

**PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA  
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT PROYEKSINDO  
UTAMA**

**SKRIPSI**



**Oleh :  
Virnandy  
170910002**

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

**PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA  
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT PROYEKSINDO  
UTAMA**

**SKRIPSI**

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



**Oleh :  
Virnandy  
170910002**

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

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Virnandy  
NPM : 170910002  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

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

### **PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT PROYEKSINDO UTAMA**

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, 28 Januari 2021



**Virnandy**  
170910002

**PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA  
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT PROYEKSINDO  
UTAMA**

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

**Oleh  
Virnandy  
170910002**

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

**Batam, 28 Januari 2021**



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

## **ABSTRAK**

Bagi setiap perusahaan, sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan perusahaan memiliki peluang untuk memenangkan persaingan serta mampu mencapai keberhasilan dan target perusahaan. Keberhasilan sebuah organisasi dimulai dari karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan mempunyai peran langsung dalam menjalankan berbagai aktivitas yang diinginkan oleh organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada PT Proyeksindo Utama. Metode penelitian yang digunakan adalah kausalitas yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel dependen dan independen. Dengan populasi 104 karyawan. Data yang terkumpul akan diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

Kata kunci : komunikasi; lingkungan kerja; budaya organisasi; produktivitas

## **ABSTRACT**

*For a company, human resources are a very important asset. By having quality human resources, the company is expected to have the opportunity to win the competition and be able to achieve the company's success and targets. The success of an organization starts on employees. This is because employees have a direct role in carrying out various activities desired by the organization. The purpose of this study was to determine the effect of communication, work environment and organizational culture on work productivity at PT Proyeksindo Utama. The research method used is causality which aims to determine the cause and effect relationship between the dependent and independent variables. With a population of 104 employees. The data collected will be processed using the SPSS version 25 application. The results showed that communication, work environment and organizational culture simultaneously have a significant influence on work productivity variables.*

*Keywords: Communication; work environment; organizational culture; productivity*

## KATA PENGANTAR

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

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam
2. Ibu Mauli Siagian, S.E., M.M. selaku Kepala Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam
3. Ibu Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang sudah memberikan ilmu dan pengetahuan selama perkuliahan serta bimbingan kepada penulis
5. Ibu Tiurniari Purba, S.E., M.M. selaku Pembimbing Akademik pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
6. Kedua orang tua yang memberi dukungan serta doa dan nasihat yang diberikan
7. Teman seperjuangan terutama mahasiswa jurusan manajemen yang telah memberikan dukungan dan masukan selama masa penyusunan dan perkuliahan
8. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan masukan dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini
9. Para responden yang berpartisipasi dan dukungannya
10. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu

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

Batam, 28 Januari 2021



(Virnandy)

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	III
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	XI
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	6
1.3. Batasan Masalah .....	6
1.4. Rumusan Masalah.....	6
1.5. Tujuan Penelitian .....	7
1.6. Manfaat Penelitian .....	7
1.6.1. Manfaat Teoritis.....	7
1.6.2. Manfaat Praktis .....	7
<b>BAB II PEMBAHASAN</b>	
2.1. Kajian Teori .....	9
2.1.1. Pengertian Komunikasi.....	9
2.1.1.1. Jenis-Jenis Komunikasi.....	9
2.1.1.2. Fungsi Komunikasi .....	11
2.1.1.3. Indikator-Indikator Komunikasi .....	12
2.1.2. Lingkungan Kerja .....	13
2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja .....	13
2.1.2.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	15
2.1.2.3. Manfaat Lingkungan Kerja.....	15
2.1.2.4. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja.....	16
2.1.3. Budaya Organisasi .....	17
2.1.3.1. Definisi Budaya Organisasi .....	17
2.1.3.2. Fungsi Budaya Organisasi .....	17
2.1.3.3. Karakteristik Budaya Organisasi .....	18
2.1.3.4. Indikator Budaya Organisasi.....	18
2.1.4. Produktivitas Kerja .....	19
2.1.4.1. Pengertian Produktivitas Kerja .....	19
2.1.4.2. Indikator Produktivitas Kerja.....	20
2.2. Penelitian Terdahulu .....	21
2.3. Indikator Produktivitas Kerja.....	24
2.3.1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja.....	25
2.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	25
2.3.3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja.....	26
2.3.4. Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja .....	27
2.4. Hipotesis .....	28

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1.	Desain Penelitian .....	29
3.2.	Operasional Variabel .....	29
3.3.	Populasi Dan Sampel .....	31
3.3.1.	Populasi.....	31
3.3.2.	Sampel.....	31
3.4.	Teknik Pengambilan Data.....	32
3.5.	Metode Analisis Data.....	32
3.5.1.	Pengujian Instrumen Data.....	33
3.5.2.	Analisis Deskriptif .....	33
3.5.3.	Uji Kualitas Data.....	34
3.5.3.1.	Uji Validitas Data .....	34
3.5.3.2.	Uji Reliabilitas Data.....	35
3.5.4.	Uji Asumsi Klasik.....	36
3.5.4.1.	Uji Normalitas.....	37
3.5.4.2.	Uji Multikolinearitas .....	37
3.5.4.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	38
3.5.5.	Uji Pengaruh .....	38
3.5.5.1.	Analisis Regresi Linear Berganda .....	38
3.5.5.2.	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	39
3.5.6.	Uji Hipotesis .....	40
3.5.6.1.	Uji T .....	40
3.5.6.2.	Uji F .....	41
3.6.	Lokasi Dan Jadwal Penelitian.....	41
3.6.1.	Lokasi Penelitian.....	41

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

4.1.	Hasil Penelitian .....	43
4.1.1.	Profil Responden.....	43
4.1.1.1.	Profil Responden Menurut Jenis Kelamin .....	43
4.1.1.2.	Profil Responden Berdasarkan Usia .....	44
4.1.1.3.	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	45
4.1.1.4.	Profil Responden Berdasarkan Status .....	45
4.1.1.5.	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	46
4.1.2.	Analisis Deskriptif .....	47
4.1.2.1.	Deskriptif Variabel Komunikasi (X1) .....	47
4.1.2.2.	Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	49
4.1.2.3.	Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X3).....	50
4.1.2.4.	Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	52
4.1.3.	Hasil Uji Kualitas Data .....	54
4.1.3.1.	Hasil Uji Validitas.....	54
4.1.3.2.	Hasil Uji Reliabilitas.....	56
4.1.4.	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	57
4.1.4.1.	Hasil Uji Normalitas .....	57
4.1.4.2.	Hasil Uji Multikolinearitas .....	59
4.1.4.3.	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	59
4.1.5.	Hasil Uji Pengaruh.....	61
4.1.5.1.	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	61

4.1.5.2.	Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	62
4.1.6.	Uji Hipotesis .....	63
4.1.6.1.	Uji T .....	63
4.1.6.2.	Uji F .....	64
4.2.	Pembahasan.....	64
4.2.1.	Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja.....	64
4.2.2.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	65
4.2.3.	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja.....	66
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Simpulan .....	67
5.2	Saran .....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		
<b>LAMPIRAN</b>		
LAMPIRAN 1. PENDUKUNG PENELITIAN		
LAMPIRAN 2. DAFTAR RIWAYAT HIDUP		
LAMPIRAN 3. SURAT IZIN PENELITIAN		

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran.....	27
Gambar 4.1 <i>Histogram Regression Residual</i> .....	57
Gambar 4.2 <i>P-plot Regression</i> .....	58
Gambar 4.3 Hasil Uji <i>Scatterplot</i> .....	60

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Lingkungan Kerja PT Proyeksindo Utama Periode Juni – September 2020.....	4
Tabel 1.2 Proyek PT. Proyeksindo Utama Periode Juni-September 2020 .....	4
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel .....	30
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan .....	31
Tabel 3.3 Rentang Skala .....	34

## DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rentang Skala.....	34
Rumus 3.2 Uji Validitas Korelasi <i>Person Product Moment</i> .....	35
Rumus 3.3 Uji <i>Reliabilitas Cronbach Alpha</i> .....	36
Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda.....	38
Rumus 3.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	39
Rumus 3.6 $R^2_{\text{adjusted}}$ .....	39
Rumus 3.7 Uji T.....	40
Rumus 3.8 Uji F.....	41

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Bagi suatu perusahaan sumber daya manusia ialah aset yang begitu penting. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan diharapkan memperoleh peluang untuk memenangkan persaingan serta dapat mencapai keberhasilan dan target perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi bertitik tolak pada karyawan. Hal ini karena karyawan punya peran langsung untuk mengerjakan berbagai kegiatan yang diinginkan oleh organisasi.

Komunikasi antar karyawan penting sekali. Tanpa hal tersebut interaksi antar orang di tubuh perusahaan mustahil terjadi. Kunci semangat kerja karyawan ada pada aspek komunikasi. Penyampaian serta pemahaman suatu maksud ialah pengertian komunikasi. Karena itu kesalahpahaman sangat mungkin terjadi jika komunikasi seorang pemimpin dengan bawahannya tidak terjadi dengan baik.

Komunikasi menurut Guffey et al. dalam (Burhanudin, 2013) adalah sebuah pengiriman makna serta informasi dari seseorang atau kelompok orang atay kelompok lain. Makna merupakan unsure penting pada pengertian tadi. Tujuan utama dari komunikasi adalah pengiriman makna. Bukan hanya individu dengan individu lain, namun juga kelompok juga ikut terlibat di dalamnya

Lingkungan pekerjaan ialah seluruh sarana serta prasarana kerja di sekitaran karyawan yang tengah bekerja, dimana hal itu bisa membawa pengaruh pada terlaksananya suat kerja meliputi pencahayaan, suhu udara, kenyamanan, suhu lingkungan kerja, ketenangan. Aset paling penting dalam sebuah organisasi ialah manusia. Sebab manusia akan menyusun tujuan, bekerja, berinovasi, serta

mencapai tujuan lembaga yang sudah disusunnya. Namun, bagaimana seorang manusia bekerja, hal itu dipengaruhi oleh berbagai hal, salah satunya lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, sehat, dan kondusif akan menyebabkan peningkatan produktivitas pada lembaga itu. Karena itu pencapaian tujuan bisa dicapai dengan lebih efektif.

Sedarmayanti (2011) dalam (Wahyuningsih, 2018 : 4) berpendapat jika lingkungan kerja secara fisik yakni segala keadaan di sekitaran tempat kerja, akan membawa pengaruh pada seorang karyawan entah itu langsung atau tidak.

Budaya terwujud dari permukaan hingga mendalam pada nilai nilai, ritual, semangat, dan simbol. Budaya bangsa pada tingkat nilai, budaya organisasi pada tingkat praktik, ritual bersama, semangat, dan simbol. Budaya Organisasi ialah norma perilaku, sikap, asumsi, anggapan, dan nilai yang sudah berlaku, lalu mewujudkan pada tindakan, sikap, dan penampilan sehingga menjadi identitas dan organisasi tertentu (Sedarmayanti, 2017 : 348).

Tujuan organisasi, pemberdayaan, ketegasan dan tim kerja merupakan beberapa atribut budaya organisasi yang kuat. Pada umumnya, perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat akan mendorong produktivitas dari perusahaan tersebut dalam mewujudkan tujuan-tujuan dari perusahaan. Pengubahan budaya akan membawa dampak pada perubahan organisasi agar tujuan dari perusahaan tercapai sehingga mau tidak mau harus dihadapi dengan serangkaian adaptasi-adaptasi yang dilakukan oleh karyawan.

Produktivitas kerja karyawan merupakan sesuatu yang berhubungan dengan kemampuan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan. Produktivitas karyawan merupakan suatu ukuran kemampuan seorang karyawan atau tenaga

kerja di dalam suatu perusahaan dalam menghasilkan produk atau jasa dengan efektif dan efisien. Sehingga waktu produksi produk atau jasa bisa dilakukan tepat waktu dan tidak memerlukan kerja tambahan (lembur). Hal ini diperlukan untuk menerapkan metode-metode kerja dan memanfaatkan sumber daya manusia dengan efektif dan efisien untuk dapat menyelesaikan kegiatan produksi dalam bentuk barang ataupun jasa sehingga tepat waktu dalam penyelesaiannya sehingga tidak menimbulkan aktivitas yang tidak produktif dalam lingkungan kerja.

PT. Proyeksindo Utama ialah perusahaan yang beroperasi pada bidang kontraktor kelautan, pemasok umum barang perkapalan seperti navigasi kapal, dan juga layanan pekerjaan listrik di perkapalan maupun di perhotelan. Pada perusahaan ini terdapat persoalan penyampaian informasi dari pemimpin ke karyawan satu dengan karyawan yang lain sehingga menyebabkan pesan yang disampaikan dari pimpinan tidak mendetail sehingga menyebabkan perselisihan antar karyawan.

Komunikasi yang sering terjadi di perusahaan ini terjadi antara pimpinan kepada karyawan satu dan karyawan lainnya adalah kurangnya penyampaian informasi-informasi yang mendetail, sehingga mengalami kesalah pahaman antara karyawan satu dan karyawan yang lainnya yang menyebabkan para penerima informasi tidak memahami apa yang disampaikan pimpinan. Ketika seorang pimpinan memberi instruksi untuk melakukan sebuah pekerjaan kepada karyawan satunya, dan karyawan yang diberi pekerjaan memberikan instruksi dari pimpinan kepada karyawan lainnya dikarenakan karyawan yang diberi instruksi langsung dari pimpinan sedang melakukan suatu pekerjaan, sedangkan karyawan yang diberi pekerjaan kedua yang melakukan pekerjaan tidak melakukan komunikasi

pimpinan untuk menangani pekerjaan ketika terjadi perubahan pekerjaan, dan karyawan yang memberi pekerjaan kepada karyawan kedua tidak menginformasikan perubahan tersebut kepada karyawan kedua sehingga berdampak buruk pada produktivitas pekerjaan.

Lingkungan kerja ialah satu dari sekian aspek yang perlu diperhatikan. Kondisi lingkungan fisik kerja yang layak akan mendukung penyelesaian pekerjaan yang maksimal dan memungkinkan karyawan bekerja dan berkreasi sesuai dengan tuntutan kerjanya. Faktor tempat kerja terdiri atas: penerangan cahaya, kebisingan, suhu udara, kenyamanan, kebersihan. Berikut Data mengenai lingkungan kerja yang dipunyai oleh PT Proyeksindo Utama yang dapat disimak pada di bawah ini.

**Tabel 1.1** Lingkungan Kerja PT Proyeksindo Utama  
Periode Juni – September 2020

No.	Lingkungan Kerja	Keterangan
1	Penerangan Cahaya	Intensitas penerangan cahaya pada ruang kerja yang kurang terang
2	Suhu Udara	1. Alat pengatur suhu udara ruangan yang kurang dibeberapa ruangan kerja 2. Ventilasi udara yang tidak berfungsi
3	Kebisingan	Kegiatan yang dilakukan dengan mesin produksi
4	Kenyamanan	Penempatan peralatan kerja yang buruk
5	Kebersihan	Keadaan WC yang tidak bersih

**Sumber :** HRD PT Proyeksindo Utama, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan, apabila lingkungan bekerja dalam hal pencahayaan, suhu udara, kebisingan, kenyamanan dan kebersihan tentu akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan sehingga karyawan merasa

tidak puas oleh lingkungan sekitarnya. Pada akhirnya pegawai akan melaksanakan tugasnya tidak sejalan dengan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan akibat dari situasi wilayah sekitar yang kurang mendukung.

Budaya organisasi punya peran yang penting bagi organisasi. Dengan adanya budaya organisasi maka pemimpin bisa mempengaruhi karyawan-karyawan yang ada di perusahaan. Adapun persoalan budaya organisasi yang terjadi di perusahaan PT. Proyeksindo Utama adalah kurangnya inovasi karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan pimpinan yang tidak berani mengambil resiko dalam suatu pekerjaan. Inovasi dalam melaksanakan suatu pekerjaan tidak mengalami perkembangan. Salah satunya karyawan yang sering mengundurkan pekerjaan sehingga suatu pekerjaan tidak dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan.

**Tabel 1.2** Proyek PT. Proyeksindo Utama periode Juni-September 2020

<b>Jenis Proyek</b>	<b>Jumlah</b>
Tug Boat	11
Harbour Tug	6

Budaya organisasi dapat pemimpin apakah berani mengambil resiko atau tidak jika seorang pemimpin selalu berain aman dan tidak berani mengambil risiko. Organisasi jelas akan sulit berkembang padahal pemimpin yang berani mengambil risiko organisasi akan berkembang pesat. Yang mana pengalaman yang didapatkan akan lebih banyak. Kemudian pertumbuhan organisasi juga akan semakin baik dari banyaknya kasus-kasus yang berbeda yang berbeda yang dihadapi. Pada perusahaan ini yang sering terjadi yaitu dimana pemimpin lebih sering bermain aman. Yang mana proyek yang diambil merupakan proyek yang kecil yang besar sering sekali tidak diambil karena berisiko. Biasanya proyek

yang diambil itu berupa proyek kapal *Tug Boat*. Kapal *tug boat* merupakan proyek kecil yang tingkat resikonya kecil.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti memiliki minat untuk meneliti topik ini lebih jauh lagi dengan topik “**Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT Proyeksindo Utama**”. Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan menilai posisi mereka dibandingkan dengan pesaing-pesaing serta bagian mana yang membutuhkan peningkatan

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Didasarkan pada latar belakang di atas, maka beberapa masalah yang bisa diidentifikasi, yaitu:

1. Komunikasi yang dilakukan sering terjadi *misscommunication*
2. Lingkungan tempat kerja tidak nyaman
3. Tingkat kesadaran diri karyawan yang rendah
4. Pimpinan tidak memberikan penghargaan pada karyawan ketika target tercapai.

### **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijabarkan, maka permasalahan penelitian ini dibatasi oleh variabel terikat yang memengaruhi produktivitas kerja pada perusahaan PT Proyeksindo Utama dan juga variabel bebas yang terpengaruhi yaitu komunikasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi.

### **1.4. Rumusan Masalah**

- 1 Bagaimana pengaruh komunikasi secara parsial pada produktivitas kerja pada PT Proyeksindo Utama?

- 2 Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial pada produktivitas kerja pada PT Proyeksindo Utama?
- 3 Bagaimana pengaruh budaya organisasi secara parsial pada produktivitas kerja pada PT. Proyeksindo Utama?
- 4 Bagaimana komunikasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Proyeksindo Utama?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

- 1 Untuk mengetahui pengaruh komunikasi secara parsial pada produktivitas kerja pada PT. Proyeksindo Utama.
- 2 Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial pada produktivitas kerja pada PT. Proyeksindo Utama.
- 3 Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial pada kepuasan kerja pada PT. Proyeksindo Utama.
- 4 Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan pada kepuasan kerja pada PT Proyeksindo Utama.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

#### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Sebagai sarana untuk meningkatkan pengetahuan, pemahaman, wawasan, dan pengalaman dan juga mempelajari secara langsung dunia bisnis dan perusahaan atau industri dan juga sebagai sarana praktik teori yang diperoleh selama kuliah.

#### **1.6.2. Manfaat Praktis**

1. Bagi Perusahaan

- a) Sebagai harapan atau peluang yang dapat menjadi bahan penilaian atas penerapan aktivitas sumber daya manusia dan berfungsi sebagai saran untuk perusahaan atau industri terkait dimasa depan.
2. Bagi universitas putera batam
    - a) Hasil penelitian ini bisa diperlukan menjadi sumber informasi untuk meningkatkan ilmu pengetahuan serta bahan referensi lainnya untuk studi ilmiah di masa mendatang.
3. Bagi peneliti
    - a) Untuk meningkatkan dan melakukan pengaplikasian ilmu yang penulis dapatkan selama masa kuliah, terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.
4. Bagi mahasiswa
    - a) Sebagai acuan agar dapat menjadi bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia

## **BAB II**

### **PEMBAHASAN**

#### **2.1. Kajian Teori**

##### **2.1.1. Pengertian Komunikasi**

Menurut (Oktrima, 2018 : 2) komunikasi ialah proses penyampaian informasi (gagasan, ide, pesan) dari pihak yang satu ke yang lainnya. Pada umumnya komunikasi dilaksanakan secara verbal atau lisan asal lawan bicara bisa menangkap makna yang disampaikan. Rogers berpendapat dalam (Oktrima, 2018 : 3), komunikasi adalah proses pengalihan ide dari sumber ke satu penerima atau lebih, hal ini dimaksudkan untuk melakukan perubahan pada tingkah laku mereka. Manusia ialah makhluk yang mandiri, namun ia juga bergantung pada orang lain serta saling terkait dengan orang yang ada pada lingkungannya.

Menurut Dewi & Panuju dalam (Shinta & Siagian, 2020 : 338) lingkungan komunikasi dalam organisasi penting sebab membantu menghubungkan konteks organisasi dengan harapan anggota organisasi, perasaan, dan konsep-konsep serta menolong untuk memberi penjelasan perilaku anggota organisasi. Menurut Himstreet dan Baty dalam (Hidayat & Hasanah, 2016 : 16) komunikasi ialah proses dimana informasi dipertukarkan lewat sebuah sistem yang umum, baik dengan perilaku atau tindakan, sinyal-sinyal, atau simbol-simbol.

Berdasarkan pengertian komunikasi menurut para ahli itu, bisa ditarik kesimpulan jika komunikasi ialah penyampaian gagasan atau ide dari pihak satu ke pihak lain guna mempermudah interaksi manusia entah itu langsung atau tidak.

##### **2.1.1.1. Jenis-jenis Komunikasi**

Menurut (Marpaung, 2019: 13) terdapat 2 pembagian komunikasi, yaitu:

## 1. Komunikasi Internal

Komunikasi internal merupakan cara penyampaian pesan yang terjadi pada anggota-anggota organisasi untuk kepentingan organisasi itu, misalnya komunikasi pimpinan dan karyawan, komunikasi antar karyawan, dan lain-sebagainya. Proses komunikasi internal dapat berupa proses komunikasi primer atau sekunder. Ada dua jenis komunikasi internal:

### 1. Komunikasi Vertikal, dibedakan menjadi :

- a. Komunikasi ke bawah. Komunikasi ini dimulai dari manajemen puncak lalu ke bawah lewat berbagai tingkatan-tingkatan manajemen hingga karyawan serta personalia paling bawah. Tujuan utama dari komunikasi ke bawah adalah untuk memberikan karyawan penilaian, bimbingan, nasehat, instruksi, informasi, dan pengarahan pada karyawan serta memberikan informasi kepada para karyawan mengenai tujuan dan kebijakan perusahaan. Komunikasi ke bawah bentuknya bisa lisan atau tulisan, dan namun umumnya dokumen atau catatan lain dipakai untuk mengkomunikasikannya. Dan manajemen harus fokus pada komunikasi yang akan datang serta upaya yang akan datang.
- b. Komunikasi ke atas, yakni alur komunikasi dari karyawan ke pimpinan. Pesan yang ingin disampaikan awalnya dari karyawan kemudian berjenjang hingga ke tingkatan yang semakin tinggi. Jenis komunikasi ini berisi gagasan, penjelasan, laporan-laporan periodisi, dan permintaan yang menunggu mendapat keputusan. Ini bisa dilihat sebagai informasi umpan balik bagi manajemen atas.

2. Komunikasi Horizontal, yaitu ialah komunikasi antar orang dengan jabatan setara. Pesan dalam komunikasi ini bisa dibagi pada bagian yang sama atau ke bagian yang berbeda. Komunikasi horizontal ini membantu organisasi guna meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja, menyelesaikan masalah, dan menghindari masalah.

### 3. Komunikasi Eksternal

Komunikasi eksternal fokusnya pada komunikasi organisasi ke luar organisasi. Kepala hubungan masyarakat sering kali melakukan komunikasi pada organisasi yang besar. Komunikasi ini terdiri dari jalur timbal balik, yakni:

1) Komunikasi dari organisasi kepada pendengar.

Komunikasi ini biasanya dalam bentuk informasi yang dilakukan dengan cara membuat para pendengar merasa memiliki keterlibatan. Komunikasi ini dapat dalam bentuk pembuatan iklan, penjualan produk, dan bentuk komunikasi lainnya.

2) Komunikasi dari pendengar ke organisasi.

Komunikasi ini ialah umpan balik yang menjadi hasil dari aktivitas serta komunikasi yang organisasi selenggarakan.

#### **2.1.1.2. Fungsi Komunikasi**

Menurut (Saputra, 2018 : 3) menyatakan jika fungsi komunikasi dalam organisasi ialah :

1. Kendali

Fungsi kendali bisa berjalan apabila karyawan diharuskan untuk menyampaikan berbagai keluhan yang ia rasakan sehubungan kewajiban serta tugasnya pada perusahaan.

## 2. Motivasi

Jika manajer ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka fungsi ini baru akan berjalan. Contohnya bagaimana seorang manajer memberi tahu karyawannya bahwa mereka telah bekerja dengan baik.

## 3. Pengungkapan emosi

Fungsi pengungkapan emosi akan muncul perannya saat kelompok kerja karyawan jadi sumber pertama pada interaksi sosial. Komunikasi pada kelompok ini ialah mekanisme dasar di mana setiap anggot bisa mengungkapkan perasaan mereka, kecewa atau puas.

## 4. Pengambilan Keputusan

Dalam pengambilan keputusan, komunikasi punya peran untuk menyampaikan informasi yang individu butuhkan guna pengambilan keputusan melalui penyajian data untuk menilai serta mengenali berbagai alternatif keputusan.

### **2.1.1.3. Indikator-indikator Komunikasi**

Purwanto dalam (Ginting, 2018 : 133) dalam hubungan komunikasi yang efektif ada beberapa indikator yang harus dilaksanakan, diantaranya :

#### 1. Persepsi

Persepsi yaitu suatu tindakan yang terjadi di dalam diri seorang individu, mulai dari menerima dorongan hingga individu tersebut menyadari dan

memahami sehingga dapat mengenali dirinya sendiri dan lingkungan sekitarnya.

## 2. Ketepatan

Kemampuan seseorang untuk mengarahkan sesuatu keserangan berdasarkan tujuannya.

## 3. Kredibilitas

Suatu situasi / kondisi yang dapat dipercaya dan dibuktikan.

## 4. Pengendalian

Proses suatu pengukuran yang menentukan bahwa tindakan yang dilaksanakan bisa meraih tujuan yang diharapkan.

## 5. Keharmonisan

Ketenangan tanpa adanya permasalahan.

### **2.1.2. Lingkungan Kerja**

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

Menurut (Rasmuji & Putranti, 2017 : 179) lingkungan kerja yang layak pasti menyebabkan pekerja merasa senang saat mengerjakan tugasnya, sehingga akan ada antusiasme untuk bekerja dan dorongan bagi pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka.

Menurut Bhattacharya (2012) dalam (Nugraha & Surya, 2016: 64) Lingkungan kerja merupakan gambaran nyata kondisi di dunia kerja yang selalu bertumbuh, dan juga di wilayah kerja dapat memberikan potret aktivitas pekerja sehari-hari yang hadir untuk melakukan tugas pekerjaan mereka, bertemu untuk tujuan yang sama, memenuhi tugas pekerjaan mereka dan menaati peraturan perusahaan.

Menurut Nitisemito (2000) dalam (Hasibuan & Afrizal, 2019: 27) lingkungan kerja ialah segala hal yang terdapat pada wilayah pegawai yang bisa mempengaruhinya untuk melaksanakan pekerjaan yang dilakukan.

Menurut (Hasibuan & Afrizal, 2019: 27) Lingkungan kerja merupakan seluruh yang ada disekeliling pegawai di tempat kerja, entah dalam bentuk fisik dan nonfisik, langsung ataupun tak langsung, yang bisa berdampak pada mereka dan tugas mereka ditempat kerja.

Menurut Soetjipto (2008) dalam (Efentris & Chandra, 2019: 199) lingkungan kerja merupakan seluruh yang bisa secara langsung ataupun tidak langsung mempengaruhi perusahaan yang akan berdampak baik maupun buruk kepada pekerjaan pegawai.

Menurut (Efentris & Chandra, 2019: 199) Lingkungan kerja mencakup interaksi yang terjadi antar sesama pekerja, interaksi kerja para pekerja dan pimpinan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Suatu kondisi lingkungan kerja yang bisa disebutkan layak jika pegawai mampu melaksanakan aktivitas dengan cara yang nyaman, aman, dan sehat. Namun, jika lingkungan kerja pencahayaan tidak optimal, suhu ruangan panas, debu, asap akan menciptakan pekerja tidak nyaman untuk bekerja. Pada puncak pekerjaan, pekerja akan melaksanakan tugasnya tidak sejalan dengan incaran yang telah dinyatakan sebagai akibat dari keadaan di lingkungan kerja yang kurang kondusif. Lingkungan kerja berdampak pada pekerja dalam mengerjakan tugasnya dan akhirnya meningkatkan produktivitas mereka.

### **2.1.2.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2001) dalam (Tambingon et al., 2019: 4612) berpendapat jika terdapat dua jenis lingkungan kerja, yakni:

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik ialah keadaan fisik yang secara langsung atau tak langsung memengaruhi pekerja disekitar tempat kerja. Contohnya: suhu, kelembaban, bau tidak sedap, getaran, mekanik, kebisingan dan sebagainya.

#### **2. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik ialah segala kondisi yang ada keterkaitannya dengan interaksi kerja, entah interaksi dengan kolega ataupun dengan atasannya atau bawahannya.

### **2.1.2.3. Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut (Tambingon et al., 2019: 4612) mengemukakan, manfaat lingkungan kerja di antaranya :

1. Hubungan antara pegawai dengan teman kerja harmonis dan tidak ada kerja sama yang saling menguntungkan antara teman kerja. Salah satu dampak yang dapat memengaruhi pegawai menetap di suatu perusahaan ialah interaksi yang rukun antar kolega. Interaksi yang harmonis merupakan dampak yang dapat memengaruhi kinerja pekerja.
2. Interaksi dengan atasan menganggap bahwa organisasi memperlakukan mereka dengan adil. Pegawai merasa lebih bersedia melaksanakan tugas mereka diluar apa yang tercantum dalam rincian pekerjaan, dan akan terus menjunjung tujuan perusahaan apabila mereka diperlakukan dengan sportif

oleh pemimpin serta percaya bahwa perusahaan memperlakukan mereka dengan adil.

#### **2.1.2.4. Indikator-indikator Lingkungan Kerja**

Menurut (Sedarmayanti, 2011 : 28) mengemukakan, beberapa indikator yang memengaruhi keadaan lingkungan kerja di antaranya:

1. Penerangan di Tempat Kerja

Penerangan cahaya betul-betul memengaruhi pekerja sebagai kelancaran operasinya. Cahaya yang tidak jelas akan membebani para karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila cahaya kurang jelas, maka akan berdampak buruk kepada karyawan karena karyawan akan mengalami banyak kesalahan dalam mengerjakan tugasnya.

2. Suhu Udara di Tempat Kerja

Pada kondisi stabil, setiap anggota tubuh manusia memiliki perbedaan suhu tubuh. Tubuh manusia senantiasa berjuang untuk menjaga agar kondisinya tetap stabil, dan memiliki bentuk tubuh yang sempurna untuk bisa menepatkan diri tersebut ada batasnya.

3. Kebisingan di Tempat Kerja

Bunyi yang berisik seharusnya dijauaskan supaya pengerjaan tugas pegawai bisa dilaksanakan dengan efektif sehingga kemampuan pegawai berkembang karena mengerjakan suatu pekerjaan memerlukan konsentrasi.

4. Sirkulasi Udara

Adanya aroma yang tidak enak di wilayah tempat kerja bisa dipersepsikan sebagai polusi, sebab mengganggu pemfokusan dalam mengerjakan tugas.

### **2.1.3. Budaya Organisasi**

#### **2.1.3.1. Definisi Budaya Organisasi**

Menurut (Sedarmayanti, 2017 : 347), budaya terwujud dari permukaan sampai mendalam pada nilai nilai, ritual, semangat, dan simbol. Budaya bangsa pada tingkat praktik, ritual bersama, semangat, budaya organisasi pada tingkat simbol, dan nilai. Menurut (Robbins dan Coulter 2012) dalam (Sasuwe et al., 2018 : 2409) Budaya organisasi adalah sikap, tradisi, prinsip, dan nilai yang berpengaruh pada bagaimana anggota organisasi bersikap. *Keyword* budaya di sini ialah pemrograman yang memberi gambaran mengenai sebuah proses yang mengikat individu-individu begitu mereka lahir.

Menurut Wirawan (2007) dalam (Aries Indrajaya & Dewi Adnyani, 2013 : 414) Budaya organisasi didefinisikan sebagai kebiasaan organisasi, filsafat, kepercayaan, asumsi, nilai-nilai, dan norma, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang pemimpin serta anggota kembangkan dalam kurun waktu panjang dan secara terus menerus disosialisasikan oleh anggota pada anggota yang baru lahir serta diterapkan pada aktivitas organisasi karena itu berpengaruh pada perilaku, sikap, dan pola pikir anggota organisasi ketika melakukan produksi produk, melakukan pelayanan pada konsumen hingga, pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan budaya organisasi ialah suatu kegiatan atau kebiasaan organisasi yang diterapkan pada aktivitas kegiatan organisasi baik dalam kegiatan produksi maupun sikap karyawan.

#### **2.1.3.2. Fungsi Budaya Organisasi**

Menurut (Sedarmayanti, 2017 : 349) budaya menjalankan fungsi kompleks pada organisasi, budaya punya peran untuk menentukan tapal batas yaitu:

1. Budaya menjadi pencipta yang jelas antar organisasi yang satu dengan yang lain.
2. Budaya memberi identitas bagi anggota organisasi
3. Budaya memudahkan munculnya komitmen pada suatu hal yang lebih luas sifatnya dibanding dengan kepentingan pribadi satu orang.
4. Budaya memantapkan sistem sosial. Budaya ialah perekat sosial yang bisa menyatukan organisasi dengan cara memberikan standar tertentu yang dianggap tepat untuk dilakukan atau dikatakan oleh pegawai.
5. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat kendali serta makna memudahkan serta membentuk perilaku serta sikap pegawai.
6. Komitmen serta misi organisasi akan dihasilkan oleh budaya.

#### **2.1.3.3. Karakteristik Budaya Organisasi**

Menurut Sedarmayanti (Sedarmayanti, 2017 : 349) budaya organisasi memiliki 10 dimensi praktis (saling berlawanan) yaitu :

1. Orientasi proses versus orientasi hasil
2. Orientasi pekerjaan versus orientasi pegawai
3. Orientasi professional versus orientasi parokial
4. Orientasi kontrol yang ketat versus orientasi kontrol yang longgar
5. Orientasi pragmatis versus orientasi normatif

#### **2.1.3.4. Indikator Budaya Organisasi**

Menurut (Sedarmayanti, 2017 : 349) indikator yang dominan terhadap pembentukan variabel budaya organisasi adalah :

1. Inovasi serta untuk inovatif dan berani mengambil resiko. Seberapa jauh pegawai diberi dorongan untuk berani melakukan inovasi serta mengambil resiko.
2. Perhatikan hal yang rinci. Seberapa jauh karyawan diharap bersedia menunjukkan perhatian, analisis, kecermatan pada rincian.
3. Orientasi hasil. Seberapa jauh manajemen fkis ke hasil bukannya proses serta teknik yang dipakai untuk memperoleh hasil tersebut.
4. Orientasi orang. Seberapa jauh keputusan dari manajemen melakukan perhitungan atas efek hasil pada individu dalam organisasi tersebut.
5. Orientasi Tim. Seberapa jauh aktivitas kerja diorganisir dalam kelompok bukannya perorangan.

#### **2.1.4. Produktivitas Kerja**

##### **2.1.4.1. Pengertian Produktivitas Kerja**

A Blunchor dan E Kapsutin menyebutkan pandangannya misalnya yang Muchdarsyah Sinungan (2014:126) kutip dalam (Oktrima, 2018 : 3) terkadang produktivitas dilihat sebagai pemakaian insentif pada segala sumber konvensi misalnya mesin serta tenaga kerja yang pengukurannya dilakukan dengan tepat dan sebenarnya memperlihatkan performa yang efisien. Edy Sutrisno (2015:101) dalam (Oktrima, 2018: 3) mengemukakan produktivitas ialah perbandingan antara hasil atau masukan. Produktivitas naik hanya mungkin terjadi jika efisiensi entah itu waktu atau tenaga serta sistem kerja meningkat. Peningkatan juga terjadi pada teknik produksi serta keterampilan tenaga kerja.

Sunyoto (2012:41) dalam (Mukrodi, 2018 : 67) berpendapat jika produktivitas kerja ialah sebuah ukuran yang memperlihatkan pertimbangan hasil

dengan masukan yang suatu organisasi atau perusahaan keluarkan serta peran tenaga kerja yang dipunyai setiap satuan waktu. Hasibuan (2013:94) dalam (Darmayanti, 2017 : 66) menambahkan jika produktivitas ialah perbandingan hasil dengan masukan, dimana hasil harus punya nilai tambah serta teknik penggaran yang lebih baik. Kondisi hari ini wajib lebih baik dibandingkan dengan hari kemarin.

Dari pengertian tersebut penulis menarik kesimpulan jika produktivitas kerja ialah perbandingan antara hasil kerja nyata atau output dengan apa yang dikorbankan seseorang atau kelompok untuk memperolehnya.

#### **2.1.4.2. Indikator Produktivitas Kerja**

Indikator Produktivitas Kerja guna melakukan pengukuran produktivitas kerja. Menurut Sutrisno (2014) dalam (Muayyad & Gawi, 2017 : 82) yaitu :

a. Kemampuan

Keterampilan karyawan saat menggelar tugas serta profesionalisme yang karyawan miliki saat bekerja sangat menentukan mampu tidaknya karyawan untuk mengerjakan tugasnya. Ini memberi daya guna menuntaskan berbagai tugas yang karyawan tersebut emban.

b. Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil ialah suatu hal dimana orang yang mengerjakan pekerjaan itu bisa merasakan dan juga orang lain juga dapat merasakannya. Jadi, itu merupakan suatu cara guna melakukan pemanfaatan produktivitas kerja bagi setiap orang yang terlibat dalam sebuah pekerjaan.

c. Semangat kerja

Merupakan upaya untuk jadi lebih baik dibandingkan hari sebelumnya. Poin ini bisa dilihat dari bagaimana hasil serta etos kerja yang diraih pada satu hari dan dibandingkan dengan hari kemarin.

d. Pengembangan diri

Poin ini bisa dilakukan dengan mencermati harapan serta tantangan apa yang sedang dihadapi. Karena, jika tantangan makin besar, maka pengembangan semakin wajib untuk dilaksanakan. Juga harapan untuk selalu menjadi lebih baik akan begitu punya dampak pada rasa ingin pegawai untuk *meg-upgrade* kemampuan yang dimilikinya.

e. Mutu

Mutu merupakan hasil kerja yang bisa menggambarkan bagaimana kualitas pekerjaan dari seorang pegawai. Peningkatan mutu akan sangat berguna bagi pegawai tersebut serta perusahaan tempat ia bekerja.

f. Efisiensi

Efisiensi ialah perbandingan antara output yang didapatkan dengan seluruh sumber daya yang dipakai. Input serta output ialah aspek produktivitas yang memberi signifikansi pengaruh yang cukup tinggi pada karyawan.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu agar landasan teori makin kuat serta menjadi referensi bagi penulis pada penulisan skripsi

Studi oleh (Oktrima, 2018) dalam jurnal ekonomi berjudul pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Bintang Pratama Promosindo, ISSN : 2339-0689. Variabel bebas yang dipakai pada studi ini ialah

komunikasi dan produktivitas ialah variabel terikatnya. Teknik analisis yang dipakai ialah regresi linear sederhana dan sampel sejumlah 32 karyawan. Hasil studi menggambarkan jika ada signifikansi pengaruh antara komunikasi pada produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan (Mukrodi, 2018) pada jurnal disrupsi bisnis dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas PT. Ophir Energy – Jakarta, ISSN : 2621-797X. Variabel independennya adalah lingkungan kerja dan motivasi dan variabel dependennya adalah produktivitas kerja. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan sampel sejumlah 60. Hasil penelitian menunjukkan memiliki kaitan yang erat dan signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja.

Studi yang dilakukan (Tumiwa Axchel, Tewel Bernhard, 2017) pada jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi dengan judul pengaruh teknologi informasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan (study pada kantor pusat bank SulutGo), ISSN : 2303-1174. Variabel independennya adalah kompetensi, lingkungan kerja, dan teknologi informasi dan produktivitas kerja ialah variabel terikatnya. Teknik analisis yang dipakai ialah regresi linear berganda, uji F dan uji t. Hasil studi menggambarkan jika kompetensi, lingkungan kerja, serta teknologi informasi secara bersama sama punya signifikansi pengaruh pada produktivitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Darmayanti, 2017) pada jurnal pendidikan ekonomi dan bisnis dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja karyawan pengawas urusan gerbong sukacinta (pug sct) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahat,

ISSN : 2302-2663 variabel independennya adalah lingkungan kerja dan standar operasional prosedur dan variabel dependennya adalah produktivitas kerja. Regresi linear berganda ialah teknik analisis yang dipakai dengan sampel sejumlah 50 . Hasil studi menunjukkan lingkungan kerja n secara simultan punya pengaruh pada produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan (Yunita & Saragih, 2019) pada jurnal manajemen, ekonomi dan akuntansi, dengan judul pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan perum bulog divre Jawa Barat, ISSN : 2621-5306, variabel independennya adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja dan variabel dependennya adalah produktivitas kerja. Teknis analisis data yang digunakan adalah deskriptif dan kausal dengan sampel sejumlah 69. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi dan lingkungan kerja punya signifikansi pengaruh pada produktivitas kerja.

Studi oleh (Drastitin & Dkk, 2016) pada jurnal administrasi dan manajemen, dengan judul pengaruh budaya organisai terhadap produktivitas kerja karyawan pada badan pengelola dan pengembangan taman mini Indonesia indah, ISSN : 1693 – 6876, variabel independennya adalah budaya organisasi dan variabel dependennya adalah produktivitas kerja. Teknis analisis data yang digunakan adalah deskriptif dengan sampel sejumlah 48. Hasil studi menggambarkan jika budaya organisasi punya signifikansi pengaruh pada produktivitas kerja.

Studi oleh (Febri Ananta & Dewi Adnyani, 2016) pada jurnal manajemen dengan judul pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada villa mahapala sanur Denpasar, ISSN : 2303 – 8912, variabel

independennya adalah disiplin kerja dan budaya organisasi dan variabel dependennya adalah produktivitas kerja. Teknis analisis data yang dipakai ialah analisis regresi linear berganda dengan sampel sejumlah 56. Hasil studi menunjukkan budaya organisasi punya pengaruh secara parsial pada produktivitas kerja.

Studi (Purnami & Utama, 2019) pada jurnal manajemen dengan judul pengaruh pemberdayaan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, ISSN : 2302-8912, variabel independennya adalah pemberdayaan, motivasi dan lingkungan kerja dan variabel dependennya adalah produktivitas kerja. Teknis analisis data yang dipakai ialah regresi linear berganda dengan sampel sejumlah 41. Hasil studi menggambarkan jika lingkungan kerja punya pengaruh pada produktivitas kerja.

Studi (Mahdiyeh et al., 2016) pada jurnal *international journal of humanities and cultural studies* dengan judul *Impact of Organizational Culture on Productivity: A Study among Employees of Ministry of Youth and Sports, Iran*, ISSN : 2356-5926, variabel independennya *Organizational Culture* dan variabel dependennya adalah *Productivity*. Teknis analisis data yang dipakai ialah *multiple regressions* dengan sampel sejumlah 320. Hasil studi menggambarkan jika *Organizational Culture* punya pengaruh pada *productivity*.

### **2.3. Indikator Produktivitas Kerja**

Kerangka pemikiran ialah model konsep mengenai hubungan antar variabel satu dengan variabel lainnya. Kerangka teori diturunkan dari konsep yang selaras dengan permasalahan yang sedang dikaji, karena itu menghadirkan asumsi

yang wujudnya bagan alur pemikiran yang bisa dirumuskan dalam hipotesis yang bisa diuji (W. Sujarweni, 2018a : 62).

### **2.3.1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Menurut Athoillah (2017:214) dalam (Nurmaidah et al., 2020) Komunikasi ialah proses penyampaian sebuah pesan oleh satu orang pada orang lain guna membagi informasi serta melakukan perubahan pada perilaku entah itu secara langsung atau tidak, verbal atau non verbal, pendapat, serta sikap. Dalam proses penyampaian pesan dilakukan satu pada orang lain, diperlukan elemen pendukung seperti kesamaan bahasa yang digunakan selama interaksi terjadi. Bahasa yang sama tidak menjamin kesamaan makna. Sehingga percakapan dua orang bisa disebut komunikatif jika keduanya saling paham dengan bahan serta makna yang sedang dibicarakan. Jadi dengan adanya komunikasi yang baik dapat mempertinggi produktivitas kerja yang baik dan dalam proses penyampaian pesan dan proses penyampaian informasi tidak terjadi kesalahan yang membuat komunikasi tidak efektif.

Studi oleh (Oktrima, 2018) menggambarkan jika komunikasi punya signifikansi pengaruh pada produktivitas kerja. Dengan komunikasi yang baik terjalin antara karyawan dalam organisasi, diharapkan dapat menimbulkan dampak positif pada produktivitas kerja.

### **2.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Lingkungan kerja menurut (Wahyuningsih, 2018 : 3) perusahaan yang kini berjalan punya pengaruh lumayan besar dalam berhasil tidaknya perusahaan, dengan perubahan yang terjadi saat ini tengah berlangsung serta semakin luas masyarakat global, tantangan yang perusahaan hadapi semakin tinggi daripada

sebelumnya. Perusahaan umumnya tidak bisa menguasai lingkungan, karena itu harus menyesuaikan diri dengannya. Pengertian lain juga menyebutkan jika lingkungan perusahaan ialah tampakan fisik yang berkaitan dengan perusahaan . Ada persyaratan fisik yang harus kantorenuhi serta diatur sebgaik mungkin oleh manajer perkantoran modern. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, dapat meningkatkan produktivitas kerja dan dalam kegiatan organisasi tidak terjadinya ketidaknyamanan akibat dari lingkungan kerja yang tidak mendukung.

Penelitian yang dilakukan (Yunita & Saragih, 2019) menyebutkan jika lingkungan kerja punya signifikansi pengaruh pada produktivitas kerja. Dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, diharapkan dapat menimbulkan dampak positif terhadap produktivitas kerja.

### **2.3.3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Menurut (Handoko et al., 2020 : 765) Budaya organisasi ialah sebuah peluang guna memabngun SDM lewat aspek perubahan perilaku serta sikap yang diharap bisa menyesuaikan diri dengan tantangan yang tengah dihadapi dan tantangan di masa depan. Tujuan organisasi pencapaiannya akan bisa didukung dengan adanya budaya organisasi yang kuat, begitu juga sebaliknya. Pada sebuah organisasi yang kuat budayanya, maka sebagian besar anggota organisasi akan memahami nilai-nilai budaya secara bersama-sama dan mendalam, menganutnya, dan kemudian memperjuangkannya. Budaya yang positif serta kuat begitu punya pengaruh pada efektivitas serta perilaku produktivitas organisasi.

Penelitian yang dilakukan (Febri Ananta & Dewi Adnyani, 2016 : 1103) memiliki hasil jika budaya organisasi punya signifikansi pengaruh pada

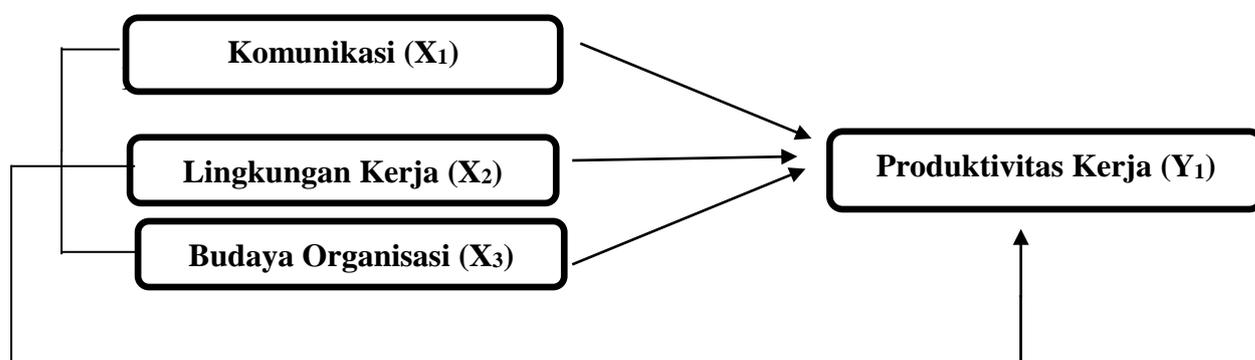
produktivitas kerja. Dengan budaya organisasi yang baik, diharapkan dapat menimbulkan dampak positif pada produktivitas kerja.

### 2.3.4. Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Penilaian pengaruh secara bersama-sama dari seluruh variabel bebas yang mencakup komunikasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi pada produktivitas yang dimana terdapat pengaruh secara signifikan pada produktivitas kerja. Dengan begitu hasil ini juga sejalan dengan temuan atau pengaruh secara parsial dari setiap variabel independen yang terdiri dari budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi pada produktivitas kerja. Dengan kata lain keempat variabel studi ini ialah faktor yang memang bisa menyebabkan naik turunnya produktivitas kerja PT. Proyeksindo Utama oleh karena itu jika organisasi berupaya guna melakukan peningkatan produktivitas kerja, maka yang harus dilakukan manajemen adalah memperbaiki ketiga variabel studi ini yakni budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi.

Berdasarkan uraian diatas, dapat buat kerangka pemikiran yang dipakai guna melakukan perumusan hipotesis pada studi ini dapat digambarkan menjadi :

**Gambar 2. 1** Kerangka pemikiran



## 2.4. Hipotesis

Dari kerangka pemikiran tersebut, maka sebagai jawaban sementara penulis menyusun hipotesis yaitu :

- H<sub>1</sub>: Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT Proyeksindo Utama
- H<sub>2</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT Proyeksindo Utama
- H<sub>3</sub>: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT Proyeksindo Utama
- H<sub>4</sub>: Komunikasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT Proyeksindo Utama.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yakni suatu teknik yang peneliti pakai guna mendapatkan data. Metode Penelitian ialah tindakan yang peneliti laksanakan memakai metode ilmiah guna mendapatkan data dengan tujuan serta manfaat tertentu. Ada tiga macam tujuan riset secara general (3) yaitu yang bersifat pengembangan, pembuktian, dan penemuan Sugiyono (2016: 2).

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

(Sugiyono, 2018: 3) mengemukakan, metode penelitian ialah kegiatan ilmiah yang memperoleh data untuk tujuan dan penggunaan tertentu. Menurut (Sanusi, S.E., 2017 : 13) desain penelitian merupakan suatu sketsa untuk peneliti, karena sebelum peneliti melakukan penelitian, maka perlu menyiapkan desain penelitian terlebih dahulu. Desain penelitian terbagi beberapa kategori, di antaranya: desain penelitian Grounded, desain penelitian eksperimental, desain penelitian tindakan, desain penelitian korelasional, desain penelitian kausalitas, dan desain penelitian deskriptif.

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

Sebelum melakukan penilaian pada studi, operasi variabel harus ditemukan dahulu supaya peneliti mudah untuk melaksanakan riset. Pada penelitian ini penulis akan memakai dua variabel: variabel terikat (variabel dependen) dan variabel bebas (variabel independen). Variabel ini melibatkan dua variabel, yaitu variabel bebas (X) yang mencakup komunikasi, lingkungan kerja serta budaya organisasi dan variabel terikat (Y) yakni produktivitas kerja.

Definisi operasional variabel riset ini bisa dicermati pada pada tabel 3.1.

**Tabel 3. 1** Definisi Operasional Variabel

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Komunikasi	sebuah proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain (Oktrima, 2018 : 2)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Persepsi</li> <li>2. Ketepatan</li> <li>3. Kredibilitas</li> <li>4. Pengendalian</li> <li>5. keharmonisan (Ginting, 2018 : 133)</li> </ol>	Likert
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja merupakan gambaran nyata kondisi di dunia kerja yang selalu bertumbuh dan juga di wilayah kerja dapat memberikan potret aktivitas kerja sehari-hari yang hadir untuk melakukan tugas pekerjaan mereka. (Nugraha & Surya, 2016: 64)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan/cahaya di tempat kerja</li> <li>2. Temperature di tempat kerja</li> <li>3. Kebisingan di tempat kerja</li> <li>4. Sirkulasi udara (Sedarmayanti, 2011 : 28)</li> </ol>	Likert
Budaya Organisasi	Sikap, tradisi, prinsip, dan nilai, yang memberi pengaruh pada cara anggota organisasi mengambil tindakan (Sasuwe et al., 2018 : 2409)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inovasi</li> <li>2. Orientasi hasil</li> <li>3. Orientasi orang</li> <li>4. Orientasi tim (Sedarmayanti, 2017 : 349)</li> </ol>	Likert
Produktivitas Kerja	Perbandingan antara <i>output</i> dengan <i>input</i> . (Darmayanti, 2017 : 66)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan</li> <li>2. Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai</li> <li>3. Semangat kerja</li> <li>4. Pengembangan diri</li> <li>5. Mutu</li> <li>6. Efisiensi (Muayyad &amp; Gawi, 2017 : 82)</li> </ol>	Likert

Sumber: Peneliti, 2020

### 3.3. Populasi Dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Populasi ialah keseluruhan jumlah yang mencakup subjek serta objek yang punya karakteristik serta kualitas tertentu yang peneliti tetapkan guna dikaji dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi untuk studi ini adalah karyawan PT. Proyeksindo Utama dengan jumlah karyawan sejumlah 104 yang berasal dari total karyawan.

**Tabel 3. 2** Jumlah Karyawan

<b>No</b>	<b>Department</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
1	<b>Accounting</b>	<b>2</b>
2	<b>Finance</b>	<b>2</b>
3	<b>Purchasing</b>	<b>7</b>
4	<b>Store</b>	<b>4</b>
5	<b>Logistic</b>	<b>3</b>
6	<b>HRD</b>	<b>1</b>
7	<b>Security</b>	<b>2</b>
8	<b>Technical</b>	<b>83</b>
<b>Total</b>		<b>104</b>

Sumber : HRD, 2020

#### 3.3.2. Sampel

Teknik pengambilan sampel pada riset ini memakai teknik penarikan sampel jenuh. (Sugiyono, 2012: 85) mengutarakan, sampel jenuh ialah cara pengambilan sampel yang membutuhkan seluruh populasi sebagai sampel. Pada penelitian ini, total populasinya sejumlah 104 orang, karena total populasi 104 orang, peneliti memanfaatkan teknik penarikan sampel jenuh, dimana semua karyawan PT

Proyekssindo Utama digunakan sebagai sampel.

### **3.4. Teknik Pengambilan Data**

Beberapa teknik pengumpulan data yang diaplikasikan peneliti di antaranya:

#### **1 Kuesioner**

Hasil pengisian akan lebih jelas dan akurat apabila data dikumpulkan dengan cara menyusun urutan pertanyaan dan setelah itu dibagikan kepada para responden secara langsung. Urutan pertanyaan tersebut mengenai gambaran umum, keprihatinan dan pendapat responden mengenai pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada PT Proyekssindo Utama.

#### **2 Wawancara**

Wawancara dilaksanakan untuk melontarkan informasi dari observasi secara langsung ke lapangan dengan melakukan pertanyaan dan jawaban pada objek penelitian. Pada penelitian ini peneliti melakukan wawancara terhadap seluruh pegawai PT Proyekssindo Utama.

### **3.5. Metode Analisis Data**

(Sugiyono, 2012: 244) mengemukakan, analisis data ialah teknik pencarian sistematis yang dapat mengumpulkan data yang didapatkan melalui wawancara, kunjungan lapangan, dan pengarsipan melalui mengkategorikan data menjadi unit-unit individu, mensintesis, menata ke dalam pola, mengambil inti yang berguna dan membentuk kesimpulan untuk memudahkan diri sendiri dan orang lain untuk mengerti. Analisis data merupakan tahap penting dalam mencapai hasil

penelitian. Hal ini dikarenakan, data akan mengarahkan kita pada temuan ilmiah, jika dianalisis menggunakan metode-metode yang tepat.

### **3.5.1. Pengujian Instrumen Data**

Instrumen penelitian dimanfaatkan untuk menafsirkan nilai variabel-variabel yang dipelajari oleh peneliti. Setiap instrumen harus mempunyai skala karena akan dipakai untuk melaksanakan penilaian dengan tujuan yang menciptakan data kuantitatif yang tepat. Metode penelitian kuantitatif ini mengenakan skala Likert, yakni skala yang diperlukan agar bisa mengukur pandangan responden perihal fenomena sosial. Berikut ialah contoh skala Likert

1 = Sangat tidak setuju (STS)

2 = Tidak setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

### **3.5.2. Analisis Deskriptif**

Menurut (Sujarweni, 2018b) analisis deskriptif adalah statistik deskriptif berupaya untuk memberi gambaran aneka karakteristik data yang asalnya ialah sebuah sampel. Deskriptif seperti quartile, desil, presentil, modus, median, dan mean, dalam bentuk analisis angka ataupun gambar/diagram.

Pada penelitian ini, hasilnya diproses dengan menghitung karakteristik responden dan hasil analisis berdasarkan hasil rincian jawaban pada kuesioner yang disebarkan ke pegawai PT Proyeksindo Utama. Pada kriteria analisis deskriptif ini dapat dihitung pada rumus rentang skala berikut ini:

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

**Rumus 3. 1** Rentang Skala

**Sumber :** (Alhudhori & Aldino, 2017 : 25)

Dimana :

RS : Rentang skala

n : Jumlah sampel

m : Jumlah *alternative* jawaban

Sehingga perhitungan skala sebagai berikut :

$$RS = n ( m-1 ) / m = 103 ( 5-1 ) / 5 = 82,4$$

Pada kriteria analisis deskriptif pada rumus rentang skala di atas, maka berikut ini adalah tabel 3.3 tentang rentang skala:

**Tabel 3. 3** Rentang Skala

No.	Pertanyaan	Skor Positif
1	103 – 185,4	Sangat TidakBaik
2	185,5 – 267,9	Tidak Baik
3	268 – 350,4	Cukup
4	350,5 – 432,9	Baik
5	433 – 515,4	Sangat Baik

**Sumber:** Data Sekunder, 2020

### 3.5.3. Uji Kualitas Data

Data atau informasi yang diperoleh lewat kuesioner menjadi sarana pengumpulan data, sesudah itu harus dianalisis lewat uji validitas data dan uji reliabilitas data. Adapun kualitas data dipaparkan satu per satu, sebagaimana di bawah ini.

#### 3.5.3.1. Uji Validitas Data

(Sugiyono, 2018 : 363) menyebutkan, validitas ialah tingkat keakuratan antara data dalam objek penelitian dengan kinerja yang bisa peneliti laporkan. Uji validitas data dijalankan agar bisa mengukur valid atau tidak validnya suatu

kuesioner. Besar atau kecilnya validitas instrumen memperlihatkan seberapa jauh informasi yang dikumpulkan tidak bergeser dari gambaran mengenai variabel tersebut. Secara statistik, uji validitas dilaksanakan dengan metode *product moment*.

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

**Rumus 3.2** Uji Validitas Korelasi *Person Product Moment*.

**Sumber :** (Sanusi, 2017 : 122)

Dimana :

$r_{xy}$  = Koefisien Validitas

N = Jumlah Subjek

X = Nilai Pemanding

Y = Nilai dari instrumen yang validitasnya dicari

$x^2$  = Kuadrat dari total nilai pembandingan

$y^2$  = Kuadrat dari total nilai intrumen yang akan dicari validitasnya

$xy$  = Hasil perkalian dari total jumlah dari variabel x dan total jumlah dari variabel y.

Dalam melaksanakan kelayakan atau ketidaklayakannya data yang diperlukan, uji signifikansi koefisien korelasi biasanya dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05. Data dinyatakan valid apabila koefisien korelasi data mencapai nilai minimum 0,30.

### 3.5.3.2. Uji Reliabilitas Data

Menurut (Sanusi, 2017 : 80) reliabilitas merupakan alat ukur untuk menandakan kestabilan hasil pengukuran apabila orang yang sama menggunakan alat ukur itu pada waktu yang berbeda, atau diaplikasikan oleh orang yang berbeda di saat yang sama atau waktunya berbeda.

Menurut (Sugiyono, 2018 : 364), data ditetapkan reliabel sekiranya dua atau lebih peneliti bekerja pada objek yang menciptakan data yang sama, atau peneliti yang sama menciptakan data yang sama namun waktunya berbeda, atau sekumpulan data dibagi menjadi dua bagian tidak ada data yang berbeda yang ditampilkan. Agar reliabilitas bisa dicari, maka bisa mengaplikasikan rumus *cronbach alpha*. Pada penelitian ini rumus *cronbach alpha* yang dirumuskan yaitu:

$$R_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_i^2} \right\}$$

**Rumus 3. 3 Uji Reliabilitas Cronbach Alpha**

**Sumber :** (Wibowo, 2012 : 52)

Keterangan:

$R_i$  = Koefisien reliabilitas *Alfa Cronbach*

$k$  = Total butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Mean kuadrat kesalahan

$\sigma_i^2$  = Variasi total

Data dianggap reliabel jika *cronbach alpha* > 0,60 dan dianggap tidak reliabel apabila lebih kecil. Sedangkan kriteria untuk uji *cronbach alpha* ini dapat dicermati di bawah ini.

0,00 – 0,199 = Sangat Rendah

0,20 – 0,399 = Rendah

0,40 – 0,599 = Cukup Kuat

0,60 – 0,799 = Kuat

0,80 – 1,000 = Sangat Kuat

#### **3.5.4. Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melaksanakan uji analisis regresi linier berganda dalam hipotesis penelitian ini, periksa dulu apakah metodenya layak dipakai atau tidak. Uji asumsi klasik pada riset ini mencakup tiga pengujian, berikut ulasannya.

#### 3.5.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas tujuannya yaitu agar bisa mengevaluasi apakah variabel residual dalam metode regresi mempunyai distribusi normal. Sebagaimana yang dikenal, uji F dan t beranggapan bahwa nilai residu mengikuti distribusi normal. Jika anggapan ini tidak ditaati, uji statistik tidak lagi berlaku oleh sejumlah sampel yang kecil.

Pada penelitian ini, peneliti mengaplikasikan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dan uji grafik. Pada uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, dasar pengambilan keputusannya berlandaskan probabilitas (*asymptotic significance*), yaitu apabila  $p \text{ value} > 0,05$  maka kesimpulannya ialah data didistribusikan secara normal, dan apabila  $p \text{ value} < 0,05$  maka datanya tidak terdistribusikan secara normal.

Pada uji grafik, (Ghozali, 2018 : 163) mengemukakan, “jika ada beberapa titik yang tersebar di area garis diagonal dan agak menjauhi garis diagonal, maka datanya dinyatakan normal”. Kesimpulannya, jika nilai  $p \text{ value} > 0,05$  data residual distribusinya normal dan grafik menandakan data tersebar di area garis diagonal.

#### 3.5.4.2. Uji Multikolinearitas

(Ghozali, 2018 : 107) mengemukakan, uji multikolinieritas tujuannya ialah untuk memeriksa apakah metode regresi memiliki hubungan antar variabel independen. Cara untuk menjalankan uji multikolinearitas salah satunya yaitu lewat pengecekan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil analisis data. Jika  $VIF > 10$ , maka variabel ini punya masalah multikolinearitas pada variabel bebas lainnya dan jika  $VIF < 10$ , maka masalah multikolinearitas pada variabel

bebas tidak terjadi. Uji autokorelasi dijalankan lewat bantuan *software Statistical Package for the Sosial Science (SPSS) 25*.

### 3.5.4.3. Uji Heteroskedastisitas

(Ghozali, 2018 : 138) mengutarakan, tujuan uji heteroskedastisitas yaitu untuk menilai apakah metode regresi menimbulkan variasi yang berbeda dalam satu observasi terhadap observasi lainnya. Cara untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas dengan memeriksa apakah ada atau tidaknya pola-pola tertentu dalam grafik scatterplot antara ZPRED dan SRESID di mana sumbu Y ialah prediksi Y, dan sumbu X ialah residual (Y prediksi – Y sebenarnya) yang sudah di-*studentized*. Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas dijalankan lewat bantuan SPSS 25.

### 3.5.5. Uji Pengaruh

#### 3.5.5.1. Analisis Regresi Linear Berganda

(Sanusi, 2017 : 134) mengemukakan, regresi linear berganda ialah pengembangan regresi linier sederhana, yang meningkatkan jumlah variabel bebas yang awalnya hanya satu menjadi dua atau lebih. Misalnya yaitu studi tentang pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja. Pada hal ini, ada tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Oleh karenanya, regresi linear berganda bisa dinyatakan sebagai persamaan matematika berikut.

$$y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

**Rumus 3.4** Regresi Linear Berganda

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

A = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien regresi

X1 = Komunikasi

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Budaya Organisasi

$\varepsilon$  = *Error disturbance*

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

(Sanusi, 2017 : 136) mengutarakan, koefisien determinasi ( $R^2$ ) ialah koefisien korelasi majemuk yang diaplikasikan untuk menghitung tingkat keterkaitan antara variabel dependen (Y) ketika semua variabel bebas ditafsirkan bersama dan nilai selalu positif. Semakin dekat ke angka satu, maka semakin baik model regresi. Pada penelitian ini,  $R^2$  ialah rumus pembagian antara *Sum Squared Regression* dengan *Sum Squared Total*.

$$R^2 = \frac{SSR}{SST}$$

**Rumus 3. 5** Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Dimana:

SSR = Kuadrat dari selisih nilai Y prediksi dengan nilai rata-rata

$$Y = \sum (Y_{\text{pred}} - Y_{\text{rata-rata}})^2$$

SST = Kuadrat dari selisih nilai Y aktual dengan nilai rata-rata

$$Y = \sum (Y_{\text{aktual}} - Y_{\text{rata-rata}})^2$$

Pada faktanya, nilai koefisien determinasi yang dipakai guna melakukan analisis ialah nilai  $R^2$  yang sudah dilakukan penyesuaian ( $R^2_{\text{adjusted}}$ ) yang dihitung memakai rumus.

$$R^2_{\text{adjusted}} = 1 - (1 - R^2) \frac{n-1}{n-k}$$

**Rumus 3. 6**  $R^2_{\text{adjusted}}$

Dimana

$R^2$  = Koefisien Determinasi

n = Jumlah data atau sampel

k = Jumlah variabel independen (bebas)

### 3.5.6. Uji Hipotesis

#### 3.5.6.1. Uji T

Uji parsial (uji t) ditujukan agar bisa menilai secara parsial pengaruh variabel bebas pada variabel terikat. (Ghozali, 2018 : 98) mengemukakan, uji t mengindikasikan sejauh mana pengaruh variabel bebas dalam menafsirkan variasi variabel terikat secara individual. Pada penelitian ini, rumus uji T yaitu:

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

**Rumus 3. 7 Uji T**

**Sumber:** (Sanusi, 2017 : 152)

Dimana

t = Distribusi t

n = Jumlah data

r = Koefisien korelasi parsial

$r^2$  = Koefisien determinasi

Hasil hitungan Uji T dibandingkan dengan  $t_{table}$  lewat tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang diterapkan sebagai dasar perbandingannya yaitu:

1. Jika nilai signifikan  $> 0,005$  maka hipotesis ditolak. Ini artinya variabel bebas tidak punya signifikansi pengaruh pada variabel terikat.
2. Jika nilai signifikan  $< 0.005$  maka hipotesis diterima. Ini artinya variabel bebas punya signifikansi pengaruh pada variabel terikat.

### 3.5.6.2. Uji F

Menurut (Sanusi, 2017 : 137) uji F membuktikan bahwa variasi variabel dependen menjelaskan sejumlah persentase oleh variabel independen bertepatan betul-betul nyata dan tidak mengalami secara tidak sengaja. Pada penelitian ini, rumus uji F dapat dilihat sebagai berikut.

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

**Rumus 3. 8** Uji F

Dimana

- $R^2$  = Koefisien determinasi
- $n$  = Jumlah data atau sampel
- $k$  = jumlah variabel independen (bebas)

Uji F hasil hitungan ini dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  yang diterima dengan menerapkan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau lewat *degree freedom* =  $n - k - 1$  dan kriterianya yaitu:

1.  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  artinya tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat
2.  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

## 3.6. Lokasi Dan Jadwal Penelitian

### 3.6.1. Lokasi Penelitian

Lokasi studi ini dilaksanakan di perusahaan PT Proyeksindo Utama yang lokasinya di Jl. Pembangunan, kompleks citra mas blok C No. 8-9 Penuin, Batam.

Tabel 3. 4 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	September 2020				Oktober 2020				November 2020				Desember 2020				Januari 2021			
		Minggu				Minggu				Minggu				Minggu				Minggu			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul	■	■																		
2	Pencarian data awal			■	■																
3	Penyusunan penelitian					■	■	■	■									■	■	■	■
4	Pembuatan kuesioner								■												
5	Penyebaran dan pengumpulan data									■	■										
6	Pengelolaan Data											■									
7	Saran dan Kesimpulan															■	■				