

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan bisnis di era Abad ke-21 telah berkembang sangat pesat dan mengalami metamorphosis yang berkesinambungan. Dimana salah satu contoh perubahan tersebut yaitu dalam hal perubahan teknologi dan gaya hidup (*life style*), dimana hal ini tidak lepas dari pengaruh globalisasi yang kini terjadi.

Dalam era globalisasi ini, memacu perusahaan untuk melakukan kegiatan keorganisasian dengan standart yang tinggi agar perusahaan dan sumber daya manusia lebih maju dan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dalam bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telat ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa berbagai keberhasilan aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, sarana atau prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas dan MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN) sudah dimulai, iklim kompetisi yang terjadi dan dihadapi oleh perusahaan akan sangat berbeda.

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting dalam proses produksi perusahaan karena sumber daya manusia adalah aset penting dalam pengembangan perusahaan dalam jangka waktu panjang. Secanggih apapun teknologi yang digunakan oleh perusahaan tetapi sumber daya manusia yang mampu menggerakkan teknologi tersebut. Sehingga perusahaan harus dapat menempatkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mengelola perusahaan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu

keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan yang baik dan dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Perkembangan sumber daya manusia diukur dengan menggunakan perpaduan antara efektivitas dan efisiensi. Yang merupakan strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planing, organizing, leading dan controlling*. Fungsi SDM untuk ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Sofyandi, 2013:6).

Suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing (*competitive advantage*) adalah melalui peningkatan modal manusia (*capital human*) untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Suatu konsep yang menarik perhatian beberapa manajer akhir-akhir ini adalah organisasi pembelajar (*learning organization*), dimana setiap orang atau setiap karyawan harus menambah kemampuannya agar dapat memberikan hasil yang terbaik (Bangun, 2010). Kemampuan yang dimaksud disini adalah kemampuan dalam membangun suatu komunikasi baik antara karyawan atau karyawan dengan sesama rekan, memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Dengan tujuan guna meningkatkan kinerja karyawan secara kuantitas dan kualitas, maka sosok pemimpin atau manajer yang dibutuhkan adalah yang mampu berkomunikasi dengan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik, akan memberikan motivasi bagi para karyawan untuk terus mengembangkan kinerjanya. Selain komunikasi dan motivasi, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif juga merupakan faktor bagi perusahaan maupun organisasi yang berkaitan dengan kinerja karyawan (Ardianto, 2016).

Peningkatan kinerja setiap individu pegawai dengan sendirinya akan mampu meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh. Dengan demikian pemimpin selalu berupaya agar pegawai pada organisasi selalu dapat bekerja dengan kinerja yang tinggi. Ada banyak faktor yang menjadikan kinerja lebih baik atau meningkat yaitu salah satunya faktor komunikasi, motivasi dan

lingkungan kerja. Jika faktor-faktor ini dilakukan dengan baik maka pencapaian kinerja karyawan yang diharapkan akan mudah didapatkan, namun jika sebaliknya maka kinerja karyawan menjadi lebih buruk dan bahkan timbul masalah-masalah sumber daya manusia lainnya di perusahaan. Komunikasi perlu sekali mendapat perhatian untuk diteliti, dipelajari, dipahami dan dipecahkan oleh setiap orang, terlebih-lebih mereka yang terlibat dalam organisasi. Sebab komunikasi yang efektiflah yang dapat menjamin tercapainya tujuan-tujuan organisasi.

PT. Grahadura Leidong Prima (PT.GLP) atau PT. BSP Tbk Unit Bisnis Sumut II adalah sebuah perusahaan yang beralamat di Desa Sukarame, tepatnya di Kota atau Kabupaten Labuhanbatu Utara yang merupakan salah satu kota kabupaten penting yang terletak di Provinsi Sumatera Utara. PT.GLP merupakan perusahaan PT. Bakrie Sumatera Plantations, Tbk, termasuk kedalam perusahaan kelompok usaha Bakrie (*Bakrie Group*). PT.GLP didirikan pada tahun 1995 di Medan berdasarkan Akta No.1 tanggal 1 Desember 1995.

PT. GLP dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menjalin komunikasi yang harmonis antar karyawan serta menciptakan motivasi kerja karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi karyawan.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Grahadura Leidong Prima khususnya karyawan dibagian kantor HO (*Hade Office*) yang bertanggungjawab terhadap tugasnya masing-masing baik dalam memonitor aktivitas, mengelola lingkungan kerja pada divisi *Accounting*, divisi *Admin*, dan divisi HRD dan Umum agar pencapaian kinerja sesuai dengan rencana dan target pada bidang masing-masing adalah Komunikasi. Komunikasi antara atasan dan bawahan tidak terjadi dalam berorganisasi tetapi komunikasi dapat terjadi antara sesama rekan kerja, untuk menjalin kerjasama yang baik dengansesama karyawan. Berdasarkan survei awal tentang komunikasi ditemukan fenomena di PT. GLP di bagian kantor HO (*Head Office*) yaitu adanya hubungan komunikasi yang tidak harmonis atau terjadi

miss communication dengan atasan, serta sesama karyawan, sehingga faktor *miss communication* akan menghambat tersalurnya alternatif yang perlu disampaikan. Misalnya masalah komunikasi, konflik antara atasan dan bawahan dalam hal kesalah pahaman saat berkomunikasi yang mengakibatkan berdampak pada kinerja karyawan menjadi menurun. Sehingga hubungan komunikasi ini akan berdampak menurunnya rasa percaya diri beberapa karyawan untuk bekerja secara efektif di perusahaan. Dalam organisasi para manajer dan karyawan harus menciptakan komunikasi yang baik, dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan.

Faktor yang kedua adalah motivasi. Motivasi berkaitan erat dengan kebutuhan pegawai, oleh sebab itu dalam pemberian motivasi harus bertitik tolak dari kebutuhan pegawai itu sendiri. Menurut Robbins (2014:222) menyatakan bahwa “motivasi adalah proses yang menjelaskan arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. PT. GLP memberikan motivasi berupa pemberian upah atau gaji tepat waktu, *insentif*, dan *reward* bagi karyawan yang berprestasi untuk dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, namun tidak semua karyawan mendapatkan reward atas kinerjanya karena tidak adanya jam lembur mengakibatkan pekerjaan menjadi tertunda. Dalam pemberian insentif dan reward kepada karyawan dapat memberikan motivasi bagi karyawan, sehingga terdapat dua komponen motivasi, yakni komponen dari dalam dan luar. Komponen dari dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang di inginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Jadi, komponen dari dalam ialah memuaskan kebutuhan yang ada dalam diri, sedangkan komponen luar adalah segala tujuan yang ingin di capai.

Faktor yang ketiga adalah lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan sarana pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan baik, apabila kondisi lingkungan tidak nyaman akan mengganggu proses pekerjaan pegawai yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat

kinerja karyawan. Menurut (Nitisemito, 2011), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik ialah segala sesuatu yang ada disekitar tempat bekerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang berkaitan dengan hubungan baik dengan sesama rekan kerja maupun keamanan dalam bekerja.

Lingkungan kerja fisik pada PT. GLP dimana kondisi kebersihan, pewarnaan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, dan kebisingan sudah hampir semuanya baik. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman kepada pegawai saat bekerja dengan memiliki lingkungan kerja yang kondusif pegawai dapat bekerja dengan lebih baik dan fokus. Lingkungan kerja Non-fisik di PT. GLP merupakan hubungan antara atasan dan bawahan dan antar pribadi yang akrab antar sesama pegawai di kantor, yang memotivasi pegawai agar lebih giat dan nyaman dalam bekerja seperti berkomunikasi dengan baik antar sesama pegawai, meluangkan waktu istirahat untuk saling menjalin hubungan dengan sesama pegawai, menerapkan peraturan yang sama dengan sesama pegawai agar tidak ada perasaan pengecualian diri diantara sesama pegawai.

Penilaian kinerja individu pada PT. Grahadura Leidong Prima (PT.GLP) yaitu nilai angka yang mencerminkan kontribusi karyawan terhadap hasil keseluruhan dari performansi unit kerja, dan disebut dengan Prestasi (P). Penilaian kinerja individu berdasarkan suatu pernyataan mengenai sasaran kerja yang hendak dicapai yang telah ditargetkan oleh seorang karyawan dalam satu periode dan disepakati oleh atasannya yang disebut dengan SKI (Sasaran Kerja Individu).

Tabel 1.1

Nilai Prestasi (NP) dihasilkan melalui konversi sebagai berikut:

Range Nilai (%)	Nilai Prestasi	Keterangan
≥ 110	P1	Istimewa
≥ 103 s.d < 110	P2	Baik Sekali
≥ 96 s.d < 103	P3	Baik
≥ 90 s.d < 96	P4	Kurang
< 90	P5	Kurang Sekali

Sumber: Data sekunder yang diolah (2020)

Sistem Manajemen *Performansi* Karyawan pada PT. Grahadura Leidong Prima (PT.GLP), secara garis besar mengukur 2 unsur dasar, yaitu:

1. Kinerja individu, yang berisi tentang target-target (program kerja) atau sasaran kinerja yang ingin dicapai.
2. Kompetensi individu, yang terdiri:
 - a. *Care competency* yaitu mencakup nilai-nilai inti perusahaan yang harus dimiliki oleh setiap individu.
 - b. *Spesific competency*, yaitu terdiri dari:
 - 1) *Skill dan Knowledge*, yaitu mencakup tingkat pengetahuan dan keterampilan individu yang dibutuhkan oleh setiap pekerjaan sesuai dengan kompetensinya.
 - 2) *Personal quality*, yaitu mencakup kualitas personal yang dibutuhkan oleh setiap peran yang ada di perusahaan baik manajerial atau non manajerial.

Tabel 1.2
Rekapitulasi SKI (Sasaran Kerja Individu) Tahun 2017, 2018 dan 2019

NO	Prestasi	Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2019	
		jumlah	%	Jumlah		Jumlah	%
1	P1		.27%	3	.44%	0	0
2	P2	2	8.63%	18	4.63%	60	48%
3	P3	20	7.1%	102	82.93%	65	52%
4	P4	0	0	0	0	0	0
5	P5	0	0	0	0	0	0
	Jumlah	117	100%	123	100%	125	100%

Sumber: Data sekunder yang diolah (2020)

Pada table 1.2 di atas menunjukkan kinerja karyawan pada PT. Grahadura Leidong Prima (PT.GLP) secara individu, yang dinilai berdasarkan pelaksanaan program kerja yang dapat diselesaikan dengan tepat waktu atau tidak oleh seorang karyawan dalam satu periode sesuai dengan yang direncanakan. Sepanjang tahun 2017-2019 prestasi kerja karyawan berada pada nilai P1, P2, dan P3. P1 menunjukkan pencapaian target kerja 110% dari yang telah ditargetkan, P2 menunjukkan pencapaian target kerja antara 103-110% dari yang telah ditargetka, dan P3 menunjukkan pencapaian target kerja antara 96-103% dari yang telah ditargetka. Pada tahun 2018 prestasi kerja individu karyawan mengalami penurunan akibat jam kerja yang kurang sehingga tidak tepat waktu dalam penyelesaian tugas yang diberikan pada P1 dan P2. Pada P1 penurunan sebanyak 2 orang, P2 penurunan sebanyak 74 orang, dan hanya P3 mengalami peningkatan sebanyak 82 orang. Sedangkan pada tahun 2019 prestasi kerja individu karyawan kembali mengalami penurunan pada P1 yaitu tidak ada karyawan yang mencapai target kerja diatas 110% dari yang telah ditargetkan. Tetapi pada tahun 2019, P2 mengalami peningkatan sebanyak 42 orang dan P3 mengalami penurunan sebanyak 37 orang.

Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja individu pada tahun 2019 mengalami penurunan karena sama sekali tidak ada yang dapat

mencapai P1, hanya dapat mencapai P2 dan P3. Namun, di sisi lain secara keseluruhan kinerja individu karyawan masih bisa dikatakan baik, karena kinerja karyawan individu selalu mencapai kisaran 96% dari target mereka. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Grahadura Leidong Prima (PT. GLP) memiliki perilaku yang positif terhadap perusahaan seperti dalam hal berkomunikasi, motivasi dalam bekerja dan lingkungan kerja yang nyaman dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Grahadura Leidong Prima Labuhanbatu Utara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Grahadura Leidong Prima Labuhanbatu Utara?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Grahadura Leidong Prima Labuhanbatu Utara?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Grahadura Leidong Prima Labuhanbatu Utara?
4. Apakah terdapat pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Grahadura Leidong Prima Labuhanbatu Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Grahadura Leidong Prima Labuhanbatu Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Grahadura Leidong Prima Labuhanbatu Utara.

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Grahadura Leidong Prima Labuhanbatu Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Grahadura Leidong Prima Labuhanbatu Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan adanya latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, penulis juga ingin menuliskan manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi penulis
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Grahadura Leidong Prima Labuhanbatu Utara.
2. Bagi perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Grahadura Leidong Prima Labuhanbatu Utara.
3. Bagi peneliti selanjutnya
Sebagai bahan referensi untuk bahan bacaan, mencari informasi, dan menambah wawasan atau ilmu pengetahuan bagi yang berminat dalam bidang yang serupa.
4. Bagi Universitas HKBP Nommensen
Sebagai tambahan literasi kepustakaan dibidang Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya komunikasi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

BAB 2

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kinerja

Umumnya setiap lembaga, perusahaan, maupun organisasi sangat memperhatikan SDM yang dimilikinya, dan selalu melakukan berbagai upaya untuk mengoptimalkan hasil kinerja SDM mereka. Hal ini dikarenakan SDM merupakan salah satu faktor penentu bagi suatu lembaga atau perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaannya. Oleh karena itu, kinerja karyawan perlu ditetapkannya tujuan dan target agar kinerja karyawan dapat diukur untuk menentukan apakah pekerjaan yang dihasilkan sudah optimal.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh Seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara, (2015:67) kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Yang dimaksud dengan kualitas di sini adalah dilihat dari segi kebersihan, kehalusan dan ketelitian dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Sedangkan, yang dimaksud dengan kuantitas itu dilihat dari banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan tersebut.

Menurut Wibowo (2015) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Menurut Rivai (2012:309), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2016:160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2013:121).

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui kinerja merupakan suatu hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai dan mampu menghasilkan prestasi dalam pekerjaannya sesuai dengan tanggungjawabnya disuatu instansi. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

2.1.2 Faktor–faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Handoko (2016) yaitu faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya.

Menurut Mangkunegara (2013:67) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya.

2.1.3 Indikator kinerja

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.2 Komunikasi

2.2.1 Pengertian Komunikasi

Didalam berorganisasi setiap individu diharuskan mampu saling berkomunikasi dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Namun banyak orang beranggapan bahwa komunikasi bukanlah sesuatu yang dipandang penting karena setiap orang mampu berkomunikasi setiap saat. Tetapi didalam membentuk organisasi yang memiliki tujuan setiap orang diharuskan mampu untuk saling berkomunikasi dan membentuk suatu kerja sama pada setiap anggota organisasi sangat diperlukan komunikasi yang baik. Komunikasi bukan hanya memberikan makna, tetapi juga harus dapat dipahami oleh pihak yang diajak berkomunikasi. Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor keberhasilan suatu organisasi, apabila komunikasi antara atasan dan bawahan atau satu karyawan dengan karyawan lain mengalami masalah maka akan berdampak pada pekerjaan yang dilakukan sehingga yang merasakan kerugian atau dampaknya tidak hanya karyawan tetapi juga perusahaan.

Secara terminologi, para ahli komunikasi memberikan pengertian komunikasi menurut sudut pandang dan pendapat mereka masing-masing diantaranya: Alo Liliweri dalam bukunya dasar-dasar Komunikasi Antar

Budaya mengutip pendapat Walstrom dari berbagai sumber menyebutkan beberapa definisi komunikasi, yakni:

1. Komunikasi antar manusia sering diartikan dengan pernyataan diri yang paling efektif.
2. Komunikasi merupakan pertukaran pesan-pesan secara tertulis dan lisan melalui percakapan, atau bahkan melalui penggambaran yang imajiner.
3. Komunikasi merupakan pembagian informasi atau pemberian hiburan melalui kata-kata secara lisan atau tertulis dengan metode lainnya.
4. Komunikasi merupakan pengalihan informasi dari seorang kepada orang lain.
5. Pertukaran makna antara individu dengan menggunakan sistem simbol yang sama.
6. Komunikasi adalah proses pengalihan pesan yang dilakukan seorang melalui suatu saluran tertentu kepada orang lain dengan efek tertentu.
7. Komunikasi adalah proses pembagian informasi, gagasan atau perasaan yang tidak saja dilakukan secara lisan dan tertulis melainkan melalui bahasa tubuh, atau gaya atau tampilan pribadi, atau hal lain disekelilingnya yang memperjelas makna.

Hamali, (2016) mengatakan bahwa komunikasi kerja adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya. Mangkunegara, (2018) mengatakan komunikasi ialah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Wibowo (2015) mengatakan bahwa komunikasi adalah merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai sender kepada pihak lain sebagai *receive* untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon balik kepada sender.

Melihat berbagai komunikasi yang telah diberikan para ahli sangatlah beragam tergantung atas pendekatan yang digunakan dalam menelaah

pengertian komunikasi itu sendiri. Saefullah menyatakan pada dasarnya secara terminologis para ahli berusaha mendefinisikan komunikasi dari berbagai perspektif, mulai dari perspektif filsafat, sosiologi, dan psikologi. Walaupun demikian dari berbagai definisi yang diungkapkan para ahli di atas maka secara umum komunikasi dapat diartikan sebagai suatu penyampaian pesan baik verbal maupun non verbal yang mengandung arti atau makna tertentu atau lebih jelasnya dapat dikatakan penyampaian informasi atau gagasan dari seseorang kepada orang lain baik itu berupa pikiran dan perasaan-perasaan melalui sarana atau saluran tertentu.

2.2.2 Tujuan dan Manfaat Komunikasi

Menurut Husain Husman (2011:420) dapat dilihat sebagai berikut:

1. Sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial.
2. Menyampaikan dan atau menerima informasi.
3. Menyampaikan dan menjawab pertanyaan.
4. Mengubah perilaku melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.
5. Mengubah keadaan sosial.
6. Dua hal yang dapat mengubah perilaku dan keadaan sosial adalah komunikasi dan pengambilan keputusan.

2.2.3 Indikator Komunikasi

Komunikasi merupakan proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai tujuan yang dimaksud. Menurut Miftahthoha (2014, hal. 191), “menyatakan indikator komunikasi antar pribadi bisa efektif adalah Keterbukaan, Empati, Dukungan, Kepositifan, Kesamaan”. Berdasarkan indikator komunikasi yang dikemukakan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Keterbukaan

Untuk menunjukkan kualitas keterbukaan dari komunikasi antar pribadi paling sedikit ada dua aspek, yakni: aspek keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain. Dengan keinginan untuk terbuka ini dimaksudkan agar diri masing-masing tidak tertutup didalam menerima informasi dan berkeinginan untuk menyampaikan informasi dari dirinya bahkan juga informasi mengenai dirinya kalau dipandang relevan dalam rangka pembicaraan antar pribadi dengan lawan bicaranya. Aspek lainnya ialah keinginan untuk menanggapi secara jujur semua stimuli yang datang kepadanya.

2. Empati

Dengan empati dimaksudkan untuk merasakan sebagai mana yang dirasakan oleh orang lain suatu perasaan bersama perasaan orang lain yakni, mencoba merasakan dalam cara yang samadengan perasaan orang lain. Dan yang paling penting ialah kita tidak bakal memberikan penilaian pada perilaku atau sikap mereka sebagai perilaku atau sikap yang salah atau benar.

3. Dukungan

Dengan dukungan ini akan tercapai komunikasi antar pribadi yang efektif. dukungan adakalanya terucapkan dan adakalanya tidak terucapkan. Dukungan yang tidak terucapkan tidaklah mempunyai nilai yang negatif, melainkan dapat merupakan aspek positif dari komunikasi. Sedangkan dalam keterbukaan dan empati komunikasi antarpribadi tidak bisa hidup dalam suasana yang penuh ancaman.

4. Kepositifan

Komunikasi akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang. Komunikasi akan terpelihara baik jika suatu perasaan positif terhadap orang lain itu dikomunikasikan. Suatu perasaan positif dalam suatu komunikasi umum, amat bermanfaat untuk mengefektifkan kerja sama.

5. Kesamaan

Komunikasi bisa efektif jika orang-orang yang berkomunikasi itu dalam suasana kesamaan, bukan berarti bahwa orang-orang yang tidak mempunyaikesamaan tidak bisa berkomunikasi.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam hal ini motivasi berasal dari kata motif yang berarti “dorongan” atau rangsangan atau daya penggerak” yang ada dalam diri seseorang.

Dalam Hasibuan (2016:142) ada beberapa pengertian motivasi. Menurut Hasibuan motivasi merupakan “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang, agar mereka mau bekerja sama, Bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Sedangkan Menurut Robbins (2014:222), menyatakan bahwa “Motivasi sebagai proses yang menjelaskan arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya”. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Sedangkan pengertian motivasi kerja menurut Hasibuan (2016:142) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Motivasi juga dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap tujuan itu sendiri. Menurut Mangkunegara (2015:93) motivasi ini bersifat aktivitas dimulai dalam diri lalu diakhiri bagaimana kita menempatkannya bahkan menerapkannya.

Dari berbagai definisi mengenai pendapat para ahli dan peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kemauan yang bersumber dari dalam diri yang dapat menyebabkan kontribusi maksimalnya untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu. Dengan kata lain motivasi menjelaskan kenapa SDM dalam organisasi berperilaku sedemikian rupa dalam pola kerjanya.

2.3.2 Indikator Motivasi

Menurut (Mangkunegara, 2015:101) terdapat lima indikator untuk mengukur motivasi sebagai berikut:

1. **Kebutuhan fisik,**
Ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.
2. **Kebutuhan rasa aman dan keselamatan,**
Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. **Kebutuhan sosial,**
Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima di kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.
4. **Kebutuhan akan penghargaan,**
Ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. **Kebutuhan perwujudan diri,**
Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada pada sekitar perusahaan yang dapat mempengaruhi cara kerja dan kinerja dari para karyawan di tempat kerja. Suatu kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik

atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat dan nyaman. Untuk lebih jelasnya lagi pengertian lingkungan kerja akan dikemukakan oleh beberapa para ahli, yaitu:

Menurut Nuraini (2013) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya”. Menurut Suyotno (2015:38) mendefinisikan, “Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya”. Nitisemito (2012:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2014:2) “Lingkungan merupakan proses yang digunakan perencanaan strategi untuk memantau sector lingkungan dalam menentukan peluang/ancaman terhadap organisasi/perusahaan”.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Menurut Sedarmayanti (2014) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang: Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan

kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawansaat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman dalam bekerja. Untuk itu lingkungan kerja mempengaruhi kinerja yang baik untuk menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal.

2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2014) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kinerja karyawan, diantaranya:

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
7. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2012) dalam bukunya yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya

di tempat kerja Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja.

3. Kebisingan

Di tempat kerja Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "*air condition*" yang tepat merupakan salah satu

cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempatkerja.

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM). Sehingga dalam lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Jurnal	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Hakim Fachrezi Hazmanan Khair (2020) Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	uji analysis path	Ada pengaruh dan signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja, ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja.
2	Artika Simamora (2019)	Uji t, Uji F. Uji regresi linear berganda, dan	Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh dan

	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan	uji R ²	signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan.
3	Julita, dkk (2018) Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan.	analisis regresi linier berganda, dan (uji T, ujiF, dan koefisien determinasi)	Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan.
4	Fauzia Luckytasari Rudhito, dkk (2018) Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Surabaya-Gempol	Uji F, Uji t dan Uji dominan	komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bahwa secara parsial variabel komunikasi motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh dominan

			terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Cabang Surabaya-gempol.
5	Vivi Dwihasrianti, dkk (2019) Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Samudera Indonesia TBK	Validitas,Uji t, Uji F, Analisis Determinasi (R2), Analisis Regresi Berganda, dan Uji <i>Kolmogrov-Smirnov</i> .	1.Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pt Samudera Indonesia Tbk. Komunikasi berpengaruh positif dan namun tidak signifikan, atau dapat diartikan semakin dalam menjalin komunikasi, maka semakin meningkat keharmonisan kinerja karyawan. 2.Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Samudera Indonesia Tbk. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, atau dapat diartikan semakin baik dalam memeberikan motivasi, maka semakin meningkat semangat

			<p>kinerja karyawan.</p> <p>3.Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Indonesia Tbk. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, atau dapat diartikan semakin baik dalam lingkungan kerja sema, maka semakin meningkat kenyamanan kinerja karyawan.</p> <p>4.Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Samudera Indonesia Tbk. Secara simultan komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan bersama..</p>
--	--	--	--

Sumber: Berbagai artikel / jurnal (2020)

2.6 Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Menemukan adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja. mungkin mengkomunikasikan penilaian kepada bawahannya, para pemimpin harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi karyawan dan bagaimana menyampaikannya. Disamping itu pemimpin perlu berkomunikasi secara intens dengan bawahannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Sehingga dalam suatu instansi menyampaikan komunikasi yang pasti sangat penting dalam mencapai kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Hakim Fachrezi Hazmanan Khair (2020) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H1: Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku karyawan terbentuknya motif berprestasi dalam perkembangan kepribadian manusia. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu keluarga dan kebudayaan, jenis kelamin, prestasi, cita-cita atau aspirasi, kemampuan belajar, kondisi pegawai, kondisi lingkungan, dan upaya pemimpin memotivasi karyawan. Dengan adanya faktor-faktor tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Artika Simamora (2019) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kerja pada karyawan dalam memberi semangat untuk menyelesaikan tugasnya. Meskipun faktor ini penting dan berpengaruh besar bagi karyawan

tapi masih banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan lingkungan kerjanya. Sehingga keadaan lingkungan kerja bukan hanya sekedar berpengaruh namun seringkali sangat berpengaruh besar bagi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Fauzia Luckytasari Rudhito, dkk (2018) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

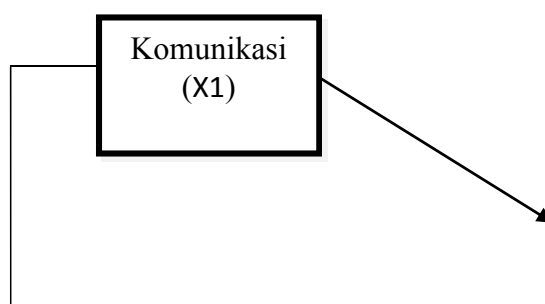
4. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

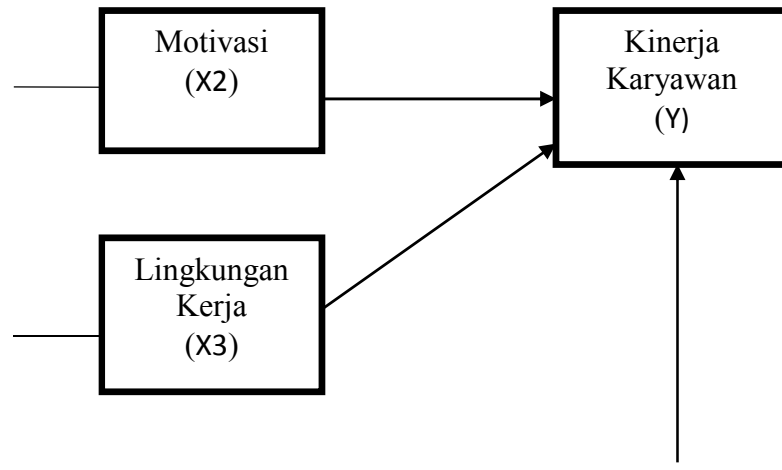
Komunikasi merupakan kekuatan utama dalam membentuk suatu organisasi, untuk ini dibutuhkan interaksi antara pimpinan maupun dengan bawahannya. Komunikasi yang harmonis dalam suatu organisasi berbagai informasi baik dari pimpinan maupun antar karyawan akan mengalir lancar. Untuk menciptakan komunikasi yang harmonis dibutuhkan lingkungan kerja yang nyaman. Tidak hanya lingkungan fisik saja melainkan non fisik juga, seperti hubungan antara karyawan. Selain komunikasi dan lingkungan kerja, motivasi juga salah satu hal penting untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Terdapat hubungan antara komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja, yaitu sama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Vivi Dwihasrianti, dkk (2019) menunjukkan bahwa Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Adapun kerangka pemikiran penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.1





Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan kajian empiris yang telah dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Grahadura Leidong Prima
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Grahadura Leidong Prima
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Grahadura Leidong Prima
4. Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Grahadura Leidong Prima.

BAB 4

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian Asosiatif yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur variabel bebas dengan menggunakan angka-angka yang diolah melalui analisis statistik dan Metode Deskriptif merupakan metode yang digunakan dengan cara mengumpulkan data dan mengelompokkannya untuk analisis, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai fakta-fakta dan sifat serta hubungan antara fenomena yang sedang diteliti.

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai pada bulan Oktober 2020 sampai dengan selesai. Adapun lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Grahadura Leidong Prima beralamat di Jl.Besar Desa Sukarame Baru, Aek Kanopan, Labuhanbatu Utara, Sumatera Utara.

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiono (2016:115) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai hanya dibagian Staff HO (*Hade Office*) di kantor PT. Grahadura Leidong Prima yang berjumlah 46 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki yang mewakili populasi. Dalam penelitian ini populasi berjumlah 46 orang dan masih bisa dijangkau peneliti sehingga seluruh populasi akan menjadi sampel dalam penelitian ini.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus dengan sampel jenuh dimana peneliti mengambil sampel sebanyak populasi pegawai yang telah ditentukan di PT.Grahadura Leidong Prima Labuhanbatu Utara.

3.4 Jenis dan Pengumpulan Data Penelitian

3.4.1 Data Primer

Data primer diperoleh dengan melakukan survey langsung PT.Grahadura Leidong Prima Labuhanbatu Utara agar data yang diperoleh lebih akurat. Adapun cara yang dilakukan untuk memperoleh data primer meliputi:

a. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dan pengamatan langsung dengan mengadakan tanya jawab kepada salah satu pegawai yang mengetahui permasalahan yang umum terjadi dikantor PT.Grahadura Leidong Prima Labuhanbatu Utara.

b. Kuisisioner

Metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis kepada responden. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Daftar pertanyaan yang diberikan berupa gambaran umum yang berkaitan dengan pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Grahadura Leidong Prima Labuhanbatu Utara.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan berbagai data atau dokumen yang digunakan sebagai pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang dapat diperoleh dari:

a. Profil perusahaan PT. Grahadura Leidong Prima Labuhanbatu Utara.

- b. Rekapitulasi absensi karyawan bagian staff HO di PT. Grahadura Leidong Prima Labuhanbatu Utara.
- c. Laporan hasil pengukuran capaian indikator kinerja karyawan

3.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal yang dikemukakan oleh Likert dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Instrumen Skala Likert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2016)

3.6 Defenisi Variabel dan Indikator Penelitian

Defenisi operasional dan variabel penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Defenisi Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala pengukuran

Komunikasi (X1)	Komunikasi merupakan proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai tujuan yang dimaksud. Sumber: Miftahthoha (2014)	1. keterbukaan (openness), 2. Empati (empathy), 3. Dukungan (support), 4. Rasapositif (positiveness), 5. Kesamaan Sumber : Miftahthoha (2014 : 191)	Skala Likert
Motivasi (X2)	Motivasi ini bersifat aktivitas dimulai dalam diri lalu diakhiri bagaimana kita menempatkannya bahkan menerapkannya. Sumber : Mangkunegara (2015:93)	1. kebutuhan fisik, 2. kebutuhan rasa aman dan keselamatan, 3. kebutuhan sosial, 4. kebutuhan akan penghargaan 5. kebutuhan perwujudan diri Sumber : Mangkunegara(2013 :101)	Skala Likert
Variabel	Defenisi	Indikator	Skala pengukuran

Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Sumber : Nitisemito (2012:183)	1.Penerangan/cahaya 2. Sirkulasi udara di tempat kerja 3. Kebisingan 4. Bau tidak sedap di tempat kerja 5. Keamanan di tempat kerja Sumber : Nitisemito (2012)	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sumber: Afandi (2018:83)	1.Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 4. Disiplin kerja 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kepemimpinan 8. Kejujuran 9. Kreativitas Sumber: Afandi (2018:89)	Skala Likert

Sumber : Dibuat oleh Penulis 2021

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Sugiyono (2014:268) Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti. Untuk melakukan uji validitas ini menggunakan program SPSS. Jika dinilai signifikan ($P Value$) $> 0,05$, maka tidak terjadi hubungan yang signifikan sedangkan, apabila nilai signifikan ($P Value$) $< 0,05$, maka terjadi hubungan yang signifikan.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur. Jika alat ukur yang digunakan tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Dengan menggunakan *SPSS for windows* digunakan metode *Cronbach's Alpha* untuk pengujian reliabilitas menggunakan batas 0,6 jika nilai alpha berada diatas atau lebih dari 0,6 maka dapat dikatakan datanya sudah reliable dan sebaliknya, jika nilai alpha berada dibawah 0,6 maka dinyatakan tidak reliable.

3.7.3 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis variabel digunakan untuk mendapatkan gambaran tentang variabel melalui nilai *mean* masing- masing variabel.

1. Menghitung nilai *mean* untuk setiap variabel/objek/item. Rata-rata, dapat diketahui bobot nilai tertinggi adalah 5 dan bobot nilai terendah adalah 1.
2. Membuat kategori nilai *mean* yaitu
 - a. Menentukan skor maksimum 5
 - b. Menentukan skor minimum 1
 - c. Menentukan rentang kategori dengan cara sebagai berikut:

$$interval = \frac{(kelas\ maksimum - kelas\ minimum)}{kelas\ interval}$$

$$interval = \frac{(5 - 1)}{5} = 0,80$$

Sehingga dapat ditentukan range jawaban sebagai berikut:

Skor rata-rata antara 1,00-1,80

Skor rata-rata antara 1,81-2,60

Skor rata-rata antara 2,61-3,40

Skor rata-rata antara 3,41-4,20

Skor rata-rata antara 4,21-5,00

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan langkah yang dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residu terhadap perbedaan yang ada, terhadap data yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Dalam penelitian ini akan dideteksi melalui analisis grafis yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Dasar pengambilan keputusan adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.8.2 Uji Heterokedastisitas

Uji ini dilakukan untuk menguji model regresi apakah terjadi ketidak samaan varians dari residual observasi yang satu dengan yang lainnya. Model regresi yang baik adalah homokedasitas atau dengan kata lain tidak terjadi heterokedastisitas.

3.8.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear diantara variabel bebas dalam model regresi. Variabel bebas tidak menunjukkan gejala multikolinearitas apabila hasil uji VIF menunjukkan nilai kurang dari 10 ($VIF < 10$).

3.9 Metode Analisis Data

Metode teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif yang digunakan untuk menguji hubungan atau pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan perhitungan statistik. Teknik analisis data dapat dilakukan dengan tahap sebagai berikut:

3.9.1 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Regresi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y). Hubungan fungsional antara variabel terikat dan variabel bebas dibuat sebagai berikut:

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

Dimana:

Y	= Kinerja
a	= Konstanta
b _{1,2,3}	= Koefisien regresi variabel X
X ₁	= Komunikasi
X ₂	= Motivasi
X ₃	= Lingkungan Kerja
e	= Standar error

3.9.2 Uji Parsial (t)

Uji t-test dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dan menganggap yang lain konstan. Pengujian ini dilakukan menggunakan uji t dengan tingkat pengujian pada signifikan 5% derajat kebebasan (*degree of freedom*) atau $df = (n-k)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Penetapan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi (X₁)

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < \alpha = 5\%$ maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Grahadura Leidong Prima Labuhanbatu Utara.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig > \alpha = 5\%$ maka H₀ diterima dan H₁ ditolak, artinya Komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Grahadura Leidong Prima Labuhanbatu Utara.

2. Motivasi (X₂)

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < \alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Grahadura Leidong Prima Labuhanbatu Utara.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig > \alpha = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Grahadura Leidong Prima Labuhanbatu Utara.

3. Lingkungan Kerja (X_3)

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < \alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Grahadura Leidong Prima Labuhanbatu Utara.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig > \alpha = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Grahadura Leidong Prima Labuhanbatu Utara.

3.9.3 Uji Simultan (F)

Uji simultan merupakan pengujian serentak untuk mengetahui apakah variabel bebas komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 5\%$). Penetapan hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < \alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel Komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig > \alpha = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya Komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3.9.4 Uji koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui kadar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika nilai koefisien mendekati satu berarti variabel bebas berpengaruh kecil terhadap variabel terikat.