

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. JACPA EDUCARE INDONESIA**

SKRIPSI

Oleh :

JONATHAN BERLIAN

20160500148

JURUSAN MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2021

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
PADA PT. JACPA EDUCARE INDONESIA**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar
Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

Oleh :

JONATHAN BERLIAN

20160500148



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG
2021**

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

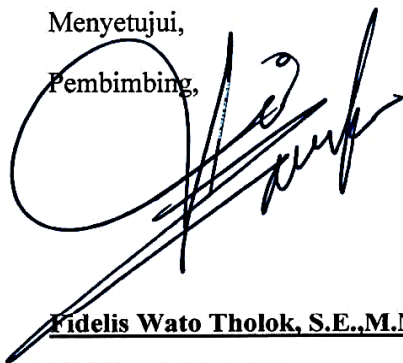
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Jonathan Berlian Handoyo
NIM : 20160500148
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JACPA
Educare Indonesia

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 1 Oktober 2020

Menyetujui,
Pembimbing,



Fidelis Wato Tholok, S.E., M.M.

NIDN : 0401127407

Mengetahui,
Ketua Jurusan,



Eso Hernawan, S.E., M.M.

NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fidelis Wato Tholok, S.E.,M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Jonathan Berlian Handoyo

NIM : 20160500148

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

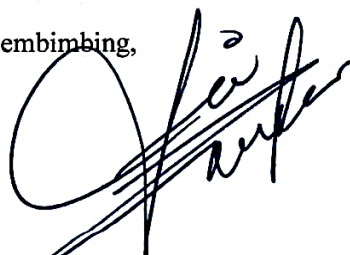
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JACPA Educare Indonesia.
Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

rma

Tangerang, 18 Januari 2021

Menyetujui,

Pembimbing,

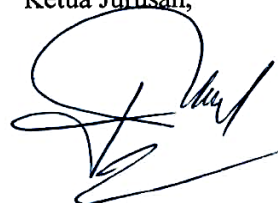


Fidelis Wato Tholok, S.E.,M.M.

NIDN : 0401127407

Mengetahui,

Ketua Jurusan,



Eso Hernawan, S.E., M.M.

NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JACPA Educare Indonesia

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Jonathan Berlian Handoyo

NIM : 20160500148

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

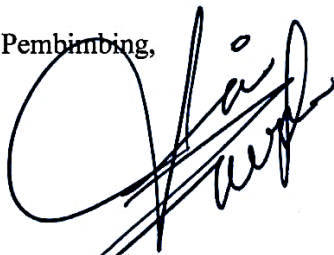
Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M)**.

erja

Tangerang, 18 Januari 2021

Menyetujui,

Pembimbing,



Fidells Wato Tholok, S.E., M.M.

NIDN : 0401127407

Mengetahui,

Ketua Jurusan,



Eso Hernawan, S.E., M.M.

NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Jonathan Berlian Handoyo
NIM : 20160500148
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JACPA Educare Indonesia

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat “**SANGAT MEMUASKAN**” oleh tim penguji pada hari Jumat, tanggal 1 Februari 2020.


Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.
NIDN : 0421077402



Penguji I : Pujiarti, S.E., M.M.
NIDN : 0419096601



Penguji II : Fx.Pudjo Wibowo, S.E., M.M.
NIDN : 0430067206



Dekan Fakultas Bisnis



Rr.Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NIDN : 0427047303

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana baik di Universitas Buddhi Dharma maupun di Perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti buku, artikel, jurnal, data sekunder, dan responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Dekan Fakultas atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma di perguruan tinggi.

Tangerang, 18 Januari 2021



Jonathan Berlian

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Dibuat oleh,

NIM : 20160500148
Nama : Jonathan Berlian
Jenjang Studi : S1
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul : “PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHANAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS : PT. JACPA EDUCARE INDONESIA)”.

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media, atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atau pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 18 Januari 2021

Penulis



(Jonathan Berlian)

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
PADA PT. JACPA EDUCARE INDONESIA**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JACPA EDUCARE INDONESIA. Penulis menyebarkan 45 kuisisioner kepada karyawan PT. JACPA EDUCARE INDONESIA. Penulis menyebarkan kuisisioner yang berjumlah 45 sesuai dengan populasi karyawan sebesar 45 orang. Penulis menggunakan SPSS versi 20 untuk mengolah data yang sudah terkumpul dari hasil jawaban kuisisioner. Model penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif untuk mengetahui gambaran secara sistematis dan akurat mengenai faktor-faktor yang diteliti.

Dari persamaan linear berganda diperoleh persamaan sebagai berikut : $Y = 11,125 + 0,419 X_1 + 0,309 X_2$ artinya setiap ada peningkatan atau penurunan variabel X_1 dan X_2 , dimana artinya ketika variabel X_1 mengalami peningkatan 1 point maka variabel Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,419 sedangkan apabila variabel X_2 mengalami kenaikan sebesar 1 point maka variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,309.

Diperoleh hubungan antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 59,8% dan sisanya 40,2% dipengaruhi oleh faktor lain dan hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 65,9% dan sisanya 34,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan uji hipotesis diperoleh thitung untuk Komunikasi (X_1) sebesar 4,258 dan thitung untuk Lingkungan Kerja (X_2) 2,745 dengan ttabel sebesar 1.68195 yang diperoleh dari T tabel distribusi untuk $df = 45-3$ dan level of significant 0,0. Dengan kata lain H_a diterima H_0 ditolak karena thitung > ttabel . sedangkan dari hasil uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 40.559 dimana nilai itu lebih besar dari Ftabel sebesar 3,22 dengan tingkat signifikan 0,0 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci : Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

**THE EFFECT OF COMMUNICATION AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE
AT PT. JACPA EDUCARE INDONESIA**

ABSTRACT

This study aimed to determine the effects of communication and work environment on Employee Performance in PT. JACPA Educare Indonesia. The author provided 45 questionnaires for PT JACPA Educare Indonesia employees. The author spread questionnaires, totaling 45 employees. The author uses the 20th version of SPSS to process the collected data from the questionnaire results. The research model used by the author in this research is descriptive research to find a systematic and accurate picture of the factors studied.

From the multiple linear equations obtained by the following formula: $Y = 11.125 + 0.419 X1 + 0.309 X2$ means that every time there is an increase or decrease in variables $X1$ and $X2$, it means that if the variable $X1$ increases by 1 point, the Y variable will increase by 0.419 when if variable $X2$ increases by 1 point, variable Y increases by 0.309.

The relationship between Communication for Employee Performance of 59.8% and 40.2% was influenced by other factors and the relationship between Employment for Workforce Performance was 65.9% and 34.1% was influenced by other factors.

Based on the hypothesis test obtained t count for Communication ($X1$) of 4.258 and t count for Work Environment ($X2$) of 2.745 with table t 1.68195 obtained from T distribution table for $df = 45-3$ and significance level 0.0. In other words, H_a is accepted, H_o is rejected because t count $>$ t table. Meanwhile from the test results F obtained a F count value of 40,559 where the value was greater than F table of 3.22 with a significance level of 0 less than 0.05 then H_o was rejected and H_a accepted.

Keywords: *Communication, Work Environment, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Judul skripsi yang penulis ambil adalah “Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JACPA Educare Indonesia”. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada jurusan Manajemen di Universitas Buddhi Dharma di Tangerang.

Dalam skripsi ini penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari segi penulisan, tata bahasa maupun, pembahasannya dikarenakan oleh segala keterbatasan kemampuan, pengetahuan, waktu, biaya, dan pengalaman yang dimiliki penulis. Penulis sudah berusaha untuk mempersembahkan skripsi ini dengan sebaik mungkin sehingga skripsi ini akan memberikan manfaat kepada berbagai pihak. Penulis mengharapkan memperoleh masukan saran dan kritik yang bersifat membangun sehingga akan menjadi masukan bagi penulis.

Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. Sofian Sugioko, M.M, CPMA selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.

3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Fidelis Wato Tholok, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing materi yang telah banyak membantu memberikan bimbingan dan arahan demi terwujudnya skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai harganya.
6. Kepada seluruh Karyawan Universitas Buddhi Dharma yang telah membantu kelancaran administrasi, informasi dan registrasi selama ini.
7. Pimpinan dari PT. JACPA Educare Indonesia yang telah memperbolehkan dan membantu penulis melakukan penelitian di Perusahaan.
8. Kepada Karyawan PT. JACPA Educare Indonesia yang telah memberikan bantuan dengan mengisi kuisisioner untuk pengumpulan data guna menyusun skripsi ini.
9. Kepada orang tua serta adik - adik saya yang telah memberikan motivasi baik secara moril maupun non moril sehingga penyusunan skripsi ini terselesaikan dengan baik.
10. Kepada teman teman saya yang mendukung saya dalam menuntaskan skripsi saya.

Tangerang, 18 Januari 2021

Jonathan Berlian Handoyo
Nim :20160500148

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK viii

ABSTRACT ix

KATA PENGANTAR x

DAFTAR ISI xii

DAFTAR TABEL xvii

DAFTAR BAGAN xxi

DAFTAR GAMBAR xxii

BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian.....	6
F. Sistematika Penulisan Skripsi.....	7
BAB II : LANDASAN TEORI.....	9
A. Gambaran Umum Teori	9
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2. Fungsi Operatif Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
3. Pengertian Komunikasi.....	12
a. Prinsip Komunikasi yang Efektif	13
b. Bentuk Komunikasi.....	15
c. Tujuan Manfaat Komunikasi.....	16
d. Indikator Komunikasi.....	17
4. Lingkungan Kerja	18
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	18
b. Tempat Kerja yang Sesuai Dengan Manusia	18
5. Kinerja Karyawan	24
a. Pengertian Kinerja Karyawan	24
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja	24

c. Aspek-Aspek Standar Pekerjaan dan Kinerja.....	26
B. Hasil Penelitian Terdahulu.....	26
C. Kerangka Pemikiran.....	29
D. Perumusan Hipotesa.....	30

BAB III : METODE PENELITIAN..... 31

A. Jenis Penelitian.....	31
B. Objek Penelitian.....	32
1. Sejarah Perusahaan.....	32
2. Visi & Misi Perusahaan.....	32
3. Struktur Organisasi.....	33
4. Uraian Tugas.....	34
C. Jenis dan Sumber Data.....	36
1. Jenis Data.....	36
2. Sumber Data.....	36
D. Populasi dan Sampel.....	37
1. Populasi.....	37
2. Sampel.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
1. Teknik Pengumpulan Data Primer.....	38
2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder.....	38
F. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	39
G. Teknik dan Analisis Data.....	41

1. Uji Instrumen Penelitian.....	42
2. Uji Model Statistik	46
3. Uji Hipotesis	48
a. Uji t.....	48
b. Uji F.....	49
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	51
1. Deskripsi Data Responden.....	51
a. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
b. Data Responden Berdasarkan Usia	53
c. Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	54
2. Deskripsi Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>).....	54
a. Deskripsi Variabel Komunikasi (X1).....	54
b. Deskripsi Variabel Kualitas Lingkungan Kerja (X2).....	65
3. Deskripsi Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>).....	75
a. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	75
B. Analisis Hasil Penelitian.....	85
1. Uji Validitas & Reliabilitas Variabel (X1)	85
2. Uji Validitas & Reliabilitas Variabel (X2)	88
3. Uji Validitas & Reliabilitas Variabel (Y)	91
C. Pengujian Hipotesis	94

BAB V : PENUTUP	104
A. Kesimpulan.....	104
1. Kesimpulan Umum.....	104
2. Kesimpulan Khusus.....	105
B. Implikasi	107
1. Implikasi Teoritis.....	107
2. Implikasi Manajerial.....	107
3. Implikasi Metodologi	107
C. Saran	108
1. Saran Untuk Kebijakan Manajerial.....	108
2. Saran Untuk Pengembangan Ilmu.....	109
DAFTAR PUSTAKA	110
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	112
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1. Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel III.1. Operasional Variabel.....	39
Tabel III.2. Standar Reliabilitas	45
Tabel IV.1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel IV.2. Data Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel IV.3. Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	54
Tabel IV.4. Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 untuk Pernyataan 1	55
Tabel IV.5. Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 untuk Pernyataan 2	56
Tabel IV.6. Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 untuk Pernyataan 3	57
Tabel IV.7. Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 untuk Pernyataan 4.....	58
Tabel IV.8. Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 untuk Pernyataan 5.....	59
Tabel IV.9. Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 untuk Pernyataan 6.....	60
Tabel IV.10. Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 untuk Pernyataan 7	61
Tabel IV.11. Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 untuk	

Pernyataan 8.....	62
Tabel IV.12. Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 untuk	
Pernyataan 9.....	63
Tabel IV.13. Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 untuk	
Pernyataan 10.....	64
Tabel IV.14. Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 untuk	
Pernyataan 1.....	65
Tabel IV.15. Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 untuk	
Pernyataan 2.....	66
Tabel IV.16. Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 untuk	
Pernyataan 3.....	67
Tabel IV.17. Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 untuk	
Pernyataan 4.....	68
Tabel IV.18. Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 untuk	
Pernyataan 5.....	69
Tabel IV.19. Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 untuk	
Pernyataan 6.....	70
Tabel IV.20. Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 untuk	
Pernyataan 7.....	71
Tabel IV.21. Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 untuk	
Pernyataan 8.....	72
Tabel IV.22. Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 untuk	
Pernyataan 9.....	73

Tabel IV.23. Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 untuk	
Pernyataan 10.....	74
Tabel IV.24. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y untuk	
Pernyataan 1.....	75
Tabel IV.25. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y untuk	
Pernyataan 2.....	76
Tabel IV.26. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y untuk	
Pernyataan 3.....	77
Tabel IV.27. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y untuk	
Pernyataan 4.....	78
Tabel IV.28. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y untuk	
Pernyataan 5.....	79
Tabel IV.29. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y untuk	
Pernyataan 6.....	80
Tabel IV.30. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y untuk	
Pernyataan 7.....	81
Tabel IV.31. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y untuk	
Pernyataan 8.....	82
Tabel IV.32. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y untuk	
Pernyataan 9.....	83
Tabel IV.33. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y untuk	
Pernyataan 10.....	84
Tabel IV.34. <i>Case Processing Summary</i> Variabel Komunikasi (X1).....	85

Tabel IV.35. <i>Reliability Statistics</i> Variabel Komunikasi (X1).....	86
Tabel IV.36. <i>Item Total Statistics</i> Variabel Komunikasi (X1).....	87
Tabel IV.37. <i>Case Processing Summary</i> Variabel Lingkungan Kerja (X2)	88
Tabel IV.38. <i>Reliability Statistics</i> Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	89
Tabel IV.39. <i>Item Total Statistics</i> Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	90
Tabel IV.40. <i>Case Processing Summary</i> Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	91
Tabel IV.41. <i>Reliability Statistics</i> Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	92
Tabel IV.42. <i>Item Total Statistics</i> Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	93
Tabel IV.43. <i>Descriptives Statistics</i>	94
Tabel IV.44. <i>Correlations</i>	95
Tabel IV.45. <i>Variables Entered/Removed</i>	97
Tabel IV.46. <i>Model Summary</i>	98
Tabel IV.47. <i>ANOVA</i>	99
Tabel IV.48. <i>Coefficients</i>	100

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar II.1. Kerangka Pemikiran	29
---------------------------------------	----



DAFTAR BAGAN

Halaman

Bagan III.1. Struktur Organisasi	33
--	----



BAB 1

PENDAHULUAN

Dalam berjalannya suatu perusahaan yang didalamnya terdapat sumber daya manusia diperlukannya sebuah landasan yang nyata sebagai arah berjalannya perusahaan tersebut, dan manusia berperan sangat penting didalamnya, serta menyatakan pentingnya kinerja bagi keberlangsungan sebuah organisasi yang bertujuan untuk melakukan, menjalankan, melaksanakan, serta menyempurnakan tanggung jawab. Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah kemampuan, motivasi, faktor pengetahuan, lingkungan kerja, posisi strategis, proses kemanusiaan, struktur, faktor kepribadian, faktor kepuasan, gaya kepemimpinan, faktor tim kerja, dan faktor teknologi dan fasilitas. Untuk meningkatkan dan mempertahankan sumber daya manusia PT JACPA Educare yang bergerak dibidang jasa olahraga, memiliki banyak karyawan diantaranya para staff office, yang didalamnya terdiri dari manager, asistance manager, marketing, HRD, administrasi, serta beberapa divisi instructor yang terbagi atas gymnastics, futsal, martial arts, dance, dan basket, dan dinaungi oleh head instructor, senior instructor, junior instructor, trainee, dan helper. Tentunya harus memiliki sumber daya yang berkualitas dan baik untuk menjalankan tujuan perusahaan sesuai dengan kinerja yang maksimal.

Komunikasi adalah penyampaian informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan lambang - lambang atau kata- kata, gambar,

bilangan, grafik, dan lain lain. (Hovland, Janis & Kelley:1953). dapat disimpulkan komunikasi merupakan suatu proses ketika seseorang atau kelompok pada lingkungan tertentu bertukar informasi secara verbal dan membentuk suatu tujuan dalam hal yang disampaikan agar dimengerti oleh pihak pihak yang bersangkutan dengan menggunakan berbagai cara agar pesan tersebut dapat dimengerti. Komunikasi memegang peranan yang sangat signifikan dalam berlangsungnya dunia kerja, maka dalam hal ini dapat membentuk sebuah lingkungan kerja yang baik dan sesuai agar berjalannya suatu perusahaan dapat berjalan dengan maksimal. Komunikasi yang didalamnya memiliki bagian dalam penyampaian antara atasan dan bawahan serta sesama karyawan yang ada, maka itu komunikasi yang jelas sangat diperlukan guna penyampaian pesan yang dapat dimengerti secara menyeluruh. Gaya komunikasi mempengaruhi penyampaian yang disampaikan, semakin jelas maka akan semakin mudah untuk dipahami, sehingga pesan yang disampaikan dapat dimengerti secara menyeluruh, maka itu diperlukan gaya penyampaian yang baik, selain itu bahasa yang dipakai haruslah menggunakan bahasa yang baik dan benar, penggunaan kalimat, setiap kata yang dapat dipahami oleh pendengar.

Menurut Saydam (dalam Rahmawanti dkk, 2014) mendefenisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Dalam hal ini komunikasi merupakan tempat dimana seseorang bekerja yang didalamnya terdapat orang orang yang terlibat di dalam pekerjaan tersebut yang disebut lingkungan non fisik, lingkungan fisik yaitu segala alat pendukung dalam

lingkungan sebagai contoh lemari, kursi, papan tulis dan segala hal yang mendukung jalannya suatu perusahaan dalam bentuk benda mati. Hal hal yang mendukung terjadinya sosial dan psikologi terhadap orang orang yang berada didalamnya. Lingkungan pekerjaan yang baik dapat mempengaruhi jalannya kinerja di suatu perusahaan dan mempengaruhi produktivitas dan ide karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Karyawan akan dipengaruhi oleh suasana lingkungan kerja yang ada, sejatinya lingkungan yang baik akan membuat karyawan lebih senang berada di tempat dimana dia bekerja, akan ada dorongan psikologi seseorang akan lebih aktif dan semangat bukan sebaliknya membuat karyawan tersebut menjadi jenuh berlama lama di lingkungan kerja yang tidak baik. Perusahaan harus bisa memperhatikan suasana lingkungan kantor yang baik agar meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Komunikasi dan Lingkungan kerja merupakan sebuah kesatuan yang tidak dapat dipisahkan sehingga dari hasil kedua faktor ini dapat menentukan kinerja yang diperoleh perusahaan terhadap karyawan yang bekerja yang berdampak langsung bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan itu sendiri secara maksimal. Faktor faktor yang meningkatkan kinerja memiliki peranan yang signifikan dalam penentu kinerja sumber daya manusia di perusahaan itu sendiri. Sebuah perusahaan yang baik akan memperhatikan semua faktor yang diperlukan. Diperlukannya Manajemen sumber daya manusia yang baik dalam sebuah organisasi atau perusahaan agar pelaksanaannya dapat berjalan dengan baik, karena sumber daya manusia mengambil peranan yang penting dalam berjalannya sebuah organisasi atau perusahaan, karena tanpa sumber daya manusia yang baik maka

akan sulit dalam menjalankan tanggung jawab serta tujuan perusahaan itu sendiri. Bukanlah hal yang mudah dalam mengelola sumber daya manusia dikarenakan, setiap orang memiliki karakter dan sifat yang berbeda beda. Oleh sebab itu perusahaan harus maksimal dalam mendorong motivasi semangat yang dimiliki karyawan agar karyawan dapat tetap produktif dan semangat dalam menjalankan tanggung jawabnya, serta adanya dorongan yang tinggi agar bisa bekerja secara loyalitas guna menjalankan dan bersama membangun tekad yang kuat untuk memenuhi tujuan perusahaan atau organisasi.

PT. JACPA Educare adalah perusahaan Jepang yang mengajarkan olahraga kepada anak - anak, sejak 1972 Yayasan JACPA telah bekerja dengan anak - anak dalam misi kreatif lingkungan belajar yang positif dimana semua anak dapat tumbuh, belajar dan berkembang untuk potensi penuh mereka tanpa rasa takut. Dengan menggunakan Gymnastik dan berbagai bidang olah raga sebagai kurikulum utama untuk mengajarkan pendidikan jasmani kepada anak - anak dan mengajar anak - anak melalui kelas yang menarik dan menyenangkan. Perusahaan ini menaungi banyak sekolah sekolah, gedung olah raga, serta apartemen dari jakarta, tangerang dan depok. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan ini berupaya maksimal untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, serta mampu melakukan tugas dan tanggung jawab secara efisien dan efektif. Sebagaimana informasi yang penulis dapatkan melalui riset serta pengalaman bekerja di perusahaan ini maka terangkum beberapa masalah masalah yang didapat yaitu kinerja karyawan yang belum optimal dalam pelaksanaan tanggung jawab serta pelaksanaannya, kendala lainnya didapat dari tidak

maksimalnya komunikasi yang seharusnya dikarenakan pemimpin yang berbahasa Jepang serta beberapa instructor yang tidak dapat berbahasa Indonesia dan lingkungan kerja yang masih memiliki beberapa kekurangan dalam hal fasilitas, lingkungan budaya dan kenyamanan. Dengan beberapa alasan inilah penulis mencoba meneliti lebih dalam yang terjadi di PT. JACPA Educare.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JACPA Educare”**

A. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, beberapa permasalahan pada PT. JACPA Educare dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Komunikasi antar karyawan dan atasan di PT. JACPA Educare belum sepenuhnya mendukung kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja yang belum optimal dalam mendukung kinerja karyawan di PT. JACPA Educare
3. Kinerja karyawan di PT. JACPA Educare sepenuhnya belum maksimal.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. JACPA Educare?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. JACPA Educare?

3. Apakah ada pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. JACPA Educare?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. JACPA Educare.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. JACPA Educare.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. JACPA Educare.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis :

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan sebagai landasan dan bekal yang berguna dalam dunia kuliah serta penerapan pada dunia pekerjaan yang sesungguhnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan :

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa kontribusi dan pola pemikiran yang dapat berguna dalam memecahkan masalah masalah yang sering terjadi dalam sumber daya manusia serta

sebagai suatu bahan evaluasi dalam memaksimalkan kinerja karyawan melalui komunikasi dan lingkungan kerja yang diharapkan oleh perusahaan kepada karyawan PT JACPA Educare.

b. Bagi Pembaca :

Dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran kepada individu dan lembaga yang memiliki minat untuk mempelajari pentingnya peran komunikasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan guna melakukan sebuah penelitian serupa dimasa depan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memudahkan pembahasan, penulisan skripsi ini disusun secara sistematis ke dalam lima bab, yaitu :

BAB I

PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II

LANDASAN TEORI

Berisi gambaran umum teori terkait variabel independen dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesa.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi deskripsi data hasil penelitian variabel independen dan dependen, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan, implikasi, dan saran.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Irham Fahmi 2016, 1) mengatakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif”.

Menurut (H.M Yani 2016, 2) mengatakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan”.

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara 2017, 2) mengatakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Berdasarkan defenisis-defenisi di atas, penulis menarik kesimpulan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengerakkan, dan pengawasan terhadap sumber daya manusia yang ada di perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Fungsi Operatif Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Mangkunegara 2017, 2) terdapat 7 fungsi operatif

Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu :

a. Pengadaan Tenaga Kerja

Fungsi pengadaan tenaga kerja yang dikenal juga sebagai fungsi pendahuluan terdiri atas : analisa pekerjaan, perencanaan tenaga kerja, penarikan, dan seleksi.

1) Analisa Pekerjaan

Analisa pekerjaan merupakan suatu proses penyelidikan yang sistematis untuk memahami tugas-tugas, keterampilan, dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan dalam sebuah organisasi.

2) Perencanaan Tenaga Kerja

Perencanaan tenaga kerja adalah suatu proses penyediaan tenaga kerja dalam kuantitas yang diperlukan oleh sebuah organisasi pada waktu yang tepat agar tujuan dapat tercapai.

3) Penarikan tenaga kerja

Penarikan tenaga kerja adalah sebuah proses yang ditujukan untuk memperoleh calon tenaga kerja/karyawan yang memenuhi syarat.

4) Seleksi

Setelah diadakan penarikan tenaga kerja maka perlu adanya seleksi, dengan tujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat atau yang mempunyai kualifikasi.

b. Pengembangan Karyawan

Pengembangan karyawan dapat dilakukan melalui orientasi, pelatihan, dan pendidikan. Orientasi dapat hanya berupa perkenalan sederhana dengan karyawan lama atau dapat merupakan proses panjang. Pelatihan adalah suatu usaha guna meningkatkan keterampilan karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pendidikan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang suatu pekerjaan.

c. Perencanaan dan Pengembangan Karir

Hal ini terdiri atas pengertian karir, perencanaan karir, dan pengembangan karir. Karir dapat didefinisikan sebagai suatu rangkaian aktivitas kerja yang terpisah, tetapi berhubungan dan memberikan kesinambungan, terutama dari arti kehidupan seseorang. Perencanaan karir adalah suatu proses yang memungkinkan seseorang memilih tujuan karir dan mengenali cara atau jalur untuk mencapai tujuan tersebut. Pengembangan karir adalah suatu pendekatan formal yang diambil dan digunakan organisasi untuk menjamin, agar orang-orang dengan kecakapan dan pengalaman yang layak tersedia ketika dibutuhkan.

d. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi merupakan sebuah proses yang ditujukan untuk memperoleh informasi kinerja karyawan.

e. Kompensasi

Merupakan segala bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi terdiri atas gaji pokok, insentif, dan kesejahteraan karyawan.

f. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja meliputi perlindungan karyawan dari kecelakaan di tempat kerja, sedangkan kesehatan merujuk kepada kebebasan karyawan dari penyakit secara fisik maupun mental.

g. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja dapat didefinisikan sebagai pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha sehingga berakhir pula hak dan kewajiban diantara mereka, hal ini dapat disebabkan oleh berbagai macam alasan.

3. Pengertian Komunikasi

Menurut (Husaini Usman (2011, hal. 420) mengatakan bahwa :

“Komunikasi adalah yaitu proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal”.

Menurut (Terry) mengatakan bahwa :

“Komunikasi merupakan cara untuk memudahkan manajemen, akan tetapi bukan merupakan kegiatan yang berdiri sendiri dan

menjadi bagian yang pokok dari segala sesuatu yang dikerjakan oleh manajer”.

Menurut (Kamus Besar Bahasa Indonesia) mengatakan bahwa :

“Komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita dari dua orang individu atau lebih agar pesan yang diberitakan tersebut bisa dipahami oleh lawan bicara”.

Berdasarkan defenisis-defenisi di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa komunikasi adalah proses hubungan antar manusia baik individu itu sendiri maupun dalam kelompok yang digunakan sehari hari, dimana didalamnya terdapat pesan yang disampaikan yang dimengerti satu sama lain.

4. Prinsip Komunikasi Yang Efektif

Prinsip komunikasi yang efektif sangatlah penting bagi perusahaan maupun setiap organisasi karna akan menentukan tepat tidaknya penyampaian dalam komunikasi itu sendiri. Melalui sebuah komunikasi yang benar dan mendalam, diharapkan makna yang ingin disampaikan oleh komunikator dapat berjalan dengan efektif. Prinsip dasar yang harus diperhatikan ialah konsep REACH(Respect, Emphaty, Audible, Clarity dan Humble), karna pada dasarnya komunikasi adalah upaya kita dalam meraih perhatian, cinta kasih, minat, kepedulian, simpati, maupun respon yang positif dari orang lain.

1. Menghargai (*Respect*)

Rasa hormat dan *menghargai* merupakan prinsip yang pertama dalam berkomunikasi satu sama lain karena pada dasarnya manusia ingin dianggap penting dan dihargai.

2. Empati (*Empathy*)

Empati adalah kemampuan untuk menempatkan diri pada situasi atau kondisi yang dihadapi oleh orang lain.

3. Memahami (*Audible*)

Audible adalah dapat didengarkan atau dimengerti dengan baik berarti pesan yang disampaikan dapat diterima oleh penerima pesan.

4. Jelas (*Clarity*)

Jelas maksudnya adalah kejelasan dari pesan itu sendiri sehingga tidak menimbulkan berbagai penafsiran yang berlainan.

5. Rendah hati (*Humble*)

Sikap *rendah hati* merupakan unsur yang terkait dengan membangun rasa menghargai orang lain.

5. Bentuk Komunikasi

Komunikasi internal adalah semua pesan yang dikirim atau diterima didalam suatu organisasi baik yang formal maupun informal. Tiga dimensi dari komunikasi internal adalah

1. Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal dapat berupa komunikasi dari pimpinan ke pegawai maupun dari pegawai ke pimpinan. Komunikasi pimpinan ke pegawai dimaksudkan untuk memberikan pengertian atau wewenang kepada pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus dilaksanakan dalam kedudukannya sebagai anggota organisasi. Komunikasi pegawai ke pimpinan dapat berupa laporan, usulan-usulan, saran-saran, keluhan-keluhan, serta gagasan dan pendapat.

2. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal dilakukan antara sesama pegawai dan staf lainnya. Komunikasi horizontal pada umumnya bersifat pemberian informasi yang berhubungan dengan pelaksanaan kebijaksanaan pimpinan sehingga tidak mengandung unsur perintah.

3. Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal disebut juga dengan komunikasi silang. Komunikasi diagonal adalah komunikasi antara pimpinan seksi dengan pegawai seksi lain. Wursanto menyatakan bahwa komunikasi diagonal adalah komunikasi yang berlangsung antara pegawai pada tingkat kedudukan berbeda pada tugas atau fungsi yang berbeda dan tidak mempunyai wewenang langsung terhadap pihak lain.

6. Tujuan dan Manfaat Komunikasi

Tujuan dan manfaat komunikasi adalah sebagai sarana untuk:

1. Meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial
2. Menyampaikan dan atau menerima informasi
3. Menyampaikan dan menjawab pertanyaan
4. Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan)
5. Mengubah keadaan sosial
6. Saran untuk menyampaikan perintah, pengarahan, pengendalian, pengkoordinasian, pengembalian, negosiasi, dan pelaporan.

7. Indikator Komunikasi

Menurut Joseph A. De Vito menyatakan bahwa suatu komunikasi antarpribadi bisa efektif dengan lima hal berikut ini yakni:

1. Keterbukaan

Keterbukaan untuk menunjukkan kualitas keterbukaan dari komunikasi antarpribadi ini paling sedikit ada dua aspek, yakni: aspek keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain dan aspek keinginan untuk menanggapi secara jujur.

2. Empati

Empati dimaksudkan untuk merasakan sebagaimana yang dirasakan oleh orang lain suatu perasaan bersamaan perasaan orang lain yakni, mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain.

3. Dukungan

Dengan dukungan ini akan tercapai komunikasi antarpribadi yang efektif. Dukungan adakalanya terucap dan adakalanya tidak terucap.

4. Kepositifan

Komunikasi antarpribadi kualitas ini terdapat tiga aspek perbedaan yaitu : komunikasi antarpribadi akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif

terhadap seseorang.

8. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. Kondisi kerja yang baik serta nyaman akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar. Terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada di dalam organisasi.

Menurut (DR. Muhammad Busro 2017, 301) menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah wahana yang ada di dalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan”.

9. Tempat Kerja Yang Sesuai Dengan Manusia

Lingkungan kerja pada umumnya dibagi menjadi dua yaitu : lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan

mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

1. Lingkungan fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu :
 - i. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti : kursi, meja, perkakas kantor.
 - ii. Lingkungan perantara atau lingkungan umum seperti : kantor, rumah, sekolah, pabrik.
2. Lingkungan kerja non fisik seperti : kerja sama antar karyawan, komunikasi, hubungan antar karyawan.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya. Kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai. Khusus untuk merangsang lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, maka perlu dipelajari terlebih dahulu apa yang disebut biomekanik dan antropometri. Biomekanik dan antropometri merupakan dua cabang ilmu yang mempunyai sasaran penelitian sama yaitu, manusia, hanya masing-masing meninjau dari dua segi yang berbeda. Biomekanik mempelajari manusia dari segi kemampuannya seperti : kekuatan, daya tahan, kecepatan, dan ketelitian. Sedangkan antropometri mempelajari manusia dari segi keadaan dan ciri fisiknya seperti : dimensi linier, volume, dan berat.

Suatu lingkungan yang baik merupakan hasil penggabungan dari kedua macam penelitian.

Berikut ini merupakan rancangan yang perlu dilakukan agar tempat kerja dapat dikatakan nyaman dan sesuai yaitu :

1. Perancangan berdasarkan individu ekstrim

Prinsip ini digunakan apabila mengharap fasilitas yang akan dirancang dapat dipakai dengan nyaman oleh sebagian besar pegawai yang akan memakainya.

2. Perancangan fasilitas yang bisa disesuaikan

Prinsip ini digunakan untuk merancang suatu fasilitas agar fasilitas dapat menampung/dipakai dengan nyaman oleh semua pegawai yang mungkin memerlukannya. Contoh : kursi pengemudi mobil yang dapat diatur maju-mundur dan kemiringan sandarannya, tinggi kursi, tinggi permukaan meja yang dapat disesuaikan.

3. Perancangan fasilitas berdasarkan harga rata-rata para pemakainya

Prinsip ini hanya digunakan apabila perancangan didasarkan pada harga ekstrim tidak mungkin dilaksanakan, dan tidak layak menggunakan prinsip perancangan yang bisa disesuaikan. Prinsip berdasarkan harga ekstrim tidak mungkin dilaksanakan

bila lebih banyak rugi daripada untungnya. Artinya hanya sebagian kecil dari pegawai yang merasa enak dan nyaman ketika menggunakan fasilitas tersebut. Sedangkan jika fasilitas tersebut dirancang berdasarkan fasilitas yang dapat disesuaikan, tidak layak karena mahal biayanya.

4. Kondisi lingkungan kerja yang mempengaruhi kegiatan manusia

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai yaitu :

1. Penerangan 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.

2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja

Temperatur sekitar mempengaruhi reaksi pada tubuh jika terlalu rendah maka tubuh manusia akan memberikan reaksi seperti menggigil, dan sebaliknya jika temperatur terlalu tinggi maka tubuh manusia akan memberikan reaksi dengan memberikan keringat dan dapat dengan mudah lelah, sehingga temperature yang tidak sesuai dapat menghilangkan konsentrasi dalam bekerja.

3. Sirkulasi udara di tempat kerja

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

4. 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 bias menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

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 di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM).

10. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara 2016, 63) mengatakan bahwa :

“Kinerja Karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara 2017, 10) mengatakan bahwa :
“Penilaian Prestasi Kerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab”.

Menurut (Rivai dan Sagala 2017, 48) mengatakan bahwa :
“Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Berdasarkan defenisi-defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa, Kinerja Karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*), baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

11. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (Anwar Prabu Mangkunegara 2017, 13) yang merumuskan bahwa :

Human Performance : *Ability x Motivation*

Ability : *Knowledge x Skill*

Motivation : *Attitude x Situation*

Penjelasan :

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*), artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted*, dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

12. Aspek-aspek Standar Pekerjaan dan Kinerja

Menurut (Malayu S.P Hasibuan 2017, 18) mengatakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup sebagai berikut :

a. Kesetiaan

- b. Hasil Kerja
- c. Kejujuran
- d. Kedisiplinan
- e. Kreativitas
- f. Kerjasama
- g. Kepemimpinan
- h. Kepribadian
- i. Prakarsa.

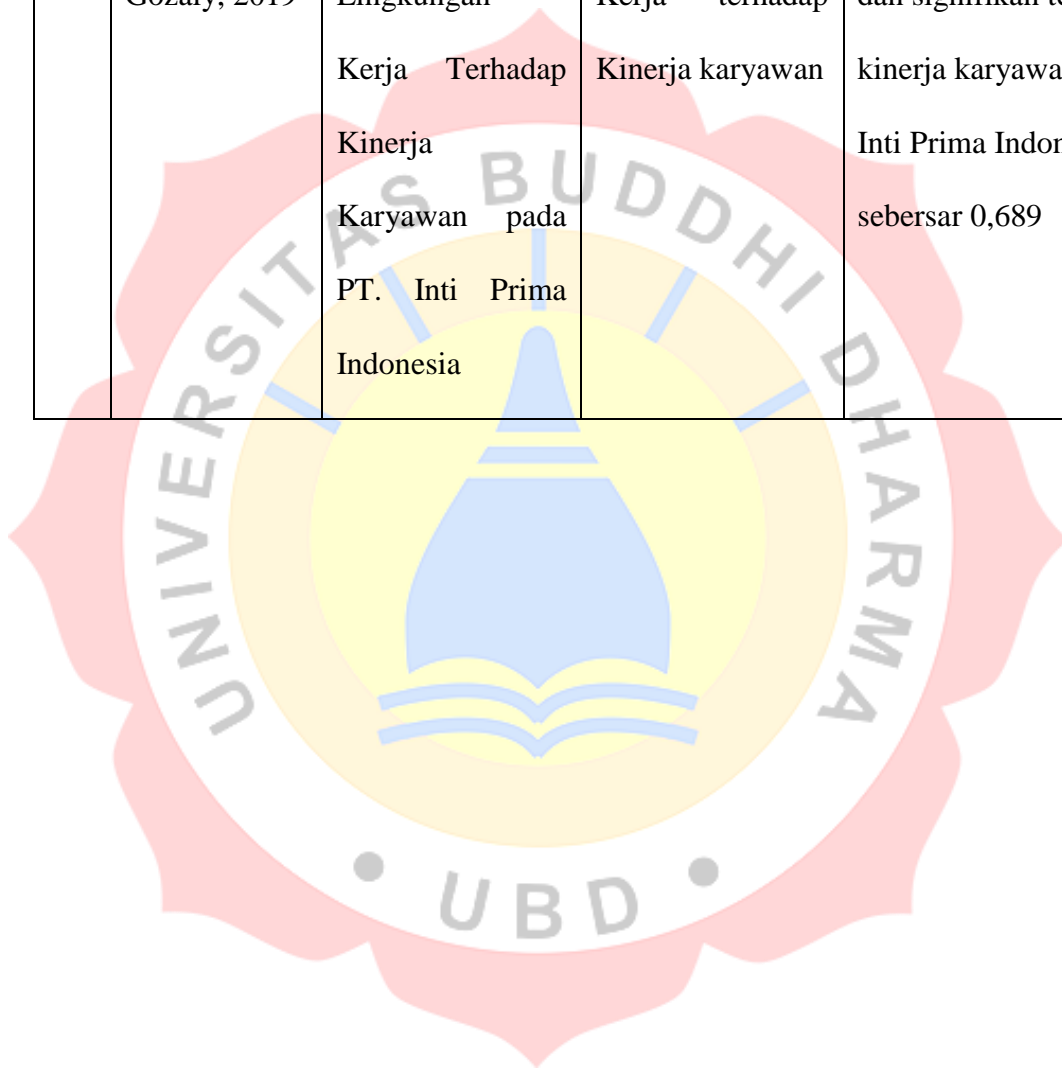
B. Hasil Penelitian Terdahulu

TABEL II.1
HASIL PENELITIAN TERDAHULU

No.	Nama penulis	Judul skripsi	Variabel terkait	Hasil penelitian
1.	Rachman Safara, 2014	Pengaruh Komunikasi Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Kota Sabang	Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja karyawan	Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Kota Sabang yaitu sebesar 0,678.
2.	Lidya T Rumengan,	Analisis Lingkungan	Pengaruh Lingkungan	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan

	dan Peggy A Mekel, 2015	Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT MANADO	Kerja terhadap Kinerja karyawan	signifikan terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT MANADO, yaitu sebesar 0,622.
3.	Vennie Andelina, 2016	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah Citra Kasih	Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja karyawan	Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Citra Kasih, yaitu sebesar 0,577.
4.	Hendry Wijaya, 2017	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Instansi Pemerintahan Daerah	Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja karyawan	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Instansi Pemerintahan Daerah Kabupaten Musi Banyuasin, yaitu sebesar

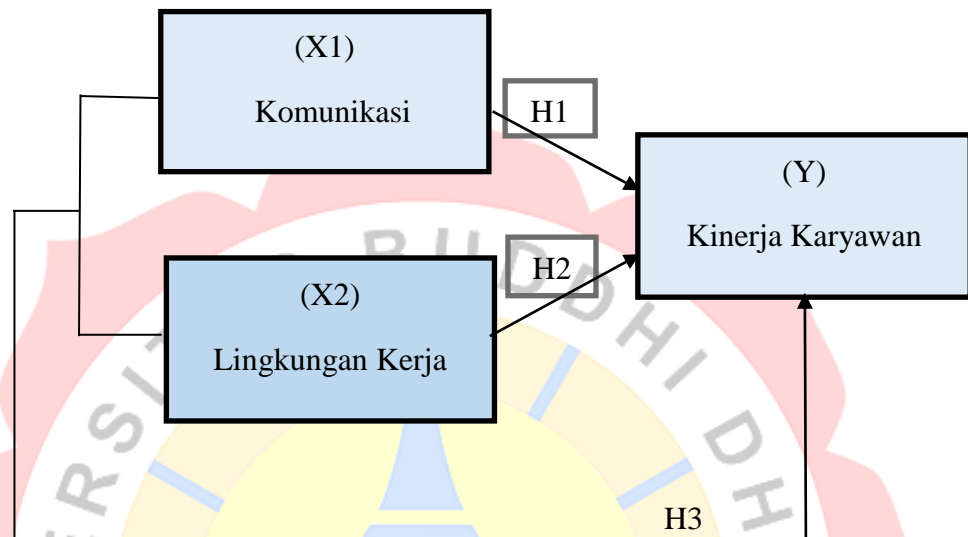
		Kabupaten Musi Banyuasin		0,470.
5.	Anwar Andryawan Gozaly, 2019	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inti Prima Indonesia	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Prima Indonesia, yaitu sebesar 0,689



C. Kerangka Pemikiran

BAGAN II.1

KERANGKA PEMIKIRAN



D. Perumusan Hipotesa

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka perumusan hipotesa sebagai berikut :

- H1 : Diduga Komunikasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y)
- H2 : Diduga lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
- H3 : Diduga komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara terencana dan sistematis untuk mendapatkan jawaban pemecahan masalah terhadap peristiwa-peristiwa yang berhubungan dengan sumber daya manusia (SDM), maka jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif.

Menurut (Sugiyono 2016, 35) menyatakan bahwa :

“Penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain”.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian deskriptif. Dengan banyaknya fenomena-fenomena yang terjadi di perusahaan khususnya tentang sumber daya manusia (SDM), penulis berusaha untuk mengidentifikasi permasalahan yang akan diteliti. Dan penulis memperkecil masalah tersebut agar penulis lebih fokus dalam meneliti masalah yang akan penulis teliti.

B. Objek Penelitian

1. Sejarah JACPA

Sejak tahun 1972 JACPA Foundation telah bekerja dengan Anak-anak. Bermula saat pendiri utama merasakan perlunya

peningkatan edukasi bagi anak-anak di Jepang dikarenakan menurunnya tingkat kreatifitas dan kesehatan di Jepang. Katsuo Igarashi selaku CEO mulai menyebarkan cabang-cabang di Jepang hingga ke negara-negara Asia lainnya. Saat ini JACPA memberikan pendidikan olahraga kepada 35.000 di Jepang, 300 Anak di Singapura & 200 Anak di Indonesia, Philipina dan berbagai negara yang ada di ASIA.

JACPA menyediakan beragam kelas olahraga didampingi instructor yang berkualitas serta memiliki spesialisasi yang beragam dari lokal maupun internasional. Pada awalnya di Indonesia JACPA hanya menyediakan Gymnastics sebagai kurikulum utama dalam berjalannya bisnis, lalu dimulai pengembangan olah raga lain seperti futsal, taekwondo, judo, dance dan ritmik gymnastik.

2. Visi dan Misi PT. JACPA EDUCARE INDONESIA

a. Visi PT. JACPA EDUCARE INDONESIA

Membentuk generasi yang sehat dan berkualitas dan mampu mewujudkan mimpi anak-anak menjadi kenyataan

b. Misi PT. JACPA EDUCARE INDONESIA

A. Memberikan kontribusi kepada masyarakat dengan memberikan edukasi terhadap anak-anak sehingga berkualitas tinggi, berpusat pada anak, pengalaman belajar.

B. Menyediakan program terdepan di bidang kesehatan, olahraga,

bahasa, komputer dan pendidikan kepekaan.

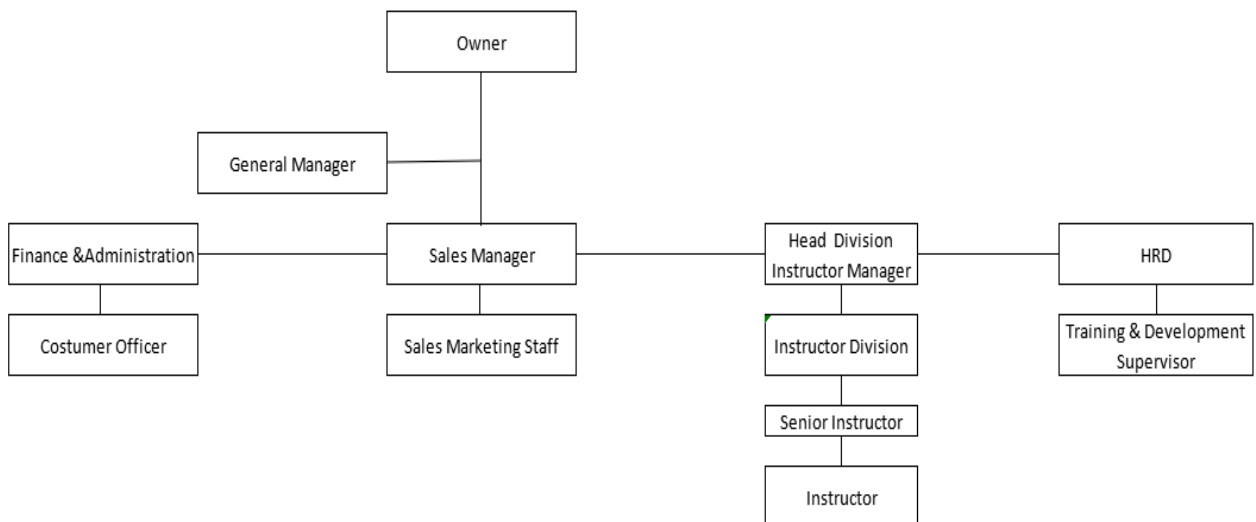
c. Membantu anak-anak belajar dan tumbuh menjadi warga

negara yang kuat dan bertanggung jawab dan sehat, yang kelak

akan memberikan kontribusi bagi negara dan lingkungan.

3. Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI PT. JACPA EDUCARE INDONESIA



Sumber : PT. JACPA EDUCARE INDONESIA

Keterangan bagian yang diteliti yaitu :

- a. General Manager
- b. Sales Manager
- c. Head Division Manager

d. Instructor

4. Uraian Tugas

a. General Manajer

1. Mengejar pendapatan/ profit perusahaan .
2. Merencanakan strategi bisnis.
3. Memberikan support dan dorongan kepada setiap departement dengan memberikan ide.
4. Memberikan solusi kepada setiap client.
5. Bekerja sama dengan perusahaan dan sekolah sekolah yang ingin bekerja sana.
6. Mendorong setiap setiap departemen agar mencapai target.
7. Mengontrol hubungan baik dengan serikat pekerja perusahaan.
8. Menjamin terlaksana *Good Corporate Governance* dalam pengelolaan perusahaan.
9. Menjaga iklim perusahaan dengan hubungan yang harmonis baik internal maupun eksternal.

b. Sales manager

1. Menjalankan arahan dan strategi dari general manager.
2. Membangun hubungan antara perusahaan dengan para perusahaan lainnya.

3. Mengatur dan bertanggung jawab dan memberikan arahan sales
4. Mempersiapkan anggaran untuk para operasional instructor dan sales
5. Memonitor dan mengatur promosi dan berjalannya event event yang berhubungan dengan penjualan.

c. Head Divison Instructor Manager

1. Memberi arahan dan membagi tugas kepada bawahan dalam rangka pelaksanaan tugas sesuai devisi.
2. Mengatur dan mendorong instructor agar mencapai target.
3. Membuat laporan penjualan kepada general manager.
4. Memberikan arahan dalam membuat lesson plan.
5. Menampung keluhan awal para instructor dan memberikan bimbingan.
6. Menghasilkan instructor yang berkualitas sesuai dengan bidang.

d. Instructor

1. Menjalankan peran sebagai instructor yang baik dan berkualitas dengan service dan pelayanan yang maksimal.
2. Menjaga hubungan baik dengan client, dan departement lainnya.
3. Menjadi role model yang baik serta memberikan motivasi kepada client.
4. Membuat dan menjalankan lesson plan yang ditetapkan.
5. Memberikan konsultasi dengan client.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Berdasarkan jenis datanya, penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu sebagai berikut :

a. Data Primer

Menurut (Sugiyono 2017, 10) menyatakan bahwa :

“Data yang diperoleh secara langsung melalui wawancara, penyebaran kuisisioner, dan studi lapangan”.

b. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono 2017, 10) menyatakan bahwa :

“Data dokumentasi atau data yang diperoleh dari referensi buku-buku dan sumber-sumber lain yang berkaitan dengan masalah atau variabel yang diteliti”.

2. Sumber Data

Dalam teknik pengumpulan data terdapat dua jenis data yang digunakan, yaitu :

a. Sumber Data Primer

Menurut (Sugiyono 2016, 225) menyatakan bahwa :

“Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”.

b. Sumber Data Sekunder

Menurut (Sugiyono 2016, 225) menyatakan bahwa :

“Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen”.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono 2016, 80) menyatakan bahwa :

“Populasi adalah suatu wilayah yang dikenai generalisasi yang didalamnya terdapat objek ataupun subjek penelitian dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang dilaksanakan oleh peneliti untuk kemudian ditelaah dan ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 45 orang.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono 2016, 81) menyatakan bahwa :

“Sampel adalah suatu bagian tertentu yang ditarik dari jumlah yang ada dalam suatu populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili)”.

a. Teknik Sampling

Sampel penelitian yang digunakan oleh peneliti menggunakan teknik Total Sampling.

Menurut (Sugiyono 2016, 81) menyatakan bahwa :

“Total Sampling merupakan teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau dalam kata lain semua populasi dijadikan sampel seluruhnya”

b. Jumlah Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 45 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data Primer

a. Wawancara

Menurut (Sugiyono 2016, 137) menyatakan bahwa :

“Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil”.

b. Kuisisioner

Menurut (Sugiyono 2016, 142) menyatakan bahwa :

“Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau *statement* tertulis kepada responden untuk dijawab”

c. Observasi

Menurut (Sutrisno Hadi dalam Sugiyono 2016, 145) menyatakan bahwa :

“Observasi adalah suatu proses kompleks, suatu proses yang tersusun sebagai proses biologis maupun psikologis. Dua di

antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.”

2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder

Berdasarkan teknik pengumpulan data sekunder sesuai dengan pengertian data sekunder menurut (Sugiyono 2017, 10). Penulis memperoleh informasi dari kajian pustaka yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku referensi atau hasil penelitian terdahulu.

F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel III . 1

Tabel Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Komunikasi (X1)	1. Arah Komunikasi 2. Unsur Komunikasi 3. Bentuk Komunikasi 4. Hambatan komunikasi	1. Komunikasi ke atas 2. Komunikasi ke bawah 3. Komunikasi horizontal 4. Komunikasi diagonal 5. Pesan 6. Umpan balik 7. Komunikasi verbal 8. Komunikasi non verbal	Ordinal

		9. Emosi 10. Bahasa	
Sumber: Manajemen Sumber Daya Manusia (Rasto, 2015)			

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja X2)	Lingkungan Kerja Physical Lingkungan Kerja Non Fisik	1. Cahaya 2. Temperatur 3. Kelembapan 4. Sirkulasi udara 5. Kebisingan 6. Kenyamanan 7. Bau- bauan 8. Keakraban 9. Kerjasama 10.Keamanan	Ordinal
Sedarmayanti (2018, 26) "Tata kerja dan produktivitas kerja".			

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan	Sikap Karyawan	1. Tanggung jawab 2. Inisiatif	Ordinal

(Y)	<p>Hubungan Karyawan</p> <p>Hasil Kerja</p>	<p>3. Disiplin</p> <p>4. Profesionalisme</p> <p>5. Kejujuran</p> <p>6. Kerjasama antar karyawan</p> <p>7. Koordinasi dalam tim</p> <p>8. Ketepatan dalam bekerja</p> <p>9. Kecepatan dalam bekerja</p> <p>10. Ketelitian dalam bekerja</p>	
<p>Sumber : DR. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017, 18) "Evaluasi Kinerja SDM".</p>			

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian dilakukan dengan uji realibilitas dan validitas.

Menurut (Wiratna Sujarweni 2015, 192) mengatakan bahwa :

“Uji validitas dan realibilitas digunakan untuk menguji data yang menggunakan daftar pertanyaan atau kuisiner untuk melihat pertanyaan dalam kuisiner yang diisi oleh responden tersebut layak atau belum pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengambil data”.

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono 2016, 267) menyatakan bahwa :

“Uji Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti”.

Uji validitas dilaksanakan dengan dua cara, yaitu validitas isi (*content validity*) dan validitas konstruksi (*construct validity*).

Validitas isi dilakukan dengan mengkonsultasikan daftar pertanyaan kepada para pakar yang mengetahui masalah yang sedang diteliti dan validitas konstruksi dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*.

Menurut (Sugiyono 2016, 183) dalam bukunya yang berjudul metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D yaitu sebagai berikut :

Adapun rumus validitas yaitu :

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

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi (*Validitas*)

X = Skor Pada Subjek Item “n”

Y = Skor Total Subjek

$XY = \text{Skor Pada Subjek Item "n" Dikalikan Skor Total}$

$n = \text{Banyaknya Subjek}$

uji validitas diukur melalui kriteria sebagai berikut :

- a. Berdasarkan nilai signifikansi : jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka terdapat korelasi atau layak. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terdapat korelasi atau tidak layak.
- b. Berdasarkan tanda (*) yang diberikan SPSS : jika terdapat pada tanda bintang pada pearson correlation, maka antara variabel yang dianalisis terjadi korelasi. Sebaliknya jika tidak terdapat tanda bintang pada *pearson correlation*, maka antara variabel yang dianalisis tidak terjadi korelasi.
- c. $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikansi 0,05 dapat dikatakan valid dan apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka dapat dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Susan Stainback 2016, 268) menyatakan bahwa :

“Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan kuantitatif, suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda”.

Realibilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai konsistensi yang tinggi dalam mengukur koefisien

alat ukur yang akan menentukan keseluruhan proses pengumpulan dengan menggunakan rumus koefisien alpha metode *cronbach*. Besaran koefisien alpha yang diperoleh sama dengan besaran koefisien korelasi, yakni bergerak dari -1 sampai dengan +1 dan ditafsirkan sama dengan penafsiran atas koefisien korelasi analisis realibilitas yang dilakukan terhadap butir-butir yang tidak valid dianggap gugur atau diperbaiki.

Menurut (V. Wiratna Sujarweni 2015, 192) dalam bukunya yang berjudul SPSS untuk penelitian *cronbach's* alpha yang diharapkan dalam sebuah alat ukur minimal adalah yang bernilai 0,60. Jika mengacu pada syarat tersebut, realibilitas keseluruhan butir-butir pertanyaan adalah baik.

Uji reliabilitas dilakukan dengan teknik *Cronbach* menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_n = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_n = Reliabilitas

k = Jumlah Butir Pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah Varians Butir

σ_{t^2} = Varians Total

Uji reliabilitas diukur dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Apabila koefisien Alpha > taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuisisioner tersebut realibel.
- b. Apabila koefisien Alpha < taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuisisioner tersebut tidak realibel.

Tabel III . 2

Tabel Standar Reliabilitas

Reliabilitas	Kriteria
0,00 – 0,20	Sangat tidak reliabel
0,21 – 0,40	Tidak reliabel
0,41 – 0,60	Cukup reliabel
0,61 – 0,80	Reliabel
0,81 – 1,00	Sangat reliabel

Sumber : SPSS untuk penelitian *cronbach's alpha*

2. Uji Model Statistik

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih

variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Untuk bisa membuat ramalan melalui regresi, maka data setiap variabel harus tersedia. Selanjutnya berdasarkan data itu peneliti harus dapat menemukan persamaan melalui perhitungan.

Menurut (Sugiyono 2016, 275) dilakukan penelitian untuk mengetahui persamaan regresi pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. JACPA Indonesia.

Persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Komunikasi

X₂ = Lingkungan Kerja

β₁β₂ = Koefisien Regresi

b. Analisis Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk dua variabel independen dan satu dependen. Nilai besar R berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin lemah. Berikut rumus korelasi berganda dua variabel.

Menurut (Sugiyono 2016, 233) dalam buku statistika penelitian, yaitu sebagai berikut :

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

Keterangan :

$R_{yx_1x_2}$ = Korelasi antara variabel X_1 dengan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{yx_1} = korelasi product moment antara X_1 dengan Y

r_{yx_2} = korelasi product moment antara X_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = korelasi product moment antara X_1 dengan X_2

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian ini bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (kinerja karyawan).

Menurut Imam Ghozali (2014, 45) menyatakan bahwa :

“Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen”.

Rumus penentu koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut :

$$KP = R^2 \times 100\%$$

KP = Koefisien penentu

R = Nilai koefisien korelasi

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji Statistik t pada dasarnya merupakan seberapa jauh hubungan satu variabel independen secara individual dalam menerapkan variasi dependen hipotesis sebagai berikut :

1) Hipotesis nol (H_0) : $P=0$, artinya variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen

Hipotesis alternatif (H_a) : $P \neq 0$, artinya variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen, Menurut (Sugiyono 2016, 192-199) dalam bukunya metode penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan R&D :

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

Keterangan :

t = Pengujian hipotesis

r = Koefisien korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah responden.

$H_a P < 0$ (ada hubungan negatif antara x dan y)

$H_a P \neq 0$ (ada hubungan antara x dan y)

Untuk menguji hipotesis nol (H_0) kriterianya adalah berikut :

- 1) Bila nilai t hitung $>$ nilai t tabel , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Bila nilai t hitung $<$ nilai t tabel , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Uji F

Pengujian statistik F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variable-variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat, menurut (Sugiyono 2012, 22) dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian menyatakan bahwa rumus Uji F sebagai berikut :

1. $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$

Artinya, variabel-variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

2. $H_0 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$

Artinya, variabel-variabel bebas berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat.

Adapun rumus untuk pengujian F menurut (Sugiyono 2016, 192-199) dalam bukunya Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, sebagai berikut :

$$F = \frac{\text{Varian terbesar}}{\text{Varian terkecil}}$$

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

Keterangan :

R : Koefisien korelasi berganda

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah anggota sampel

