampel terpilih yang telah memenuhi kriteria statistika. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas.

3.6.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara yaitu dengan menggunakan analisis grafik dan *kolmogorov smirnov*. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, maka dapat dilakukan dengan analisis grafik atau dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Basuki & Prawoto, 2016: 125).

Dasar dalam pengambilan keputusan untuk mendeteksi kenormalan dengan metode *normal probability plot* adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka residual terdistribusi normal. Sedangkan jika

data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, maka residual tidak terdistribusi normal (Priyatno, 2016: 128). Pada kurva histogram, model memenuhi asumsi normalitas jika bentuk kurva tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan (Kohar, 2018: 37). Sedangkan, dasar pengambilan keputusan dengan *kolmogorov smirnov* sebagai berikut (Priyatno, 2016: 200):

1. Jika nilai signifikansi (Asym.Sig) $> 0,05$ maka data berdistribusi normal
2. Jika nilai signifikansi (Asym.Sig) $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

3.6.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Basuki & Prawoto, 2016: 63) heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi dikatakan baik jika tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara uji Glesjer. Metode Glesjer dengan cara menyusun regresi antara nilai absolut residual dengan variabel bebas. Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual ($\alpha = 0,05$) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Sanusi, 2017: 135). Metode pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas yaitu jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan *absolut residual* lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, tetapi jika signifikansi kurang dari 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas (Priyatno, 2016: 136).

3.6.3.3 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas (Priyatno, 2016: 129). Pendeteksian multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai *variance inflation factors* (VIF). Kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai VIF < 10 maka tidak terdapat multikolinearitas di antara variabel independen dan sebaliknya jika nilai VIF > 10 maka asumsi model tersebut mengandung multikolinearitas (Basuki & Prawoto, 2016: 62).

3.6.4. Uji Pengaruh

3.6.4.1. Uji Regresi Linier Berganda

Menurut (Sujarweni, 2015: 116) regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui regresi dengan satu variabel terikat dan tiga variabel bebas.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Sujarweni, 2015: 116)

Keterangan:

Y = variabel dependen (kinerja karyawan)

a = konstanta

b1 = koefisien regresi pertama

b2 = koefisien regresi kedua

b3 = koefisien regresi ketiga

X₁ = variabel independen pertama (komunikasi)

X₂ = variabel independen kedua (disiplin kerja)

X₃ = variabel independen ketiga (lingkungan kerja)

3.6.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Menurut (Priyatno, 2016: 63) analisis R² (*R Square*) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. *Adjusted R square* adalah koefisien determinasi yang disesuaikan (untuk regresi yang menggunakan 3 atau lebih variabel independen biasanya menggunakan koefisien determinasi ini) (Priyatno, 2016: 61).

3.6.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah suatu prosedur untuk pembuktian kebenaran sifat populasi berdasarkan data sampel. Dalam statistika, hipotesis yang ingin uji kebenarannya tersebut biasanya membandingkan dengan hipotesis yang salah nantinya akan tolak. Hipotesis yang salah dinyatakan sebagai hipotesis nol (*null hypothesis*) disimbolkan H₀ dan hipotesis yang benar dinyatakan sebagai hipotesis alternatif (*alternative hypothesis*) dengan simbol H_a (Basuki & Prawoto, 2016: 22).

3.6.5.1. Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan uji 2 sisi dengan df = n-k-1. Prosedur pengujiannya sebagai berikut (Priyatno, 2016: 66):

- a. jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ atau $-t \text{ hitung} \geq -t \text{ tabel}$ jadi H_0 diterima.
- b. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ jadi H_0 ditolak.
- c. Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima.
- d. Jika signifikansi $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak.

3.6.5.2. Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Priyatno, 2016: 63). Dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Prosedur pengujiannya sebagai berikut (Priyatno, 2016: 64)

- a. Jika $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$, maka H_0 diterima.
- b. Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak.
- c. Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima.
- d. Jika signifikansi $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak

3.7. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.7.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti mengadakan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Adapun lokasi penelitian dilaksanakan di PT Jeni Prima Putra JL. Teratai, Blok II No. 1-2-3 Lubuk Baja, Kota Batam.

3.7.2 Jadwal penelitian

Tabel 3.5 Jadwal Penelitian

Kegiatan	September 2018				Oktober 2018				November 2018				Desember 2018				Januari 2019			
	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	■	■	■	■																
Pengajuan Judul			■	■																
Bimbingan Penelitian			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Pencarian Data Pendukung					■	■	■	■	■	■										
Penyusunan Bab 1 Pendahuluan					■	■	■	■												
Penyusunan Bab 2 Tinjauan Pustaka								■	■											
Penentuan Metode Penelitian									■	■										
Penyebaran dan Analisis Hasil Kuesioner													■	■	■	■				
Penyelesaian Penyusunan Skripsi																	■	■	■	■