

**PENGARUH KOMUNIKASI, INSENTIF DAN
FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT GLOBAL ALUMINIUM ASIA**

SKRIPSI



Oleh :
Erwin
170910238

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

**PENGARUH KOMUNIKASI, INSENTIF DAN
FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT GLOBAL ALUMINIUM ASIA**

SKRIPSI

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



**Oleh :
Erwin
170910238**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Erwin
NPM : 17091028
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

PENGARUH KOMUNIKASI, INSENTIF DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GLOBAL ALUMINIUM ASIA

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, 25 January 2021



Erwin
170910128

**PENGARUH KOMUNIKASI, INSENTIF DAN
FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT GLOBAL ALUMINIUM ASIA**

SKRIPSI

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

**Oleh
Erwin
170910238**

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

Batam, 26 Januari 2021



**Hikmah, S.E., M.Si.
Pembimbing**

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi, insentif dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Global Aluminium Asia dengan menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel 110 responden yang merupakan karyawan dari PT Global Aluminium Asia. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji pengaruh dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis koefisien determinasi, sedangkan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t dan uji F yang diolah dengan menggunakan software SPSS versi 25. program. Uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh dari variabel komunikasi, insentif dan fasilitas kerja sebesar 50,6% terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan nilai komunikasi $6,196 > 1,982$ dengan sig $0,00 < 0,05$ artinya komunikasi berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai insentif $2,383 > 1,982$ dengan sig $0,019 < 0,05$ artinya insentif berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, nilai fasilitas kerja adalah $4,324 > 1,982$ dengan sig $0,00 < 0,05$ artinya fasilitas kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji f menunjukkan nilai $38,176 > 2,69$ dengan sig $0,00 < 0,05$, sehingga secara simultan variabel komunikasi, insentif dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Fasilitas Kerja; Insentif; Kinerja Karyawan; Komunikasi.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of communication, incentives and work facilities on employee performance at PT Global Aluminum Asia by using a saturated sampling technique with a sample size of 110 respondents who are employees of PT Global Aluminum Asia. Data collection was carried out by distributing questionnaires. This study uses validity and reliability tests, classical assumption tests and impact tests in this study using multiple linear regression analysis and analysis of the coefficient of determination, while hypothesis testing in this study uses the t test and the F test which is processed using SPSS version 25 software program. The coefficient of determination (R²) is obtained from the variable communication, incentives and work facilities at 50.6% of employee performance. The t test results show the value of communication $6.196 > 1.982$ with sig $0.00 < 0.05$ means that communication has a positive and significant effect on employee performance, the incentive value is $2.383 > 1.982$ with sig $0.019 < 0.05$ means that the incentive has a positive and significant effect on performance employees, the value of work facilities is $4.324 > 1.982$ with sig $0.00 < 0.05$ means that work facilities have a positive and significant effect on employee performance. While the f test results show a value of $38.176 > 2.69$ with sig $0.00 < 0.05$, so that simultaneously the variables of communication, incentives and work facilities have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Communication; Employee Performance; Incentive; Work Facilities*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen 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 bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak . Untuk itu, dengan kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam.
3. Bapak Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si. selaku Dekan Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam
4. Ibu Hikmah, S.E., M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang selama ini sudah memberikan ilmu dan pengetahuan serta bimbingan kepada penulis.
6. Bapak Raymond, S.E., M.Sc. selaku Pembimbing Akademik pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.
7. Kedua orang tua yang memberikan kasih sayang dan cinta yang tulus serta menjadi tempat curahan hati penulis, atas doa, nasihat, serta dukungan yang mereka berikan.
8. Seluruh teman-teman seperjuangan terutama mahasiswa jurusan manajemen bisnis yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama masa perkuliahan serta dalam masa penyusunan skripsi ini.
9. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.
10. Para responden atas partisipasi dan dukungannya.

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

Batam, 4 Maret 2021

Penulis
Erwin

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
1.6.1 Manfaat Teoritis	7
1.6.2 Manfaat Praktis	7
BAB II	9
2.1. Kajian Teori	9
2.1.1. Komunikasi	9
2.1.1.1.Pengertian Komunikasi	9
2.1.1.2.Hambatan utama Komunikasi.....	10
2.1.1.3.Jenis-jenis Komunikasi.....	11
2.1.1.4.Indikator Komunikasi.....	12
2.1.2. Insentif	13
2.1.2.1.Pengertian Insentif.....	13
2.1.2.2.Jenis-jenis Insentif.....	14
2.1.2.3.Faktor-faktor Insentif	15
2.1.2.4.Indikator Insentif.....	15
2.1.3 Fasilitas Kerja.....	17
2.1.3.1.Pengertian Fasilitas Kerja	17

2.1.3.2.	Jenis-jenis Fasilitas Kerja	17
2.1.3.3.	Bentuk-bentuk Fasilitas Kerja.....	18
2.1.3.4.	Indikator Fasilitas Kerja	20
2.1.4.	Kinerja Karyawan.....	20
2.1.4.1.	Pengertian Kinerja Karyawan	20
2.1.4.2.	Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	21
2.1.4.3.	Unsur-Unsur Kinerja Karyawan	22
2.1.4.4.	Indikator Kinerja Karyawan	22
2.2	Penelitian Terdahulu.....	23
2.3.	Kerangka Pemikiran	27
2.3.1.	Hubungan Antar Variabel.....	27
2.3.1.1.	Hubungan Antar Variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.....	27
2.3.1.2.	Hubungan Antar Variabel Insentif terhadap Kinerja Karyawan.....	27
2.3.1.3.	Hubungan Antar Variabel Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan	28
2.4.	Hipotesis	28
BAB III	29
3.1	Desain Penelitian.....	29
3.2	Operasional Variabel	29
3.2.1.	Variabel Independen.....	29
3.2.1.1.	Komunikasi (X1).....	30
3.2.1.2.	Insentif (X2).....	30
3.2.1.3.	Fasilitas Kerja (X3)	31
3.2.2.	Variabel Dependen	31
3.2.2.1.	Kinerja Karyawan (Y).....	31
3.3	Populasi dan Sampel.....	33
3.3.1.	Populasi.....	33
3.3.2.	Sampel	33
3.4.	Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	34
3.4.1.	Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.4.2.	Alat Pengumpulan Data.....	35
3.5.	Metode Analisis Data	35
3.5.2.	Uji Kualitas Data.....	37
3.5.2.1.	Uji Validitas	37
3.5.2.2.	Uji Reliabilitas	38
3.5.3.	Uji Asumsi Klasik	38
3.5.3.1.	Uji Normalitas	38
3.5.3.2.	Uji Multikolinearitas	38
3.5.3.3.	Uji Heteroskedastisitas	39
3.5.4.	Uji Pengaruh.....	39
3.5.4.1.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	39
3.5.4.2.	Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	40
3.5.5.	Uji Hipotesis	40

3.5.5.1.Uji T (Uji Parsial).....	40
3.5.5.2.Uji F (Uji Simultan)	41
3.6. Lokasi Penelitian	41
3.6.1. Lokasi Penelitian	41
3.6.2. Periode Penelitian.....	41
BAB IV	42
4.1 Hasil Penelitian	42
4.1.1 Profil Responden	42
4.1.1.1.Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
4.1.1.2.Profil Responden Berdasarkan Umur	42
4.1.1.3.Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	43
4.1.2 Analisis Deskriptif.....	43
4.1.2.1.Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi (X1)	43
4.1.2.2.Analisis Deskriptif Variabel Insentif (X2)	44
4.1.2.3.Analisis Deskriptif Variabel Insentif (X3)	45
4.1.2.4.Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Pelanggan (Y)	46
4.1.3 Hasil Uji Kualitas Data.....	48
4.1.3.1.Hasil Uji Validitas	48
4.1.3.2.Hasil Uji Reliabilitas	50
4.1.4. Hasil Uji Asumsi Klasik	50
4.1.4.1.Hasil Uji Normalitas.....	50
4.1.4.2.Hasil Uji Multikolinearitas	53
4.1.4.3.Hasil Uji Heteroskedastisitas	54
4.1.5. Hasil Uji Pengaruh	54
4.1.5.1.Hasil Uji Regresi Linear Berganda	54
4.1.5.2.Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	56
4.1.6. Hasil Uji Hipotesis	56
4.1.6.1.Uji t (Parsial).....	56
4.1.6.2.Uji F (Simultan)	57
4.2 Pembahasan.....	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	60
5.1 Kesimpulan	60
5.2 Saran	60
DAFTAR PUSTAKA.....	62
Lampiran.....	60
Lampiran 1 Lembar Kuesioner Penelitian	60
Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup	102
Lampiran 3 Surat Izin Penelitian	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Histogram	40
Gambar 4.2 Normal P-P Plot Regression Standardized	51

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data karyawan pada PT Global Aluminium Asia	3
Tabel 1.2 Data Kinerja Karyawan PT Global Aluminium Asia	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 Definisi Operasional	32
Tabel 3.2 Skala Likert pada alat pengumpulan data	35
Tabel 3.3 Rentang Skala Penulisan	36
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian	41
Tabel 4.1 Profil responden sesuai jenis kelamin.....	42
Tabel 4.2 Profil responden sesuai usia	42
Tabel 4.3 Profil responden sesuai pendidikan	43
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Komunikasi.....	44
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Insentif.....	45
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Fasilitas Kerja.....	46
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja Karyawan.....	47
Tabel 4.8 Uji Validitas Komunikasi.....	48
Tabel 4.9 Uji Validitas Insentif.....	48
Tabel 4.10 Uji Validitas Fasilitas Kerja.....	49
Tabel 4.11 Uji Validitas Kinerja Karyawan	49
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas.....	50
Tabel 4.13 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov	52
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	53
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	54
Tabel 4.16 Analisis Regresi Linear Berganda	54
Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi.....	56
Tabel 4.18 Uji Signifikansi Parameter Individual	56
Tabel 4.19 Uji F	57

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rentang Skala	36
Rumus 3.2 Uji Validitas	37
Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda	39
Rumus 3.4 Uji T.....	40
Rumus 3.5 Uji F.....	41

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Melonjaknya berbagai jenis usaha masa kini mengakibatkan pengusaha menjalani kompetisi yang cukup ketat. Hal ini dipengaruhi banyaknya pengusaha yang melahirkan ide demi mengemban bisnis baru. Oleh karena itu, pengusaha secara otomatis harus menyandang perangai dan kemahiran yang berkompeten guna mampu berkompetisi di dunia bisnis sehingga perusahaan dapat meraih ambisi yang sudah ditentukan. Dalam meraih tujuan perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang berkualitas serta berkompeten guna menggiring pengaruh positif terhadap kemajuan suatu perusahaan. Karena sumber daya manusia ialah bagian terpenting sebagai penggagas saat melaksanakan proses guna meraih suatu tujuan. Pernyataan ini didukung oleh (Anam & Rahardja, 2017) yang menyatakan sumber daya manusia yang baik bisa melahirkan kinerja yang baik pula.

Tercapainya tujuan sebuah perusahaan bukan hanya dari peralatan, sarana dan prasarana. Tetapi lebih menuju ke faktor manusia demi mencapai tujuan perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, karyawan harus menyandang kinerja yang sangat tinggi dalam melancarkan perusahaan meraih tujuan tersebut.

Untuk meraih kinerja yang tinggi, karyawan wajib memelihara komunikasi dengan sesama rekan kerja, dengan atasan maupun bawahan. Melalui komunikasi,

karyawan bisa memperoleh saran kepada atasan maupun rekan mengenai pelaksanaan kerja. Pastinya untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan, setiap anggota perusahaan diharapkan selalu melakukan komunikasi yang efektif. Pernyataan ini didukung oleh (As'ad, 2018) yang membahas bahwa komunikasi yang efektif dapat menciptakan kinerja karyawan yang positif.

Selain komunikasi, perusahaan juga harus memperhatikan kesejahteraan karyawan yang dapat kita perhatikan dalam hal seperti memberi insentif kepada karyawan sebagai tanda perusahaan membalas jasa karyawan yang sudah bekerja keras demi membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Hal ini didukung oleh (Shinta & Siagian, 2020) yang menyatakan bahwa pemberian insentif dapat menumbuhkan semangat karyawan dalam bekerja.

Terlepas dari komunikasi dan pemberian insentif, hal lain yang memengaruhi kinerja karyawan salah satunya ialah fasilitas kerja. Fasilitas kerja yang memadai bisa menyokong karyawan saat menjalani setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan. Fasilitas kerja yang disediakan tentunya harus sesuai dengan kebutuhan karyawan dan mampu mengoptimalkan hasil kerja karyawan. Hal ini didukung oleh (Anggrainy *et al.*, 2017) bahwa fasilitas kerja bisa menyokong karyawan saat menjalani setiap aktivitas diperusahaan.

PT Global Aluminium Asia adalah perusahaan yang bergerak dibidang *supplier* material aluminium. Perusahaan ini pertama didirikan pada tahun 2015 dengan misi untuk menjadi perusahaan yang mengajak para pelanggan untuk maju

bersama dan menguasai pasar material aluminium di kota Batam. Saat ini PT Aluminium Asia memiliki karyawan sebanyak 110 orang. Berikut data karyawan pada PT Global Aluminium Asia

Tabel 1.1 Data karyawan pada PT Global Aluminium Asia

Departemen	Jumlah Karyawan
Direksi	2
Direktur Utama	1
Pimpinan Cabang	3
HRD	2
Supervisor	8
Operasional	44
Keuangan	8
Pemasaran	22
Pembelian	5
Kebersihan	6
Keamanan	9
Total Karyawan	110

Sumber : Manajemen PT Global Aluminium Asia, 2020

PT Global Aluminium Asia tidak lepas dari beberapa masalah yang terjadi dalam perusahaan pada umumnya seperti contohnya dalam hal komunikasi. Komunikasi yang selama ini diterapkan didalam perusahaan dianggap kurang efektif karena beberapa anggota yang tidak berani menyatakan pendapat terhadap atasan dengan alasan segan ataupun takut tidak ditanggapi dan sebagainya. Selain itu, kurangnya komunikasi antar rekan kerja juga menimbulkan terhambatnya perkembangan kinerja karena tidak terdapat *feedback* dalam melaksanakan setiap pekerjaan masing-masing.

Selain komunikasi, masalah dalam pemberian insentif juga memengaruhi kinerja karyawan. Kurangnya insentif yang didistribusikan kepada karyawan

mengakibatkan karyawan menjadi kurang bersemangat saat menjalani aktivitas dan tanggung jawab mereka. Maka produktivitas perusahaan tidak berjalan lancar sesuai harapan. Kurangnya insentif tersebut seperti contohnya bagian pemasaran yang telah mencapai targetnya masing-masing dan tidak mendapatkan insentif tambahan dari perusahaan, departemen lain juga tidak mendapatkan insentif dari perusahaan.

Selain masalah pemberian insentif, kinerja karyawan juga terhambat karena alasan lain yaitu kurangnya fasilitas yang tersedia dalam lingkungan maupun luar lingkungan kerja. Seperti misalnya bagian gudang yang harus menyusun barang yang masuk ke lantai 2 gudang, mereka harus angkat satu per satu melalui tangga manual sehingga membutuhkan waktu yang lama. Sedangkan proses penyusunan barang tersebut tentu akan menjadi cepat bila terdapat lift atau mesin pengangkat, dan karyawan juga pastinya merasa dipermudah dengan adanya fasilitas tersebut. Selain fasilitas gudang, fasilitas untuk bagian pemasaran juga terdapat masalah dimana karyawan bagian pemasaran yang membawa kendaraan sendiri untuk turun kelapangan tidak mendapat fasilitas BBM dari perusahaan. Berikut terlampir data kinerja pada karyawan PT Global Aluminium Asia yang dinilai dari aspek pemasaran

Tabel 1.2 Data Kinerja Karyawan PT Global Aluminium Asia

No	Bulan (2020)	Target Pemasaran	Realisasi	Keterangan
1	Januari	Rp 4.000.000.000	Rp 4.580.789.000	Tercapai
2	Februari	Rp 4.000.000.000	Rp 4.282.890.000	Tercapai
3	Maret	Rp 4.000.000.000	Rp 3.880.655.000	Tidak Tercapai
4	April	Rp 4.000.000.000	Rp 3.523.895.000	Tidak Tercapai
5	Mei	Rp 4.000.000.000	Rp 3.989.852.000	Tidak Tercapai
6	Juni	Rp 4.000.000.000	Rp 3.899.350.000	Tidak Tercapai

Sumber : Manajemen PT Global Aluminium Asia, 2020

Dengan adanya permasalahan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT Global Aluminium Asia telah mengalami penurunan dan perlu dievaluasi mengenai masalah diatas agar kinerja sumber daya manusia pada perusahaan bisa meningkat. Untuk itu peneliti akan melanjutkan penelitian pada perusahaan tersebut.

Relevan latar belakang yang dijabarkan, penulis terdorong melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh komunikasi, insentif dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Global Aluminium Asia”**

1.2 Identifikasi Masalah

Relevan latar belakang diatas, yang menjadi identifikasi masalah ialah:

1. Kurangnya efektifnya komunikasi antar karyawan didalam perusahaan sehingga perkembangan kinerja masing-masing karyawan menjadi terhambat.
2. Kurangnya pemberian insentif kepada karyawan seperti insentif tambahan untuk bagian pemasaran yang telah mencapai target.
3. Kurangnya fasilitas kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaannya.
4. Penurunan kinerja karyawan pada PT Global Aluminium Asia.

1.3 Batasan Masalah

Untuk meminimalisir waktu dan biaya, maka perlu dilakukan pembatasan masalah guna penjabaran lebih tersistematis dan terjadi penjabaran yang tidak

meluas, maka penelitian ini akan lakukan pembatasan pada Pengaruh Komunikasi, Insentif dan Fasilitas kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Objek penelitian ini akan dibatasi pada kegiatan yakni :

1. Variabel yang dipakai pada penelitian ini ialah Komunikasi, Insentif dan Fasilitas Kerja sebagai variabel independen, dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.
2. Objek pada penelitian ini ialah Karyawan PT Global Aluminium Asia.

1.4 Rumusan Masalah

Relevan latar belakang terlampir, rumusan masalah dalam penelitian ini ialah :

1. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Aluminium Asia?
2. Apakah Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Aluminium Asia?
3. Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Aluminium Asia?
4. Apakah Komunikasi, Insentif dan Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Aluminium Asia?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Aluminium Asia.

2. Untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Aluminium Asia.
3. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Aluminium Asia.
4. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, Insentif dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Aluminium Asia.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Guna mendukung teori yang diperoleh penulis dan menjunjung penelitian terdahulu menyangkut variabel yang diteliti, dan di harapkan memperluas wawasan pengetahuan serta memerikan manfaat bagi dunia pendidikan. Penelitian ini diandalkan bisa memerikan manfaat dalam hal perluasan ilmu manajemen, terutama manajemen pemasaran, melampaui pendekatan dan metode yang dipakai, terutama pengaruh pemberian insentif dan fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan. Diharapkan juga penelitian ini bisa menjadikan literatur dan acuan penelitian berikutnya.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti

Diharapkan menjadi ladang ilmu pengetahuan yang didapati serta mumpuni diaplikasikan di dunia kerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Guna meningkatkan informasi dalam pandangan serta kajian dalam penelitian.

3. Bagi perusahaan

Diharapkan menjadi bahan evaluasi bagi manajemen perusahaan agar memberikan perhatian dalam hal pemberian insentif dan meningkatkan fasilitas kerja sehingga akan berdampak pada produktivitas karyawan yang optimal.

4. Bagi Universitas

Diharapkan menjadi sumber ajaran dan kepustakaan bagi yang terdorong melangsungkan penelitian dengan variabel serupa

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Komunikasi

2.1.1.1. Pengertian Komunikasi

Menurut (Katidjan *et al.*, 2017) lazimnya komunikasi dianggap sebagai kegiatan yang berkenaan dengan sumber masalah hubungan atau bisa disebut juga sebagai instrumen merubah pendapat sebagai interaksi antar manusia secara individu maupun kelompok. Menurut (Baba, 2017) komunikasi ialah kemahiran menyalurkan informasi yang didapatkan secara kognitif, afektif dan konatif. Saat menyalurkan yang penuh manfaat informasi pada orang lain guna memengaruhi perilaku orang lain ketika memecahkan masalah guna meraih tujuan organisasi. Menurut (Indah Mariani & Sariyathi, 2017) komunikasi ialah proses penyaluran pesan yang dilaksanakan melewati pihak yang satu kepada pihak lain. Menurut (Azwar, 2016) komunikasi ialah penyaluran informasi dari seorang pengirim kepada penerima, baik secara lisan, tertulis maupun memakai alat komunikasi.

Berdasarkan pengertian komunikasi dari para ahli diatas maka di tarik kesimpulan bahwa komunikasi ialah proses penukaran informasi oleh dua orang atau lebih secara langsung ataupun tidak langsung guna meraih tujuan organisasi.

2.1.1.2.Hambatan utama Komunikasi

Beberapa hambatan utama komunikasi dalam suatu organisasi menurut (Azwar, 2016), sebagai berikut :

1. Mengevaluasi sumber, pemaknaan serta pemberian makna pada suatu pesan yang terpengaruh oleh pengirim pesan tersebut.
2. Penyaringan, berkenaan dengan penyelewengan informasi, yakni informasi yang negatif. Hal ini terjadi pada komunikasi bawah keatas dimana informasi yang kurang menyenangkan atasan di tiadakan.
3. Tekanan waktu, atasan kerap kali tidak memiliki waktu guna menyalurkan komunikasi bawahannya.
4. Mendengarkan secara selektif, cukup mendengarkan yang diperlukan dan mengacuhkan informasi yang tidak di perlukan.
5. Masalah bahasa, tidak jarang orang memutar otak bahwa berkomunikasi dengan bahasa dan pengertian yang mirip, padahal kata yang di lontarkan menyandang makna lain bagi orang lain.
6. Bahasa kelompok, lazimnya kelompok profesional memperluas penyebutan teknis yang hanya di pahami oleh kelompoknya saja.
7. Perbedaan kerangka acuan, orang dalam organisasi dari bagian lain mengartikan informasi yang sama dengan langkah yang berbeda,
8. Beban komunikasi berlebihan, informasi memang sangat diperlukan, namun pesatnya teknologi menyebabkan melimpah ruahnya informasi seorang atasan sehingga mengakibatkan mereka kesulitan merespon informasi yang diterima.

2.1.1.3. Jenis-jenis Komunikasi

Menurut (Marta & Wijayati, 2018) Komunikasi terdiri dari beberapa jenis yaitu :

1. Komunikasi vertikal dari atas kebawah, komunikasi dilaksanakan dengan karakteristik penting informasi tersalurkan dari posisi tertinggi kepada yang terendah. Lazimnya jenis informasi yang disalurkan berkaitan dengan tugas kerja yang wajib dipenuhi bagian organisasi. Bentuk umum dari komunikasi atas kebawah yakni :
 - a. Instruksi tugas, pesan disalurkan ke bawahan berkenaan yang dicitakan melewati pelaksanaannya.
 - b. Rasional, pesan menjabarkan berkenaan misi kegiatan dan bagaimana eratnya kegiatan itu dengan lainnya pada organisasi.
 - c. Idiologi, pesan ini mencari sokongan bersemangat dari komponen organisasi guna menemukan kelayaitasan.
 - d. Informasi, mempublikasikan bawahan dengan praktik organisasi, profit, kelaziman serta informasi yang tidak berkaitan arahan dan rasionalitis.
 - e. Balikan, pesan yang tertera informasi berkenaan keakurasian individu mengemban pekerjaannya.
2. Komunikasi vertikal dari bawah ke atas, bawahan memerikan balasan atas kebijakan yang ditetapkan organisasi. Memerikan fungsi dari bawahan ke atasan guna memerikan masukan saat proses penentuan keputusan organisasi,

memerikan pertimbangan pada bawahan guna menyiapkan pekerjaan secara optimal.

3. Komunikasi horizontal, lebih pada penyaluran informasi pada orang yang berada di level yang setara. Komunikasi ini berfungsi melancarkan kegiatan organisasi saat berkoordinasi perencanaan serta pelaksanaan tugas yang wajib terselesaikan.

2.1.1.4. Indikator Komunikasi

Menurut (Marta & Wijayati, 2018) indikator komunikasi mencakup beberapa jenis yaitu :

1. Komunikasi Kebawah

Kurangnya komunikasi dari atasan kepada anggotanya sehingga terjadi kurangnya peningkatan kinerja karyawan.

2. Komunikasi Keatas

Karyawan yang tidak berani menyatakan pendapatnya sehingga tidak mendapat solusi terbaik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

3. Komunikasi Horizontal

Kurangnya komunikasi antar rekan kerja menimbulkan terhambatnya perkembangan kinerja karena tidak terdapat *feedback* dalam melaksanakan setiap pekerjaan.

2.1.2. Insentif

2.1.2.1. Pengertian Insentif

Menurut (Sendow *et al.*, 2019) Insentif ialah hal yang menyokong serta cenderung memotivasi sebuah kegiatan, ataupun bentuk balas jasa guna merekondisi produksi. Insentif ialah fasilitas yang disalurkan sebagai penyokong terencana kepada pekerja guna menimbulkan motivasi baru serta mengembangkan produktivitas kerja dalam organisasi (Oktaria, 2020).

Menurut (Ropa *et al.*, 2020) Insentif yakni bonus imbalan yang di distribusikan ke karyawan tertentu yang mana prestasinya diatas standart. Insentif ini juga sarana yang dipakai guna menyokong keadilan dalam pendistribusian kompensasi. Insentif yakni prasarana yang memotivasi karyawan bekerja sesuai kecakapan yang optimal, yang dimaknakan sebagai perolehan ekstra diluar pembayaran yang ditetapkan. Makna sistem insentif lazimnya dipakai guna mendeskripsikan agenda pelunasan upah berkenaan dengan berbagai standar performa karyawan (Ratnasari & Mahmud, 2020).

Relevan pengertian ahli terkait insentif, ditarik kesimpulan insentif ialah penghargaan yang di distribusikan pada karyawan atas prestasi yang telah dilakukan dengan tujuan meningkatkan semangat dan prestasi karyawan tersebut.

2.1.2.2. Jenis-jenis Insentif

Menurut (Kusuma, 2016) Insentif terbagi menjadi tiga jenis yaitu :

1. Insentif Non Material ialah stimulus yang didistribusikan pada karyawan berwujud penghargaan/pengakuan relevan prestasi kerja, berupa piala, piagam, serta medali.
2. Insentif Sosial ialah stimulus yang didistribusikan pada karyawan relevan prestasi kerja berupa sarana dan peluang guna memperluas kemahiran, berupa rekomendasi, mengemban pendidikan, atau naik haji.
3. Insentif Material ialah stimulus yang didistribusikan pada karyawan relevan prestasi kerja. Insentif ini bisa memajukan kesejahteraan karyawan serta keluarganya.

2.1.2.3. Tujuan Pemberian Insentif

Menurut tujuan pendistribusian insentif guna mencukupi keperluan yakni :

1. Bagi Perusahaan
 - a. Melestarikan pekerja ahli guna melambungkan loyalitas pada perusahaan.
 - b. Melestarikan serta memajukan etika kerja pegawai yang ditunjukkan berdampak menyusutnya rotasi pekerja serta absensi.
 - c. Memajukan produktivitas perusahaan berupa output produksi meningkat tiap item waktu serta pemasaran yang berlipat ganda.
2. Bagi Pegawai
 - a. Mengembangkan hidup dengan perolehan pendapatan diluar gaji pokok.

- b. Menstimulus pegawai sehingga menyokong produktivitas mereka menjadi lebih kompeten.

2.1.2.3.Faktor-faktor Insentif

Menurut (Kastalani, 2015) beberapa faktor yang memengaruhi insentif yakni :

- a. Jabatan, seorang menempati posisi tinggi dalam perusahaan pastinya mengemban tanggung jawab lebih besar bahkan berpengaruh teruntuk kegiatan perusahaan itu, maka dari itu perusahaan saat memerikan insentif harus memandang besaran tanggung jawab serta tugas yang dilimpahkan apabila kedudukan karyawan lebih tinggi menyebabkan perusahaan saat memerikan insentif juga harus lebih besar dibanding karyawan lainnya.
- b. Prestasi Karyawan, karyawan memiliki prestasi kerja menonjol pasti dihadiahkan insentif yang lebih besar dibanding karyawan yang prestasinya tidak menonjol. Mengakibatkan karyawan dengan prestasi kurang akan lebih bersemangat saat melaksanakan pekerjaannya agar perusahaan memerikan insentif yang sesuai.

2.1.2.4.Indikator Insentif

Indikator yang memengaruhi tingkat insentif karyawan yakni (Ratnasari & Mahmud, 2020) :

1. Kinerja, mengaitkan besaran insentif sesuai hasil yang ditunjukkan karyawan yang berkepentingan. Maknanya besaran insentif berkaitan pada hasil yang diraih saat masa kerja.

2. Lama Kerja, besaran insentif diteguhkan berdasar lamanya karyawan mengemban tugas. Umumnya dilangsungkan jika adanya kesukaran saat penentuan pemerian insentif berdasarkan kinerja
3. Senioritas, sistem ini berdasar pada lama kerja karyawan di suatu perusahaan. Acuannya ialah karyawan senior, memperlihatkan lahirnya kelayaitasan tinggi dari karyawan pada perusahaan. Semakin lama kerja karyawan maka semakin tinggi kelayaitasannya pada perusahaan.
4. Kebutuhan, didasarkan oleh besaran keperluan hidup dari karyawan. Ini berarti insentif yang didistribusikan ialah kewajaran jika dipakai guna pemenuhan beberapa kebutuhan pokok tercukupi.
5. Keadilan dan Kelayakan
 - a. Keadilan, keadilan yang dimaksud harus berkenaan pada adanya keterkaitan antara masukan dan keluaran, makin meningkat kelayaitasan makin meningkat pula perolehan insentif, sehingga penilaiannya ialah loyalitasnya terhadap suatu jabatan.
 - b. Kelayakan, maknanya memadankan besaran insentif dengan perusahaan lain yang sejenis.
6. Evaluasi Jabatan ialah memadankan nilai jabatan tertentu dengan nilai jabatan lain pada suatu organisasi. Artinya penetapan nilai relatif suatu posisi guna penetapan *ranking* dalam penentuan insentif.

2.1.3 Fasilitas Kerja

2.1.3.1. Pengertian Fasilitas Kerja

Menurut (Prawira, 2020) Fasilitas kerja ialah upaya dipergunakan serta ditempati karyawan baik berkenaan langsung dengan pekerjaan ataupun guna melancarkan pekerjaan. Menurut (E. Putra, 2018) Fasilitas kerja ialah sesuatu yang terkandung dalam perusahaan yang diduduki serta di nikmati karyawan baik berkenaan langsung dengan pekerjaan ataupun guna melancarkan pekerjaan. Menurut (Kurnia *et al.*, 2019) Fasilitas kerja yakni sebagai instrumen yang didistribusikan perusahaan guna menyokong lancarnya perusahaan dalam meraih tujuan yang ditanamkan oleh pemegang kuasa. Menurut (Harpis, 2020) Fasilitas kerja sebagai bentuk *service* perusahaan pada karyawan guna memotivasi kinerja karyawan agar bisa menunjang produktivitas karyawan.

Relevan pengertian menurut para ahli diatas, disimpulkan fasilitas kerja ialah salah prasarana yang didistribusikan perusahaan untuk karyawan guna menunjang kinerja karyawan sehingga bisa memperlancar meraih tujuan.

2.1.3.2. Jenis-jenis Fasilitas Kerja

Menurut (Salgiarti & Suryani, 2017) jenis-jenis fasilitas kerja mencakup :

1. Mesin dan peralatan kantor

Keseluruhan alat yang dipakai guna menunjang proses produksi yang tertera di organisasi/instansi.

2. Prasarana

Fasilitas penunjang guna melancarkan kegiatan perusahaan mencakup pagar, jalan, jembatan, dan lainnya.

3. Perlengkapan Kantor

Fasilitas penunjang kegiatan yang ada diperkantoran mencakup perabot, peralatan elektronik dan lainnya.

4. Peralatan Inventaris

Peralatan dipergunakan dalam perusahaan mencakup inventaris kendaraan, inventaris kantor, inventaris gudang dan lainnya.

5. Tanah

Harta yang terbentang dipergunakan ditempatkannya bangunan, ataupun lahan tidak berisi untuk kegiatan perusahaan.

6. Bangunan

Fasilitas penunjang kegiatan terpusat perusahaan mencakup kantor dan gudang.

7. Alat Transportasi

Semua hal guna menunjang berjalannya kegiatan perusahaan seperti kendaraan.

2.1.3.3. Bentuk-bentuk Fasilitas Kerja

Menurut (Tasikmalaya, 2017) bentuk dari fasilitas kerja mencakup :

1. Penyediaan Kafetaria

Guna mempermudah pekerja yang berkeinginan makan dan tidak cukup waktu pulang. Diharapkan adanya penyediaan kafetaria dapat memulihkan gizi yang disajikan.

2. Perumahan

Tidak mudahnya memperoleh tempat berteduh layak mengakibatkan pekerja tertimpa masalah dalam hal pemilihan tempat tinggal. Guna mengatasinya, perusahaan menyuplai fasilitas rumah, meskipun tidak untuk seluruh karyawan mencakup rumah dinas, asrama, ataupun hanya mendistribusikan tunjangan berupa perumahan.

3. Fasilitas Pembelian

Disini perusahaan memfasilitasi toko perusahaan dimana karyawan bisa melakukan pembelian barang dengan harga murah teruntuk barang yang diproduksi perusahaan.

4. Fasilitas Kesehatan

Fasilitas ini terbanyak difasilitasi oleh perusahaan. Fasilitas ini berkenaan dengan penciptaan program pemeliharaan kesehatan serta adanya peraturan pemerintah mengenai keselamatan serta kesehatan karyawan saat proses bekerja.

5. Penasehat Keuangan

Pengadaannya agar pekerja tidak mendapati kesukaran saat proses pengaturan keuangan.

6. Fasilitas Pendidikan

Fasilitas ini menunjang karyawan yang ingin memaksimalkan wawasan mereka. Biasanya berupa perpustakaan yang mana dimanfaatkan oleh karyawan yang ingin mendapatkan pengetahuan lebih dengan cara membaca.

2.1.3.4.Indikator Fasilitas Kerja

Menurut (Broto, 2020) beberapa indikator fasilitas kerja mencakup :

- a. Sesuai keperluan
- b. Cakap mengoptimalkan kinerja
- c. Ramah dalam penggunaan
- d. Memperlaju proses kerja
- e. Penataan dengan benar

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1.Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Khair, 2018) Kinerja karyawan ialah pencapaian seorang karyawan saat mengemban tugasnya relevan dengan wewenang yang diberatkan padanya. Menurut (S. Putra, 2016) Kinerja karyawan yakni pencapaian seorang dalam organisasi relevan dengan tanggung jawab guna meraih misi organisasi yang tidak terjerumus norma serta relevan dengan moral etika. Menurut (Issalillah, 2019) Kinerja karyawan yakni output pekerjaan yang berhubungan erat dengan visi strategis organisasi serta memerikan andil pada ekonomi.

Menurut (Muis *et al.*, 2018) Kinerja karyawan ialah pencapaian kerja oleh pegawai berupa tingkah laku nyata yang ditunjukkan relevan dengan peranannya pada organisasi.

Berdasarkan definisi para ahli diatas, disimpulkan kinerja disamakan dengan pencapaian karyawan, suatu terget perusahaan tidak tercapai dengan maksimal jika karyawan tidak memiliki kualitas dan semangat kerja yang tinggi.

2.1.4.2.Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja (Syahrudin, 2016) sebagai berikut :

a. Faktor Kemampuan

Kemampuan mencakup kemampuan potensi *reality*. Maksudnya pimpinan dan karyawan memiliki *IQ* diatas rata-rata (*IQ* 110-120) terutama *IQ superior*, *very superior*, *gifted*, dan *genius* dengan pendidikan memadai teruntuk jabatannya serta terampil saat melaksanakan pekerjaan rutin.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi dimaknai sebagai perilaku pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dalam perusahaan. Mereka yang berperilaku positif akan menampilkan motivasi tinggi dan jika bersifat negatif terhadap situasi kerja akan menunjukkan motivasi rendah.

2.1.4.3. Unsur-Unsur Kinerja Karyawan

Unsur-unsur penilaian kinerja karyawan meliputi (Rosvita & Setyowati, 2017):

- a. Wawasan pekerja terhadap tugas yang ditanggung
- b. Buah pikiran pekerja terhadap penyelesaian tugas
- c. Kesungguhan persepsi pekerja terhadap mutu pekerjaan
- d. Kualitas kerja yang terselesaikan
- e. Total pekerjaan yang terselesaikan sesuai jadwal
- f. Kemampuan pengambilan keputusan

2.1.4.4. Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa indikator kinerja mencakup (Ainanur, 2018):

- a. Kualitas Kerja
Kecakapan menghasilkan relevan dengan standar yang ditetapkan perusahaan.
- b. Kuantitas Kerja
Kecakapan menghasilkan relevan dengan total standar yang ditetapkan perusahaan.
- c. Keandalan Kerja
Mencakup kegiatan mengikuti imbauan, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan dalam mengemban pekerjaan.
- d. Sikap
Penjabaran penilaian pada subjek, objek atau peristiwa.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh (As'ad, 2018) dengan judul Pengaruh Perencanaan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh (Baba, 2017) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semen Bosowa Maros. Hasil komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh (Indah Mariani & Sariyathi, 2017) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon. Hasil komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh (Widhawati & Damayanthi, 2018) dengan judul Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan hasil insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh (Haeruddin, 2017) dengan judul Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan *Organisational Citizenship Behaviour* pada Hotel Grand Clarion di Makassar. Hasil insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian 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. Hasil insentif secara parsial dan simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh (Rompis, 2017) dengan judul Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Cabang Manado. Hasil insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh (Suban, 2020) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tropica Cocoprime Lelema. Hasil fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh (Sitio, 2019) dengan judul Analisa Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT Centrayasa Megatamacipta. Hasil fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh (Harpis, 2020) dengan judul Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. Hasilnya fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil deskriptif diatas maka tabelnya adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Uji	Hasil Penelitian
1	(As'ad, 2018)	Pengaruh Perencanaan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis statistik deskriptif dan regresi linier berganda	Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	(Baba, 2017)	Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semen Bosowa Maros	Analisis regresi linera berganda	Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3	(Indah Mariani & Sariyathi, 2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon	Analisis regresi linear berganda	Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	(Widhawati & Damayanthi, 2018)	Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda	Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
5	(Haeruddin, 2017)	Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan <i>Organisational Citizenship Behaviour</i> pada Hotel Grand Clarion di Makassar	Analisis regresi linear berganda	Insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan
6	(Candana,	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan	Analisis regresi	Insentif secara parsial dan

	2018)	Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan	linear berganda	simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
7	(Rompis, 2017)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Cabang Manado	Analisis regresi linear berganda	Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
8	(Suban, 2020)	Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tropica Cocoprime Lelema	Analisis regresi linear berganda	Fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
9	(Sitio, 2019)	Analisa Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT Centrayasa Megatamacipta	Uji T, Uji F, Analisis regresi linear berganda, Koefisien Determinan	Fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
10	(Harpis, 2020)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai	Penelitian Asosiatif Kausal dengan pendekatan deskriptif kuantitatif	Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran diperuntukkan menjumpai permasalahan, membuat landasan teori serta menguji hipotesis. Kaitannya kerangka pemikiran dilandaskan pada pernyataan yang dinyatakan benar dalam cara deduksi lazimnya *non empirical* guna sampai pada kesimpulan kaitan antara variabel penelitian.

2.3.1. Hubungan Antar Variabel

2.3.1.1. Hubungan Antar Variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

(As'ad, 2018) mengemukakan bahwa komunikasi yakni pendistribusian pemahaman pada orang lain berbentuk lambang simbol, atau bahasa-bahasa tertentu sehingga penerima informasi paham maksud dari informasi tersebut. Komunikasi ini sangatlah penting, dimana organisasi yakni perkumpulan mencakup orang serta bagian yang terkandung aktivitas kerja sama relevan aturan guna meraih tujuan bersama. Oleh karena itu, komunikasi dijadikan tolak ukur saat menunjang kinerja karyawan.

2.3.1.2. Hubungan Antar Variabel Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Candana, 2018) maksud utama insentif ialah untuk menunjang kinerja individu maupun kelompok. Insentif penting guna menaikkan moral kerja karyawan, memotivasi karyawan, serta menaikkan kepuasan kerja. Besaran insentif memengaruhi kinerja karyawan. Setiap karyawan saat mengemban tugas bisa merasakan kepuasan atau ketidakpuasan, relevan dari faktor yang memengaruhinya.

2.3.1.3. Hubungan Antar Variabel Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Harpis, 2020) Fasilitas kerja sangat penting dalam pelaksanaan operasional. Manfaat fasilitas kerja tersebut mengakibatkan hasil kerja pegawai yang lebih baik, lebih tepat, dan lebih rapi. Dengan demikian fasilitas kerja akan berdampak pada kinerja pegawai. Pegawai bekerja dengan fasilitas yang memadai tentu akan lebih mudah mengerjakan tugasnya. Sebaliknya, jika fasilitas kerja tidak memadai maka akan berdampak pada ketidaknyamanan psikologis dan moral pegawai dalam melaksanakan tugas. Hal tersebut akan berdampak langsung pada kinerja. Fasilitas kerja berbentuk pelayanan perusahaan pada karyawan guna menyokong kinerja karyawan, sehingga menaikkan kinerja karyawan.

2.4. Hipotesis

Hipotesis yang relevan dengan teori diatas yakni :

- H1: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Global Aluminium Asia.
- H2: Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Global Aluminium Asia.
- H3: Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Global Aluminium Asia.
- H4: Komunikasi, Insentif dan Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Global Aluminium Asia

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian memakai acuan serta langkah dalam proses penelitian yang berguna sebagai acuan guna meningkatkan strategi yang melahirkan model penelitian (Sujarweni, 2015). Metode yang digunakan ialah penelitian kuantitatif yakni menjabarkan sebab akibat serta mengelola data yang telah dihimpun, bentuk penelitian ini berupa berjenis survei, peneliti menjabarkan pengaruh komunikasi, insentif dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Global Aluminium Asia.

3.2 Operasional Variabel

Variabel yakni hal mencakup apa saja yang diputuskan peneliti guna mendalami serta memperoleh informasi lalu ditariklah sebuah kesimpulan. Operasional ialah variabel guna mengartikan tiap variabel penelitian pada awal diberlakukannya analisa, instrumental (Sujarweni, 2015).

3.2.1. Variabel Independen

Variabel bebas yang memengaruhi variabel lain sering disebut variabel *independent* dimana memiliki hubungan sebab akibat. Variabel *independent* ialah penyebabnya serta variabel *dependent* berupa akibat. Variabel independen (X) dalam penelitian ini mencakup:

3.2.1.1.Komunikasi (X1)

Komunikasi yakni proses penukaran informasi oleh dua orang atau lebih dalam meraih tujuan suatu organisasi. Peneliti telah membatasi indikator komunikasi menurut (Marta & Wijayati, 2018) mencakup :

1. Komunikasi Kebawah
2. Komunikasi Keatas
3. Komunikasi Horizontal

3.2.1.2.Insentif (X2)

Insentif ialah penganugerahan yang dihadiahkan pada karyawan atas pencapaian prestasi dengan tujuan meningkatkan semangat dan prestasi karyawan tersebut. Peneliti telah membatasi indikator insentif menurut (Ratnasari & Mahmud, 2020) mencakup:

1. Kinerja
2. Lama Kerja
3. Senioritas
4. Kebutuhan
5. Keadilan dan Kelayakan
6. Evaluasi Jabatan

3.2.1.3.Fasilitas Kerja (X3)

Fasilitas Kerja sebagai sarana yang didistribusikan perusahaan pada karyawan guna menunjang kinerja sehingga mencapai tujuan. Peneliti telah membatasi indikator fasilitas kerja menurut (Broto, 2020) mencakup:

1. Kesesuaian dengan kebutuhan
2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja
3. Mudah dalam penggunaan
4. Mempercepat proses kerja
5. Penempatan ditata dengan benar

3.2.2. Variabel Dependen

Menurut (Sujarweni, 2015) variabel variabel terikat ini ialah variabel yang terpengaruh adanya variabel bebas. Variabel dependen (Y) penelitian ini yakni:

3.2.2.1.Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan ialah hasil kerja seorang karyawan, suatu misi perusahaan tidak bisa diraih dengan maksimal bila karyawan perusahaan tidak memiliki kualitas dan semangat kerja yang tinggi. Indikator kinerja karyawan menurut (Ainanur, 2018) sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Keandalan Kerja
4. Sikap

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Komunikasi (X1)	Komunikasi yang efektif dan efisien mempunyai arti yang sangat penting bagi manajemen dalam melaksanakan fungsinya untuk merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, mengarahkan dan mengawasi semua kinerja perusahaan. (Ginting, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi Kebawah 2. Komunikasi Keatas 3. Komunikasi Horizontal (Marta & Wijayati, 2018) 	Likert
Insentif (X2)	Insentif yakni <i>reward</i> yang didistribusikan berbentuk uang pada karyawan guna termotivasi saat berkerja untuk meraih tujuan perusahaan. (Widhawati & Damayanthi, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja 2. Lama Kerja 3. Senioritas 4. Kebutuhan 5. Keadilan, Kelayakan 6. Evaluasi Jabatan (Ratnasari & Mahmud, 2020) 	Likert
Fasilitas Kerja (X3)	Suatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik sarana maupun prasarana bertujuan untuk memudahkan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan demi meningkatkam kinerja karyawan. (Anam & Rahardja, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sesuai dengan kebutuhan 2. Mampu memaksimalkan hasil kerja 3. Mudah dalam penggunaan 4. Memperlaju proses kerja 5. Penempatan ditata dengan benar (Broto, 2020) 	Likert

Kinerja Karyawan (Y)	Kemampuan karyawan produktif dan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai atau melebihi apa yang diharapkan dalam waktu singkat dan tepat waktu. (Tumiwa, tewal Informasi <i>et al.</i> , 2017)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Keandalan Kerja 4. Sikap (Ainanur, 2018)	Likert
----------------------	---	--	--------

Sumber: (Peneliti, 2020)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Segolongan orang yang berciri menyerupai di suatu wilayah dan waktu tertentu disebut populasi. Menurut (Sudaryono, 2018) berkaitan dengan keterbatasan dan beberapa alasan, peneliti hanya dapat memutuskan sebagian yang ingin dijabarkan, diramalkan dari populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah 110 karyawan PT Global Aluminium Asia.

3.3.2. Sampel

Sektor dari ukuran dan karakteristik populasi dapat disebut sampel. Karena anggota populasi (kelompok yang tidak diketahui) maka guna mencukupi keakuratan hasil kompilasi indeks. Sampel penelitian ini menggarap teknik *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling* jenuh. Penentuan sampel jika keseluruhan populasi dijadikan sampel. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini ialah 110 responden yang mana karyawan dari PT Global Aluminium Asia.

3.4. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

3.4.1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah strategik guna mengungkapkan informasi kuantitatif dari responden relevan dengan lingkup penelitian (Sujarweni, 2015). Data dihimpun bisa menggunakan data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer yakni data yang langsung memerikan informasi pada pengumpul data. Teknik perolehan penghimpunan data yakni:

- a. *Interview* (wawancara), cara penghimpunan data yang mana pewawancara melampirkan beberapa pertanyaan kepada narasumber.
- b. Kuesioner (angket), ialah penghimpunan data dengan langkah memerikan sepaket pernyataan pada responden guna memperoleh jawaban. Teknik ini efektif jika peneliti paham variabel yang ingin dilaksanakan pengukuran. Bahkan kuesioner sejalan dipergunakan jika akumulasi responden amat besar dan terdistribusi pada daerah luas. Kuesioner mencakup pertanyaan atau pernyataan tertutup ataupun terbuka, bisa didistribusikan langsung pada responden ataupun didistribusikan melewati jalur pos ataupun internet.
- c. Observasi (pengamatan), perjalanan kompleks yang tertata dari sekelompok proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang paling penting ialah proses pengamatan dan ingatan. Teknik ini dipakai jika penelitian berkaitan dengan karakter manusia, proses kerja, gejala alam serta responden yang diteliti tidak begitu besar.

2. Data Sekunder

Data sekunder yakni data yang tidak secara langsung memerikan informasi pada pengumpul data, bisa saja melewati pihak lain ataupun dokumen.

3.4.2. Alat Pengumpulan Data

Alat penghimpunan data yang dipakai ialah kuesioner guna menghimpun jawaban responden. Peneliti menyebarkan kuesioner pada karyawan PT Global Aluminium Asia. Skala pengukuran yang dipakai ialah skala likert. Skala likert berguna untuk mengukur perilaku, tanggapan, atau pendapat terhadap objek (Usman & Akbar, 2017), maka skala likert tersebut dapat diberi skor:

Tabel 3.2 Skala Likert pada alat pengumpulan data

Keterangan	Skala
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Usman & Akbar, 2017:103)

3.5. Metode Analisis Data

Perolehan data penelitian ini menggarap program guna menganalisa pengaruh antar variabel yakni memakai program SPSS yang sepadan.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif dipergunakan untuk menganalisa data dengan menjabarkan data yang terhimpun atau secara langsung memerikan penjabaran objek yang diteliti melalui informasi keseluruhan. Dalam penelitian ini, analisis data yang dipakai ialah hasil tanggapan kuesioner yang telah didistribusikan pada karyawan PT Global

Aluminium Asia, hasil kuesioner hendak di olah dengan statistik deskriptif guna menggali data responden. Rumus yang dipakai guna mengukur rentang skala yakni:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m} \quad \text{Rumus 3.1 Rentang Skala}$$

Keterangan : n = sampel
 m = total alternatif jawaban tiap item
 RS = rentang skala

Untuk menemukan rentang skala, awalnya ditetapkan skor paling rendah dan skor paling tinggi. Sampel berjumlah 110 responden dan banyaknya alternatif jawaban yakni 5. Relevan rumus rentang skala, perolehan rentang skala tiap kriteria ialah:

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

$$RS = \frac{110(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{440}{5}$$

$$RS = 88$$

Skor paling rendah = bobot paling rendah x jumlah sampel = 1x110 = 110

Skor paling tinggi = bobot paling tinggi x jumlah sampel = 5x110 = 550

Tabel 3.3 Rentang Skala Penulisan

No.	Rentang Skala	Kriteria
1	110-197	Sangat Tidak Setuju
2	198-285	Tidak Setuju
3	286-373	Netral
4	374-461	Setuju
5	462-550	Sangat Setuju

Sumber : (Penulis, 2020)

3.5.2. Uji Kualitas Data

3.5.2.1. Uji Validitas

Menurut (Sudaryono 2019) validitas ialah indeks mengukur derajat kesempurnaan sarana. Jika instrumen dipakai sebagai alat ukur yang secara akurat bisa mengukur kondisi narasumber, maka instrument tersebut efektif. Pengujian ini memakai uji dua sisi dengan tingkat signifikansi 0,05. Standar pengujiannya yakni (Sudaryono, 2019):

1. Jika $r^{\text{hitung}} > r^{\text{tabel}}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka soal berkorelasi signifikan dengan skor total (valid).
2. Jika $r^{\text{hitung}} < r^{\text{tabel}}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka soal tidak berkorelasi signifikan dengan skor total (tidak valid).

Pengujian guna membenarkan kevalidan item kuesioner bisa diperoleh dengan memandang angka koefisien korelasi *Pearson Product Moment*, dan *Rank Spearman* relevan jenis dan tipe datanya. Besaran nilai koefisien Korelasi *Product Moment* tertera dengan rumus berikut :

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

Rumus 3.2 Uji Validitas

Sumber : (Siregar, 2016:164)

Keterangan:

n = Responden

X = Skor Variabel (jawaban responden)

Y = Skor total variabel untuk responden

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2013), pengujian reliabilitas dilaksanakan melewati konsistensi internal, yakni dengan meneliti instrument satu kali, lalu meneliti hasil yang didapati melalui teknik tertentu. Hasil analisis digunakan guna meramalkan reliabilitas instrument. Suatu instrumen atau jika *Cronbach's Alpha* > 0.60 maka variabel diakui reliabel.

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1. Uji Normalitas

Lakukan uji normalitas guna menyimpulkan data yang didapatkan berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik jika berdistribusi normal. Residu dari distribusi normal membentuk kurva, yang mana jika digambar menjadikan kurva menyerupai lonceng (bell-shaped curve). Kita bisa memakai Histogram Regression Residual standar, analisis Chi Square serta Nilai Kolmogorov-Smirnov untuk uji normalitas. Jika kondisi terwujud, nilai sisa terstandarisasi diakui normal jika: Kolmogorov-Smirnov $Z < Z^{\text{tabel}}$ atau Sig Probabilitas (2 tailed) $> \alpha$; sig > 0.05 (Sudaryono, 2019).

3.5.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini dimana terdapat keterkaitan linear yang sempurna antara beberapa bahkan seluruh variabel bebas. Menjadi permasalahan yang timbul

dalam ekonomi karena *in economics, everything depends on everything else* (Kuncoro, 2018).

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas timbul apabila kesalahan dari model yang diamati tidak mengandung varian yang tetap dari satu observasi ke observasi lainnya. Berarti observasi mengandung reliabilitas tidak sama karena pertukaran kondisi yang melatarbelakangi tidak tercakup dalam spesifikasi model (Kuncoro, 2018).

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda lazimnya ialah kelanjutan regresi linear sederhana, yakni dengan menambah jumlah variabel bebas.

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

Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda

Sumber : (Sugiyono, 2012)

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X1 = Komunikasi

X2 = Insentif

X3 = Fasilitas Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Determinasi ini dipakai guna mencari tahu persentase dari variabel independen dalam suatu model regresi yang secara bersamaan maupun koleksi memengaruhi variabel dependen. R^2 menampilkan persentase dari pengaruh keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 ada diantara 0 dan 1. Jika nilainya mengarah 1, variabel independen memerikan nyaris seluruh informasi guna meramal variabel dependen, atau poin yang menampilkan kecakapan yang lebih kuat guna memperjelaskan perubahan dari variabel independen ke variabel dependen. Tunjukkan bentuk dalam program SPSS dengan mengamati besaran Adjusted R^2 yang telah disesuaikan pada model summary.

3.5.5. Uji Hipotesis

3.5.5.1. Uji T (Uji Parsial)

Lakukan pengujian ini terhadap koefisien regresi (uji parsial) guna meneliti apakah variabel indenpenden berpengaruh terhadap variabel dependen. Kaidah dalam uji ini menurut (Sanusi, 2012) yakni :

1. H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t^{\text{hitung}} \leq t^{\text{tabel}}$
2. H_0 ditolak dan H_a diterima jika $t^{\text{hitung}} > t^{\text{tabel}}$

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b_i}{s_{b_i}} \quad \text{Rumus 3.4 Uji T}$$

Sumber : (Sanusi, 2012)

