

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BUKIT INTAN  
SUKSES ABADI**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**IVANA ARIELLA**

**20190300016**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA  
KONSENTRASI SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2023**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BUKIT INTAN  
SUKSES ABADI**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar**

**Sarjana Pada Program Studi Ilmu administrasi Niaga Fakultas Bisnis**

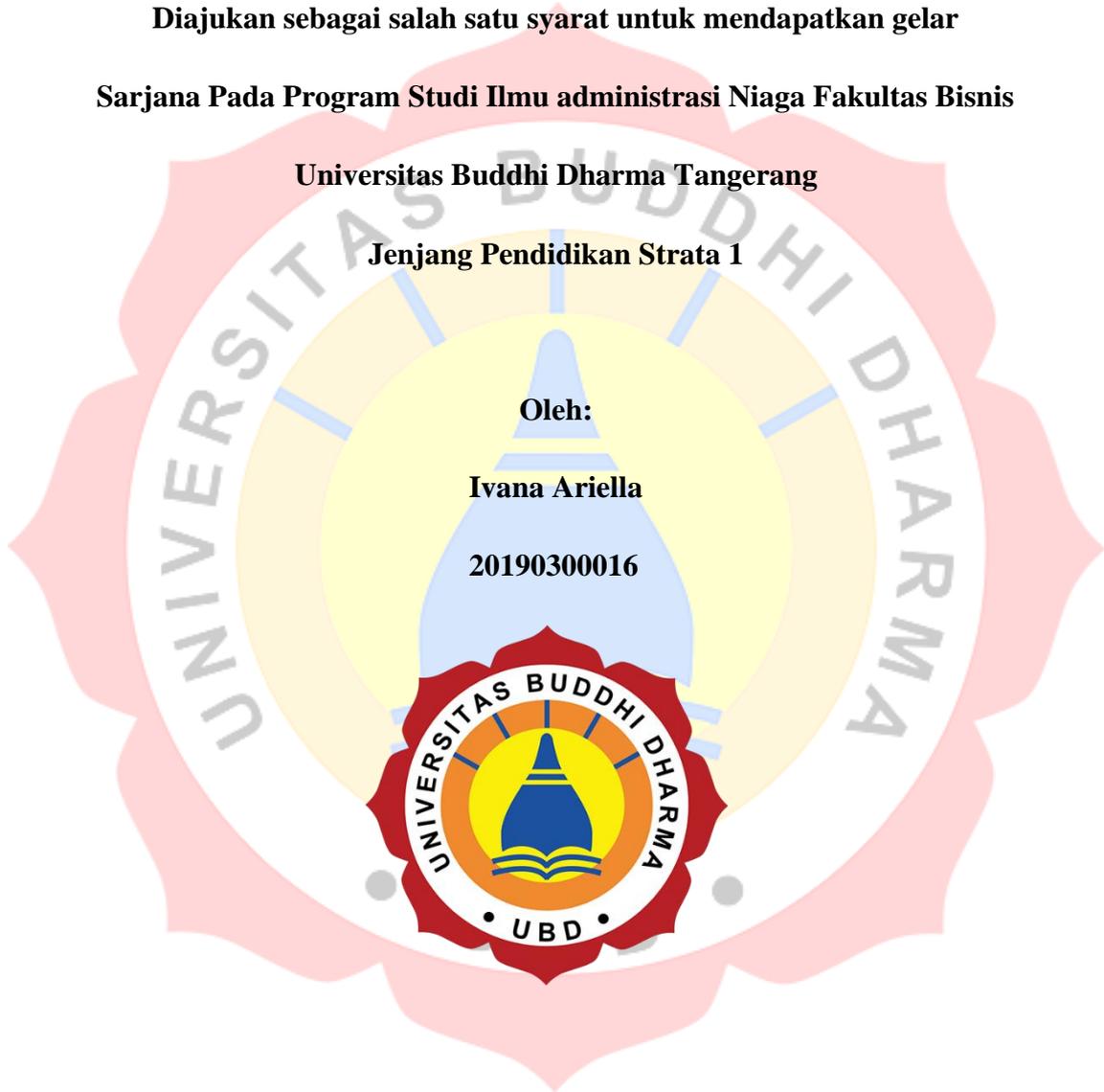
**Universitas Buddhi Dharma Tangerang**

**Jenjang Pendidikan Strata 1**

**Oleh:**

**Ivana Ariella**

**20190300016**



**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2023**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Ivana Ariella  
NIM : 20190300016  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bukit Intan Sukses Abadi.

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

Tangerang, 13 Maret 2023

Menyetujui,  
Pembimbing,

Mengetahui,  
Ketua Program Studi,

  
**Andy, S.E., M.M.**  
NIDN : 0427068101

  
**Andy, S.E., M.M.**  
NIDN : 0427068101

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bukit Intan Sukses Abadi.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Ivana Ariella  
NIM : 20190300016  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga  
Fakultas : Bisnis

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

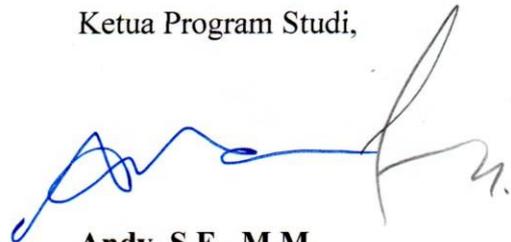
Tangerang, 10 Juli 2023

Menyetujui,  
Pembimbing,

Mengetahui,  
Ketua Program Studi,



**Andy, S.E., M.M.**  
NIDN : 0427068101



**Andy, S.E., M.M.**  
NIDN : 0427068101

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Andy, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Ivana Ariella

NIM : 20190300016

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bukit Intan Sukses Abadi.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,  
Pembimbing,

Tangerang, 10 Juli 2023

Mengetahui,  
Ketua Program Studi,



**Andy, S.E., M.M.**  
NIDN : 0427068101



**Andy, S.E., M.M.**  
NIDN : 0427068101

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PENGESAHAN**

Nama Mahasiswa : Ivana Ariella  
NIM : 20190300016  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bukit Intan Sukses Abadi.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat “**SANGAT MEMUASKAN**” oleh Tim Penguji pada hari Sabtu, tanggal 12 Agustus 2023

**Nama Penguji**

Ketua Penguji : **Dr. Toni Yoyo, S. TP, M.M., M.T.**  
NIDN : 0416047310

Penguji I : **Fidellis Wato Tholok, S. E., M. M.**  
NIDN : 0401127407

Penguji II : **Lia Dama Yanti, S. E., M. Akt.**  
NIDN : 04041118204

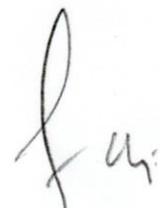
**Tanda Tangan**



Dekan Fakultas Bisnis,



**Rr. Dian Anggreani, S. E., M. Si.**  
NIDN : 0427047303



## SURAT PERYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
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 dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dalam daftar Pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Pembantu Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan Keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran 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 yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 31 Juli 2023  
Yang membuat pernyataan,



Ivana Ariella  
NIM: 20190300016

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Dibuat Oleh,

NIM                    20190300016  
Nama                 : Ivana Ariella  
Jenjang Studi       : Strata 1 (S1)  
Jurusan              : Ilmu Administrasi Niaga  
Konsentrasi         : Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberika ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Intan Sukses Abadi” beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

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 atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 27 Agustus 2023  
Penulis,



(Ivana Ariella)

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BUKIT INTAN SUKSES ABADI**

## **ABSTRAK**

Dengan lingkungan kerja yang kondusif, karyawan akan merasa senang, nyaman dan karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan optimal. Selain lingkungan kerja, komunikasi juga memegang peranan penting dalam bisnis. Bukan hanya lingkungan kerja dan komunikasi, tetapi disiplin kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan terhadap PT. Bukit Intan Sukses Abadi.

Dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis statistik deskriptif dan regresi linier berganda dengan pengujian asumsi klasik. Sebelum dilakukan analisis, instrument di uji melalui uji validitas dan realibilitas.

Hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,233 > 1,658$ ) dan nilai sig  $0,002 < 0,05$  sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel komunikasi menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,904 > 1,658$ ) dan nilai sig adalah  $0,005 < 0,05$  sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel disiplin kerja menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,155 > 1,658$ ) dan nilai sig adalah  $0,003 < 0,05$  sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

# ***THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT, COMMUNICATION, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT BUKIT INTAN SUKSES ABADI***

## **ABSTRACT**

*With a conducive work environment, employees will feel happy, comfortable and employees will do their job optimally. In addition to the work environment, communication also plays an important role in business. Not only the work environment and communication, but work discipline is also a factor that affects employee performance.*

*The purpose of this study was to determine the effect of the work environment, communication, work discipline, and employee performance on PT. Bukit Intan Sukses Abadi.*

*In this study using descriptive statistical analysis techniques and multiple linear regression with classical assumption testing. Prior to analysis, the instrument was tested through validity and reliability tests.*

*The results showed that the work environment variable had  $t_{count} > t_{table}$  ( $3.233 > 1.658$ ) and a sig value of  $0.002 < 0.05$  so that there was a positive and significant influence between the work environment on employee performance. For the communication variable it shows  $t_{count} > t_{table}$  ( $2.904 > 1.658$ ) and the sig value is  $0.005 < 0.05$  so there is a positive and significant influence between Communication on Employee Performance. While the work discipline variable shows  $t_{count} > t_{table}$  ( $3.155 > 1.658$ ) and the sig value is  $0.003 < 0.05$  so there is a positive and significant influence on employee performance.*

*Simultaneously there is a positive and significant influence between work environment, communication and work discipline on employee performance.*

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

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena kasih, berkat dan rahmat yang telah diberikan oleh-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Intan Sukses Abadi.”**

Tidak mudah dalam menyelesaikan skripsi ini. Banyak hambatan yang dirasakan oleh penulis. Akan tetapi, karena adanya dukungan dari pihak-pihak yang penulis sayangi, maka membuat penulis semakin termotivasi dan bersemangat, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., B.K.P. Selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Andy, S.E., M.M. Selaku Ketua Program Studi Administrasi Niaga (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Andy, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan serta pengalaman dan pengetahuan baru kepada penulis dalam pembuatan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Pengajar dalam Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan pengajaran serta ilmu yang berharga kepada penulis.

6. Segenap karyawan dalam Universitas Buddhi Dharma yang sudah membantu sistem administrasi dan registrasi selama ini.
7. Kepada pimpinan PT. Bukit Intan Sukses Abadi yang telah memberikan izin kepada penulis untuk menjadikan PT. Bukit Intan Sukses Abadi sebagai objek untuk diteliti dalam skripsi ini.
8. Kepada Orang Tua, Adik, serta Pasangan yang senantiasa memberikan doa dan *support* kepada penulis.
9. Kepada anggota grup “Kumpulan Orang Stres Skripsi” yakni Vania, Mutiara, Liana dan Michels yang telah membantu dan memberikan semangat sepanjang penulisan skripsi ini.
10. Kepada Responden atau Karyawan PT. Bukit Intan Sukses Abadi.

Penulis sangat menyadari bahwa terdapat banyak kekurangan di dalam skripsi ini karena batasan kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Maka dari itu, kritik dan saran sangat diharapkan oleh penulis demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap supaya pembaca bisa mendapatkan pengetahuan serta dapat menjadikan skripsi ini sebagai bahan perbandingan yang bermanfaat untuk penelitian selanjutnya.

Tangerang, 30 Juli 2023

Penulis



Ivana Ariella

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>COVER LUAR</b>	
<b>COVER DALAM</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING</b>	
<b>REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG</b>	
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH</b>	
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan Penelitian .....	6
E. Manfaat Penelitian .....	6
F. Sistematika Penulisan Skripsi .....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>9</b>

A. Gambaran Umum Teori .....	9
1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2. Lingkungan Kerja.....	11
3. Komunikasi .....	15
4. Disiplin Kerja .....	18
5. Kinerja Karyawan.....	21
B. Hasil Penelitian Terdahulu.....	25
C. Kerangka Pemikiran.....	27
D. Perumusan Hipotesis.....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
A. Jenis Penelitian .....	30
B. Objek Penelitian.....	30
C. Jenis dan Sumber Data.....	36
D. Populasi dan Sampel .....	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
F. Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	39
G. Teknik Analisis Data.....	41
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>48</b>
A. Hasil Penelitian .....	48
1. Deskriptif Data Hasil Penelitian.....	48
B. Analisis Hasil Penelitian .....	51
1. Uji Frekuensi .....	51
C. Uji Instrumen Angket .....	92
1. Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> ) .....	92

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Komunikasi ( $X_2$ ).....	94
3. Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja ( $X_3$ ).....	97
4. Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja karyawan (Y) .....	99
D. Uji Asumsi Klasik.....	102
1. Uji Normalitas .....	102
2. Uji Multikolinearitas .....	104
3. Uji Heteroskedasitas.....	105
4. Uji Autokorelasi.....	106
E. Analisis Regresi Linear Berganda .....	107
F. <b>Korelasi Berganda</b> .....	110
G. Uji Hipotesis .....	112
1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	112
2. Uji Parsial (Uji t).....	113
3. Uji Simultan ( <i>Uji F</i> ).....	114
H. Pembahasan .....	115
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>119</b>
A. Kesimpulan .....	119
B. Saran .....	121
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>122</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	
<b>SURAT KETERANGAN RISET</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

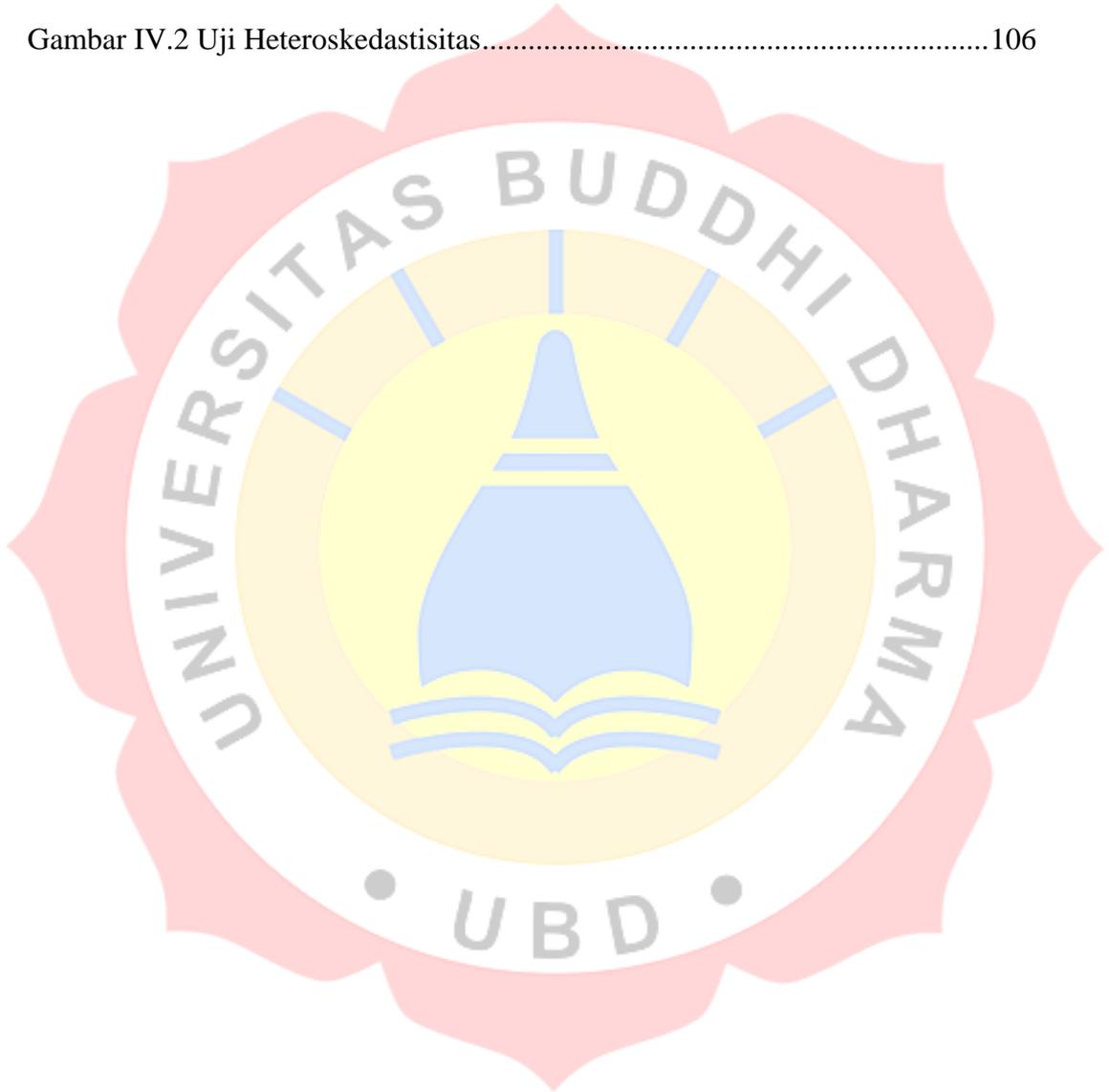
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu .....	25
Tabel III.1 Operasional Variabel .....	39
Tabel IV.1 Kuesioner yang disebar.....	48
Tabel IV.3 Responden Berdasarkan Usia .....	50
Tabel IV.4 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	51
Tabel IV.5 Jawaban responden penelitian untuk Variabel X1 Pernyataan 1 .....	52
Tabel IV.6 Jawaban responden penelitian untuk Variabel X1 Pernyataan 2.....	53
Tabel IV.7 Jawaban responden penelitian untuk Variabel X1 Pernyataan 3.....	54
Tabel IV.8 Jawaban responden penelitian untuk Variabel X1 Pernyataan 4.....	55
Tabel IV.9 Jawaban responden penelitian untuk Variabel X1 Pernyataan 5.....	56
Tabel IV.10 Jawaban responden penelitian untuk Variabel X1 Pernyataan 6.....	57
Tabel IV.11 Jawaban responden penelitian untuk Variabel X1 Pernyataan 7.....	58
Tabel IV.12 Jawaban responden penelitian untuk Variabel X1 Pernyataan 8.....	59
Tabel IV.13 Jawaban responden penelitian untuk Variabel X1 Pernyataan 9.....	60
Tabel IV.14 Jawaban responden penelitian untuk Variabel X1 Pernyataan 10....	61
Tabel IV.15 Jawaban responden penelitian untuk Variabel X2 Pernyataan 1 .....	62
Tabel IV.16 Jawaban responden penelitian untuk Variabel X2 Pernyataan 2.....	63
Tabel IV.17 Jawaban responden penelitian untuk Variabel X2 Pernyataan 3.....	64
Tabel IV.18 Jawaban responden penelitian untuk Variabel X2 Pernyataan 4.....	65
Tabel IV.19 Jawaban responden penelitian untuk Variabel X2 Pernyataan 5.....	66
Tabel IV.20 Jawaban responden penelitian untuk Variabel X2 Pernyataan 6.....	67

Tabel IV.21 Jawaban responden penelitian untuk Variabel X2 Pernyataan 7.....	68
Tabel IV.22 Jawaban responden penelitian untuk Variabel X2 Pernyataan 8.....	69
Tabel IV.23 Jawaban responden penelitian untuk Variabel X2 Pernyataan 9.....	70
Tabel IV.24 Jawaban responden penelitian untuk Variabel X2 Pernyataan 10....	71
Tabel IV.25 Jawaban responden penelitian untuk Variabel X3 Pernyataan 1.....	72
Tabel IV.26 Jawaban responden penelitian untuk Variabel X3 Pernyataan 2.....	73
Tabel IV.27 Jawaban responden penelitian untuk Variabel X3 Pernyataan 3.....	74
Tabel IV.28 Jawaban responden penelitian untuk Variabel X3 Pernyataan 4.....	75
Tabel IV.29 Jawaban responden penelitian untuk Variabel X3 Pernyataan 5.....	76
Tabel IV.30 Jawaban responden penelitian untuk Variabel X3 Pernyataan 6.....	77
Tabel IV.31 Jawaban responden penelitian untuk Variabel X3 Pernyataan 7.....	78
Tabel IV.32 Jawaban responden penelitian untuk Variabel X3 Pernyataan 8.....	79
Tabel IV.33 Jawaban responden penelitian untuk Variabel X3 Pernyataan 9.....	80
Tabel IV.34 Jawaban responden penelitian untuk Variabel X3 Pernyataan 10....	81
Tabel IV.35 Jawaban responden penelitian untuk Variabel Y Pernyataan 1.....	82
Tabel IV.36 Jawaban responden penelitian untuk Variabel Y Pernyataan 2.....	83
Tabel IV.37 Jawaban responden penelitian untuk Variabel Y Pernyataan 3.....	84
Tabel IV.38 Jawaban responden penelitian untuk Variabel Y Pernyataan 4.....	85
Tabel IV.39 Jawaban responden penelitian untuk Variabel Y Pernyataan 5.....	86
Tabel IV.40 Jawaban responden penelitian untuk Variabel Y Pernyataan 6.....	87
Tabel IV.41 Jawaban responden penelitian untuk Variabel Y Pernyataan 7.....	88
Tabel IV.42 Jawaban responden penelitian untuk Variabel Y Pernyataan 8.....	89
Tabel IV.43 Jawaban responden penelitian untuk Variabel Y Pernyataan 9.....	90

Tabel IV.44 Jawaban responden penelitian untuk Variabel Y Pernyataan 10.....	91
Tabel IV.45 Case Processing Summary.....	92
Tabel IV.46 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	93
Tabel IV.47 Item-Total Statistics.....	94
Tabel IV.48 Case Processing Summary.....	95
Tabel IV.49 Uji Reliabilitas Komunikasi .....	95
Tabel IV.50 Item-Total Statistics.....	96
Tabel IV.51 Case Processing Summary.....	97
Tabel IV.52 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	98
Tabel IV.53 Item-Total Statistics.....	99
Tabel IV.54 Case Processing Summary.....	100
Tabel IV.55 Uji Reliabilitas Kinerja karyawan .....	100
Tabel IV.56 Item-Total Statistics.....	101
Tabel IV.57 Hasil Uji Normalitas.....	103
Tabel IV.58 Uji Multikolinearitas.....	105
Tabel IV.59 Hasil Uji Autokorelasi .....	107
Tabel IV.60 Analisis Linier Berganda .....	108
Tabel IV.61 Korelasi Berganda .....	110
Tabel IV.62 Uji Koefisien determinasi.....	112
Tabel IV.63 Uji t.....	113
Tabel IV.64 Uji F.....	115

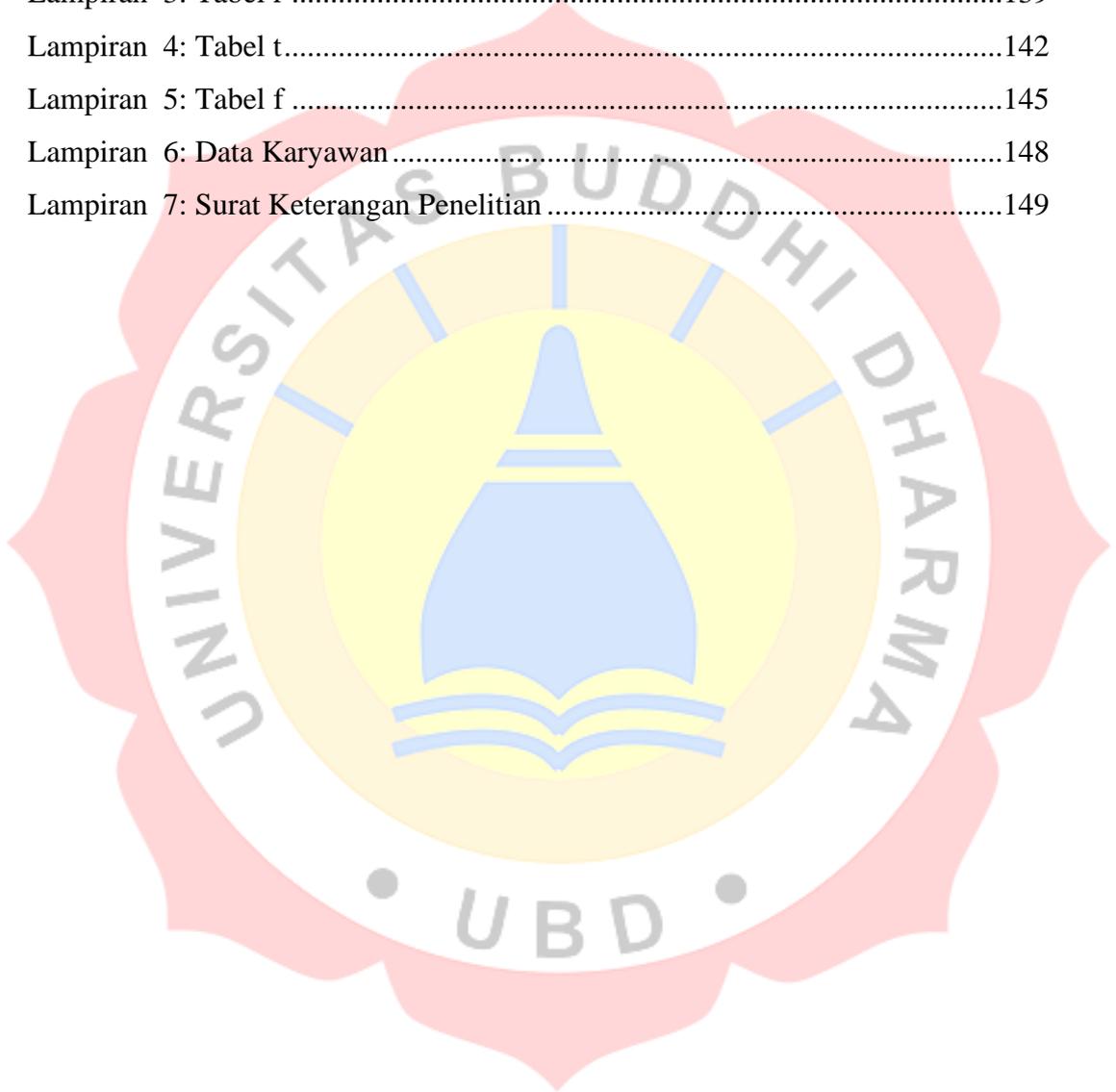
## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	27
Gambar III.1 Struktur Organisasi PT. Bukit Intan Sukses Abadi .....	32
Gambar IV.1 (Grafik P-Plot) .....	103
Gambar IV.2 Uji Heteroskedastisitas.....	106



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian .....	125
Lampiran 2: Data Tabulasi Hasil Kuesioner.....	131
Lampiran 3: Tabel r .....	139
Lampiran 4: Tabel t.....	142
Lampiran 5: Tabel f .....	145
Lampiran 6: Data Karyawan.....	148
Lampiran 7: Surat Keterangan Penelitian.....	149



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatannya baik industri, niaga maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting adalah bahwa keberhasilan berbagai aktivitas dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya tidak hanya bergantung pada keunggulan dalam teknologi, pendanaan operasional, sarana dan atau prasarana yang dimiliki. Tapi ini juga termasuk sumber daya manusia perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan masalah penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Ingatlah bahwa saat ini, jumlah pesaing yang tersedia memungkinkan perusahaan menjadi lebih efisien, lebih efisien, dan lebih produktif.

Sebuah perusahaan tentunya menginginkan karyawannya menjadi produktif dengan mengelola sumber daya yang ada secara profesional. Salah satu faktor keberhasilan suatu perusahaan adalah efisiensi karyawannya.

Menurut (Sedarmayanti, 2019) menyatakan kinerja karyawan adalah "Capaian seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika."

Saat ini, mencari dan mengumpulkan tenaga kerja potensial bukanlah hal yang mudah, terutama dalam hal mempertahankan sumber daya manusia

yang ada. Oleh karena itu, perusahaan tentunya harus merawat dan mempertahankan karyawan dengan potensi yang semaksimal mungkin agar dapat dilatih, dimotivasi dan dikembangkan sesuai dengan keinginan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas. Kinerja karyawan potensial merupakan harapan perusahaan dalam mencapai visi dan misi perusahaan, baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Para pelaku bisnis selalu dituntut untuk selalu memperbaiki dan meningkatkan kualitas prestasi kerja karyawan untuk mempertahankan operasional bisnis dalam rangka persaingan yang semakin pesat. Untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan, pengusaha harus menyadari bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, yang erat kaitannya dengan proses pencapaian tujuan bisnis. Dengan lingkungan kerja yang kondusif, karyawan akan merasa senang, nyaman dan karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan optimal. Namun sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak kondusif, maka pekerjaan tidak akan selesai dengan cepat dan tidak maksimal. Karena karyawan kurang nyaman saat bekerja.

Lingkungan kerja menurut (Sutrisno, 2009) adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan sedangkan Menurut Sedarmayati dalam (*Emabi - Amelia Destyawati Setia Dan Andy (SDM)*, n.d., p. 4) lingkungan kerja merupakan alat-alat serta bahan yang berada di daerah karyawan dan juga cara kerja serta aturan-aturan kerja seseorang maupun kelompok atau lebih dari dua orang yang disebut juga dengan

lingkungan kerja. Sedangkan menurut (Selvia et al., n.d., p. 3). lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus, dan lainnya. Maka dari itu, perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja karyawannya agar dapat bekerja dengan efisien, efektif, dan produktif.

Isu lingkungan kerja di PT. Bukit Intan Sukses Abadi menjadi isu penting karena lingkungan kerja merupakan indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan. Permasalahan lingkungan kerja yang dihadapi di PT. Bukit Intan Sukses Abadi yaitu: Pertama, minimnya penerangan di beberapa ruangan tempat karyawan bekerja membuat karyawan tidak dapat bekerja dengan cepat dan akurat. Kedua, ketenangan dalam bekerja sering terganggu, karena lokasi usaha berada di pinggir jalan, bangunan tambahan hanya dilapisi asbes dan seng, sehingga karyawan kurang semangat bekerja, apalagi saat musim hujan akan terganggu karena suara air hujan. Ketiga, kurangnya ventilasi di setiap ruang kerja, sehingga ada kemungkinan penularan penyakit dari karyawan yang tidak sehat.

Selain lingkungan kerja, komunikasi juga memegang peranan penting dalam bisnis. Menurut Anwar Arifin, komunikasi adalah suatu jenis proses sosial yang berkaitan erat dengan aktivitas manusia, serta pesan dan perilaku. Kurangnya komunikasi karyawan di PT. Bukit Intan Sukses Abadi dapat mempengaruhi kinerja karyawan saat ini. Pekerjaan masing-masing karyawan

satu sama lain saling bergantung. Minimnya komunikasi atau kurangnya komunikasi antar karyawan akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan perusahaan itu sendiri dalam menjalankan proses kerja di kantor. PT. Bukit Intan Sukses Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang barang dan jasa, kurangnya komunikasi antar karyawan akan menyebabkan kesalahan dalam pengiriman barang ke konsumen atau memberikan penawaran yang salah kepada konsumen dan ini akan menyebabkan kerugian. Selain itu, kurangnya komunikasi juga dapat menyebabkan konflik di antara karyawan yang ada.

Bukan hanya lingkungan kerja dan komunikasi, tetapi disiplin kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Sutrisno, 2019) disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Disiplin kerja pada karyawan PT. Bukit Intan Sukses Abadi saat ini belum berjalan cukup baik, dikarenakan karyawan-karyawan yang ada masih belum taat akan peraturan yang ada, seperti datang tepat waktu, lalu masih ada karyawan yang suka menunda pekerjaannya yang mengakibatkan pekerjaan karyawan lain tertunda juga, dan adanya beberapa karyawan yang kurang *sportif* untuk mengakui kesalahan yang dilakukannya.

Dari ketiga faktor diatas yaitu: lingkungan kerja yang kurang kondusif, komunikasi yang kurang baik, dan disiplin kerja yang belum berjalan dengan baik. Mengakibatkan kinerja karyawan pada PT. Bukit Intan Sukses Abadi kurang maksimal.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian: **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Intan Sukses Abadi”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, beberapa masalah teridentifikasi pada PT. Bukit Intan Sukses Abadi antara lain:

1. Lingkungan kerja yang memiliki banyak kekurangan seperti kurangnya penerangan, ketenangan kerja yang terganggu, dan kurangnya ventilasi udara.
2. Kurangnya komunikasi yang baik antar karyawan, karyawan dengan atasan ataupun karyawan dengan konsumen.
3. Kurangnya kedisiplinan karyawan akan datang tepat waktu, menunda pekerjaan dan tidak menerima kalau dirinya merasa salah.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah yang dihadapi oleh PT. Bukit Intan Sukses Abadi, sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Intan Sukses Abadi?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Intan Sukses Abadi?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Intan Sukses Abadi?
4. Apakah lingkungan kerja, komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Intan Sukses Abadi?

#### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Intan Sukses Abadi.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Intan Sukses Abadi.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Intan Sukses Abadi.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Intan Sukses Abadi.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut:

##### **1. Bagi PT. Bukit Intan Sukses Abadi**

Hasil penelitian ini akan memberikan informasi yang berguna bagi pihak PT. Bukit Intan Sukses Abadi dan dapat mengetahui pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## **2. Bagi Universitas Buddhi Dharma**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dan sebaiknya dapat digunakan sebagai referensi perpustakaan Universitas Buddhi Dharma maupun bagi pihak yang membutuhkan.

## **3. Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini memungkinkan untuk mengukur dan memahami sejauh mana pengetahuan yang diperoleh, khususnya dalam proses manajemen sumber daya manusia, dapat diperoleh dan diterapkan dalam situasi tertentu. Fakta tentang pengaruh pengalaman kerja dan pendidikan terhadap kinerja karyawan.

## **F. Sistematika Penulisan Skripsi**

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab dengan uraian sebagai berikut:

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II: LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini menyajikan gambaran umum tentang variabel independen dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesis.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

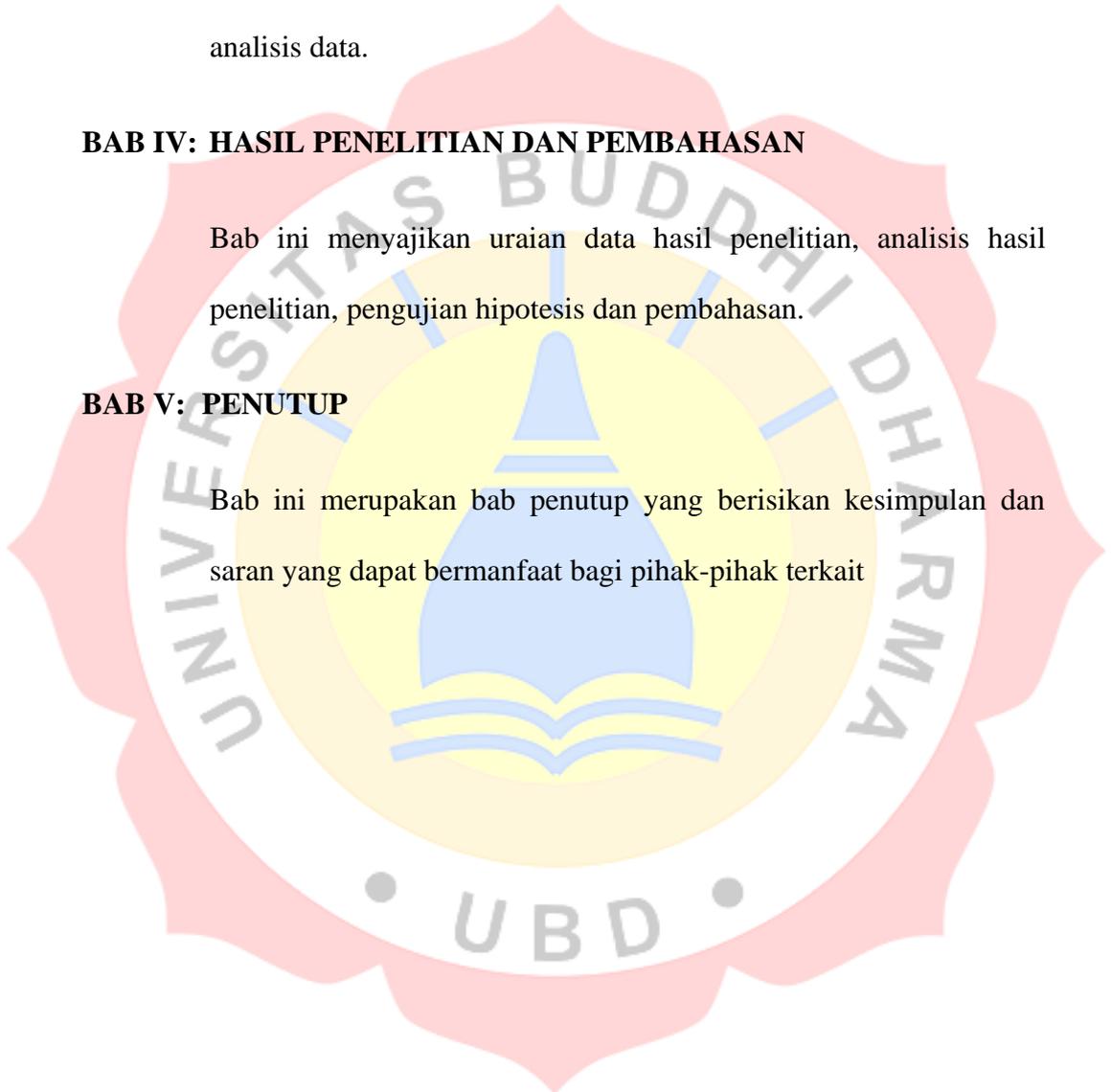
Dalam bab ini mencakup jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, pengoperasian variabel penelitian dan teknik analisis data.

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

Bab ini menyajikan uraian data hasil penelitian, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan.

### **BAB V: PENUTUP**

Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran yang dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Gambaran Umum Teori**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **a. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dan potensial dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Visi dan misi organisasi dapat dilaksanakan dengan baik jika sumber daya manusia sebagai pelaksana diseleksi juga dengan baik. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi harus menjadikan sumber daya manusia sebagai factor yang paling penting untuk dikelola. Salah satu upaya yang dilakukan untuk mengatur sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen adalah ilmu seni yang melakukan proses pencapaian tujuan dengan pemanfaatan sumber daya yang ada di dalam organisasi secara efektif dan efisien. Di dalam manajemen ini terdapat unsur unsur manajemen yang biasa disebut dengan 6M, yaitu *men, money, method, materials, machines* dan *market*. (Imbron & Pamungkas, 2021)

Menurut (Feriyanto & Triana, 2019) mengatakan bahwa: Manajemen berasal dari kata “*To Manage*” yang berarti mengatur (mengelola). “Manajemen adalah suatu proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau

keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan online”.

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian investasi sumber daya manusia dalam suatu organisasi tentang: analisis kebutuhan, perencanaan pengadaan, pengadaan, pembinaan (penempatan, pelatihan, kompensasi, karier, pemeliharaan), dan pemensiunan”.

Menurut (Rosidah; Sulistiyani, 2009:11) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (*nonmaterial / nonfinancial*) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Menurut (Nawawi, 2019) pengertian SDM dibagi menjadi dua, yaitu pengertian secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Pengertian SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personal, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan lain lain.

Menurut (Veithzal, 2019) SDM adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu

sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (*input*) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode atau teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (*output*) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa SDM adalah orang – orang yang terlibat dalam pelaksanaan organisasi di berbagai level, baik level pimpinan atau *top manager*, *middle manager* maupun staf atau karyawan termasuk didalamnya investor atau pemodal.

Sumber daya yang paling penting bagi suatu organisasi adalah orang yang memberikan kerja, bakat, kreativitas, dan semangat kepada organisasi. Oleh karena itu kesulitan sumber daya manusia merupakan sumber masalah dalam organisasi. Konsekuensi dalam hal ini adalah tersedianya sumber daya manusia yang mempunyai kapasitas sebagai perencana dan pelaksana program kegiatan. Kapasitas ini ditentukan oleh kapabilitas, kompetensi, dan produktivitas kerja.

## **2. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti dalam budianto (2015) dalam (Derrick Hendriawan, Nana Sutisna, 75-84, n.d., p. 3) lingkungan kerja yang terdapat pada area terdekat di wilayah kerja baik secara fisik dan nonfisik yang akan memberikan perasaan bahagia, aman, dan tenang bagi pegawai.

Menurut (Wibowo et al., 2019) lingkungan kerja adalah keadaan psikis dan fisik yang terdapat pada organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan perhatian penuh terhadap para pegawai dalam menyiapkan lingkungan kerja yang baik.

Menurut (Sunarsi & Kusjono, 2019) lingkungan kerja nonfisik adalah bagian penting dalam peningkatan kinerja pegawai, hal ini disebabkan oleh lingkungan kerja fisik ataupun lingkungan kerja nonfisik mempengaruhi fisiologi dan psikologis pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Dari pengertian menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah sesuatu yang selalu berada di sekitar wilayah pegawai atau pekerja, baik itu termasuk lingkungan fisik, atau termasuk kedalam lingkungan nonfisik serta jaringan di dalam hubungan kerja pada suatu organisasi yang dapat mempengaruhi semangat seorang karyawan atau pekerja di dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditugaskan.

#### **b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti dalam budianto (2015) bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua antara lain:

## 1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang ada di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibedakan menjadi dua karakter yaitu:

- a) Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum, juga dikenal sebagai lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti: suhu, kelembaban, sirkulasi udara, cahaya, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Untuk dapat meminimalkan dampak lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah mempelajari manusia, baik mengenai fisik maupun perilaku, kemudian menggunakannya sebagai sumber dasar sebagai pemikiran lingkungan fisik yang sesuai.

## 2) Lingkungan Kerja Nonfisik

Lingkungan kerja nonfisik adalah segala kondisi yang terjadi dalam kaitannya dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja nonfisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Instansi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mengedepankan Kerjasama antara

atasan, bawahan dan orang-orang yang memiliki kedudukan dan status yang sama dalam instansi tersebut.

### c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Jajang Dimiyati 2022) terdapat indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Penerangan, adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.
- 2) Suhu udara, adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruangan kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.
- 3) Suara bising, adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktivitasnya pekerja.
- 4) Penggunaan warna, adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.
- 5) Ruang gerak yang diperlukan, adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari, dan sebagainya.
- 6) Kemampuan bekerja, adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

- 7) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang dikembangkannya.

### **3. Komunikasi**

#### **a. Pengertian Komunikasi**

Komunikasi merupakan suatu proses pengiriman pesan atau simbol–simbol yang mengandung arti dari seseorang komunikator kepada komunikan dengan tujuan tertentu. Jadi dalam komunikasi itu terdapat suatu proses yang dalam setiap prosesnya mengandung arti yang tergantung pada pemahaman dan persepsi komunikan. Komunikasi akan efektif dan tujuan komunikasi akan tercapai apabila masing – masing orang yang terlibat di dalamnya mempunyai persepsi yang sama terhadap simbol.

Menurut Wilbur Shrcam dalam (Diana Silaswara, 2021) menyatakan definisi komunikasi adalah sebagai berikut: “Komunikasi adalah sebuah tindakan melaksanakan kontak antara pengirim dan penerima, dengan menggunakan pesan; dari proses tersebut, pengirim dan penerima memiliki beberapa pengalaman bersama dalam memberi arti pada pesan dan simbol yang dikirim oleh pengirim, dan diterima serta ditafsirkan oleh penerima.”

Menurut (Mangkunegara (2017) dalam (Hakim Fachrezi, 2019) mengatakan komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide,

pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat mengimplementasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

#### **b. Jenis–Jenis Komunikasi**

Menurut (Damayani Pohan & Fitria, 2021, pp. 33–34) ada beberapa cara dalam menyampaikan informasi yaitu:

##### **1) Komunikasi Berdasarkan Penyampaiannya**

Secara umum setiap orang dapat berkomunikasi satu sama lain bukan hanya makhluk individu tetapi juga makhluk sosial yang selalu memiliki kebutuhan untuk berkomunikasi satu sama lain. Namun, tidak semua orang pandai berkomunikasi, sehingga banyak cara dalam menyampaikan informasi. Berdasarkan cara penyampaian informasi dibedakan menjadi dua yaitu:

##### **a) Komunikasi Verbal (Lisan)**

Komunikasi verbal dibagi dua yaitu yang pertama komunikasi yang terjadi secara langsung serta dibatasi oleh jarak, dimana kedua belah pihak dapat bertatap muka. Contohnya dialog dua orang. Yang kedua komunikasi yang terjadi secara tidak langsung akibat dibatasi oleh jarak. Contohnya komunikasi lewat telepon.

##### **b) Komunikasi Nonverbal (Tertulis)**

Komunikasi nonverbal yang pertama yaitu naskah, yang biasanya digunakan untuk menyampaikan kabar yang bersifat kompleks. Lalu

yang kedua ada gambar dan foto akibat tidak bisa dilukiskan dengan kata-kata atau kalimat.

## 2) Komunikasi Berdasarkan Perilaku

Komunikasi berdasarkan perilaku dapat dibedakan menjadi: Pertama komunikasi formal, yaitu komunikasi yang terjadi diantara organisasi atau perusahaan yang tata caranya sudah diatur dalam struktur organisasinya, Contohnya seminar. Yang kedua komunikasi informal, yaitu komunikasi yang terjadi pada sebuah organisasi atau perusahaan yang tidak ditentukan dalam struktur organisasi serta tidak mendapat kesaksian resmi yang mungkin tidak berpengaruh kepada kepentingan organisasi atau perusahaan, contohnya kabar burung, desas desus, dan sebagainya. Yang ketiga ada komunikasi non formal, yaitu komunikasi yang terjadi antara komunikasi yang bersifat formal dan informal, yaitu komunikasi yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas pekerjaan organisasi atau perusahaan dengan kegiatan yang bersifat pribadi anggota organisasi atau perusahaan tersebut, contohnya rapat mengenai ulang tahun perusahaan.

## 3) Komunikasi Berdasarkan Kelangsungannya

Berdasarkan kelangsungannya, komunikasi dapat dibedakan menjadi:

- a) Komunikasi langsung, yaitu proses komunikasi dilakukan secara langsung tanpa bantuan perantara bantuan orang ketiga ataupun media komunikasi yang ada dan tidak dibatasi oleh adanya jarak.

- b) Komunikasi tidak langsung, yaitu komunikasinya dilaksanakan dengan bantuan pihak ketiga atau bantuan alat – alat media komunikasi.

### c. Indikator Komunikasi

Menurut Robbins dan Judge, (2012:7) dalam (Ari Rizqi 2019, p. 21)

Indikator komunikasi ada tiga yaitu:

1) Komunikasi dengan atasan

Komunikasi yang mengalir dalam tingkatan yang lebih tinggi dalam suatu kelompok atau organisasi.

2) Komunikasi dengan bawahan

Komunikasi yang mengalir dari satu tingkatan dalam kelompok atau organisasi ke tingkatan lebih rendah.

3) Komunikasi sesama rekan kerja

Komunikasi yang terjadi antar sesama anggota atau rekan kerja dari kelompok yang sama, diantara anggota dari kelompok kerja pada tingkatan sama.

## 4. Disiplin Kerja

### a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisna dan Andy (2018) dalam (Imelda Oktavia Lena, n.d., p. 2) mengatakan bahwa: “Sifat serta tindakan di dalam disiplin kerja dapat dinilai dengan sebuah keinginan, pengajuan diri, tindakan, agar taat

terhadap aturan yang ada. Yang berarti karyawan dapat disebut memiliki tingkat kedisiplinan yang baik hanya taat serta patuh kepada aturan yang kaku, dengan itu juga memiliki kemauan agar dapat beradaptasi dengan aturan perusahaan.”

Menurut (Sinambela, 2018) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma–norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan yang berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

#### **b. Jenis–Jenis Disiplin Kerja**

Menurut (Handoko, 2011) ada 4 (empat) yaitu:

##### **1) Disiplin Preventif**

Dalam disiplin ini, kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mampu mengikuti berbagai standarisasi dan aturan, sehingga hal tersebut dapat mencegah penyelewengan-penyelewengan yang mungkin terjadi.

## 2) Disiplin Korektif

Dalam disiplin ini, kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan – aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran – pelanggaran lebih lanjut.

## 3) Aturan Kompor Panas

Dalam disiplin ini, pada hakikatnya menyatakan bahwa tindakan kedisiplinan hendaknya memiliki ciri – ciri yang sama dengan sanksi yang telah diterima seseorang karena telah menyentuh sebuah kompor panas.

## 4) Disiplin Progresif

Dalam disiplin ini, memberikan hukuman – hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran – pelanggaran yang terus berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman – hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

### c. Indikator–Indikator Disiplin Kerja

Menurut pendapat Rivai dalam (Alifah, 2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.

- 2) Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu memenuhi prosedur yang berlaku di kantor.
- 3) Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
- 5) Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

## **5. Kinerja Karyawan**

### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Supriyadi dalam (Fredika Gloria Sihombing 1-10, n.d., p. 5) menyatakan bahwa: kinerja karyawan merupakan masalah sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan.

Berdasarkan (Pujiarti, 2019) dalam (Putri & Widiyanto, 2022, p.

- 3) kinerja setiap kegiatan dan individu merupakan kunci pencapaian produktivitas, karena kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan.

Dari dua pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian seseorang atau suatu kelompok dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

#### **b. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut (Gery Dessler 2015,330) dalam (WENI WIJAYA, n.d., p. 13) mengatakan bahwa: terdapat lima alasan untuk menilai kinerja bawahan, yaitu:

1. Pertama, sebagian besar pemberi kerja membuat keputusan kompensasi, promosi, dan retensi berdasarkan evaluasi karyawan.
2. Kedua, penilaian memainkan peran sentral dalam proses manajemen kinerja pemberi kerja. Manajemen kerja berarti secara terus-menerus memastikan bahwa kinerja setiap karyawan selaras dengan tujuan keseluruhan perusahaan.
3. Ketiga, evaluasi memungkinkan para manajer dan bawahan mereka untuk mengembangkan rencana untuk memperbaiki kekurangan dan meningkatkan kekuatan bawahan.
4. Keempat, evaluasi memberikan kesempatan untuk meninjau rencana karir karyawan dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan.
5. Terakhir, penilaian memungkinkan penyelia untuk mengidentifikasi adanya kebutuhan akan pelatihan dan tindakan perbaikan yang diperlukan.

### c. Dimensi Kinerja

Menurut Edison dkk (2016:195) dalam (DENI ARISKA 2018.) dimensi kinerja terdiri dari:

1. Target, target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas, kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
3. Waktu penyelesaian, penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
4. Taat asas, tidak saja hanya memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

### d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam (Maryanti (2021;15).) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas pekerjaan karyawan, yaitu dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan penyelesaian tugas sehubungan dengan keterampilan dan kemampuan

karyawan. Kualitas pekerjaan dapat digambarkan dari seberapa baik atau tidak baik kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan serta kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas, yaitu merupakan jumlah yang diproduksi dinyatakan dalam satuan jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas adalah ukuran jumlah unit kerja maupun jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur secara kuantitatif (unit/siklus) tersebut. Misalnya, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari tenggat waktu yang ditetapkan perusahaan.
3. Ketepatan waktu, yaitu tingkat penyelesaian kegiatan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan hasil produksi dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya. Kinerja karyawan juga dapat diukur dari seberapa cepat karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.
4. Efektifitas, yaitu merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Bahwa dalam penggunaan sumber daya, baik sumber daya manusia itu sendiri dan sumber daya yang berupa teknologi,

modal, informasi, dan bahan baku yang ada di organisasi dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin oleh karyawan.

5. Kemandirian, yaitu adalah sejauh mana seseorang mampu melaksanakan tugas profesionalnya tanpa menerima bantuan, nasehat atau pengawasan. Peningkatan atau penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam segala aspek, efektivitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya mereka adalah pegawai yang mandiri, yaitu pegawai yang dalam melakukan pekerjaan tidak perlu diawasi dan dapat menjalankan fungsi pekerjaannya tanpa perlu bantuan, nasehat orang lain atau atasan.

## B. Hasil Penelitian Terdahulu

**Tabel II.1**  
**Penelitian Terdahulu**

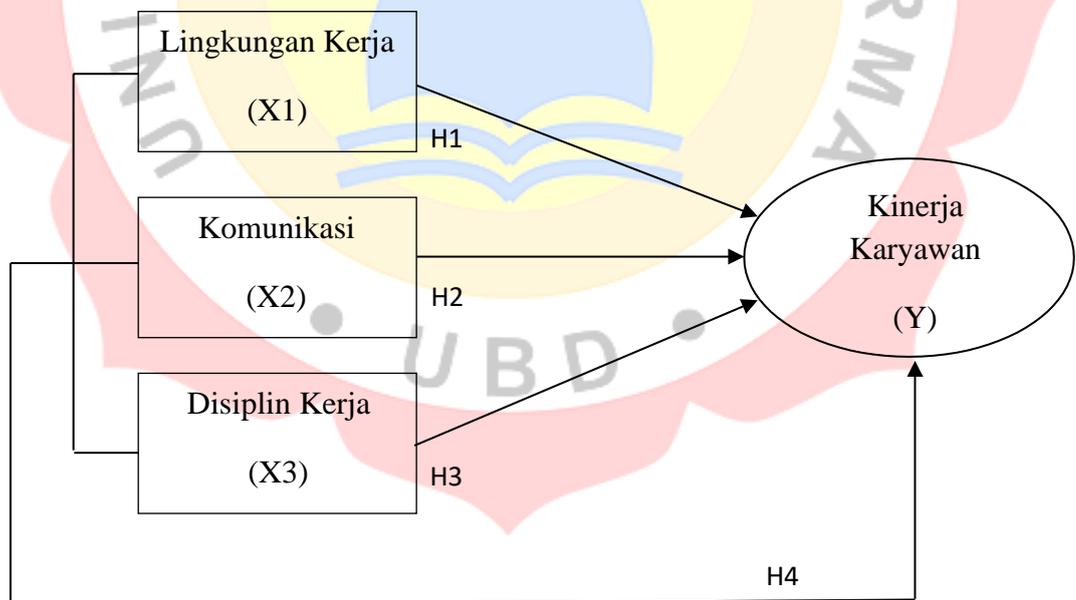
No	Peneliti	Judul	Lingkungan Kerja (X1)	Komunikasi (X2)	Disiplin Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil
1.	Patentius (2022)	Pengaruh Komunikasi, Penjadwalan, dan Kejelasan <i>Job Description</i> Terhadap Efisiensi Kerja Karyawan pada PT. Diamas Star		√			Komunikasi, penjadwalan dan kejelasan <i>job description</i> berpengaruh terhadap efisiensi kinerja karyawan

2.	Derrick Hendriawan (2022)	Pengaruh Komunikasi Lingkungan Kerja dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai pada Pt. Bank Centra Asia TBK Kantor Cabang Supermal Karawaci	✓	✓		Komunikasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim dapat mempengaruhi kinerja karyawan	
3.	Theresia Dewi (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sehati Prima Makmur (Warehouse Tangerang)	✓	✓	✓	Hubungan antara disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan	
4	Marcelri no (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Konflik Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gema Sangkakala Anugerah			✓	✓	Hubungan antara disiplin kerja, konflik kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh secara parsial

5	Vivi Fransisca (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Alfa Surya Mandiri	√		√	Dampak lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat dan positif terhadap produktivitas kerja
---	-----------------------	--	---	--	---	---

**C. Kerangka Pemikiran**

**Gambar II.1  
Kerangka Pemikiran**



Pengaruh Variabel (X1), (X2), dan (X3) Terhadap Y:

H1 = Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H2 = Komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3 = Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H4 = Lingkungan kerja, komunikasi, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### **D. Perumusan Hipotesis**

Hipotesis merupakan gagasan untuk mempelajari fakta-fakta yang perlu dikumpulkan. Hipotesis adalah suatu pernyataan sementara atau dengan yang paling memungkinkan yang masih dicari kebenarannya. Hubungan antar variabel dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bukit Intan Sukses Abadi.

H<sub>0</sub>: Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Intan Sukses Abadi.

H<sub>a</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Intan Sukses Abadi.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bukit Intan Sukses Abadi.

H<sub>0</sub>: Komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Intan Sukses Abadi.

H<sub>a</sub>: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Intan Sukses Abadi.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bukit Intan Sukses Abadi.

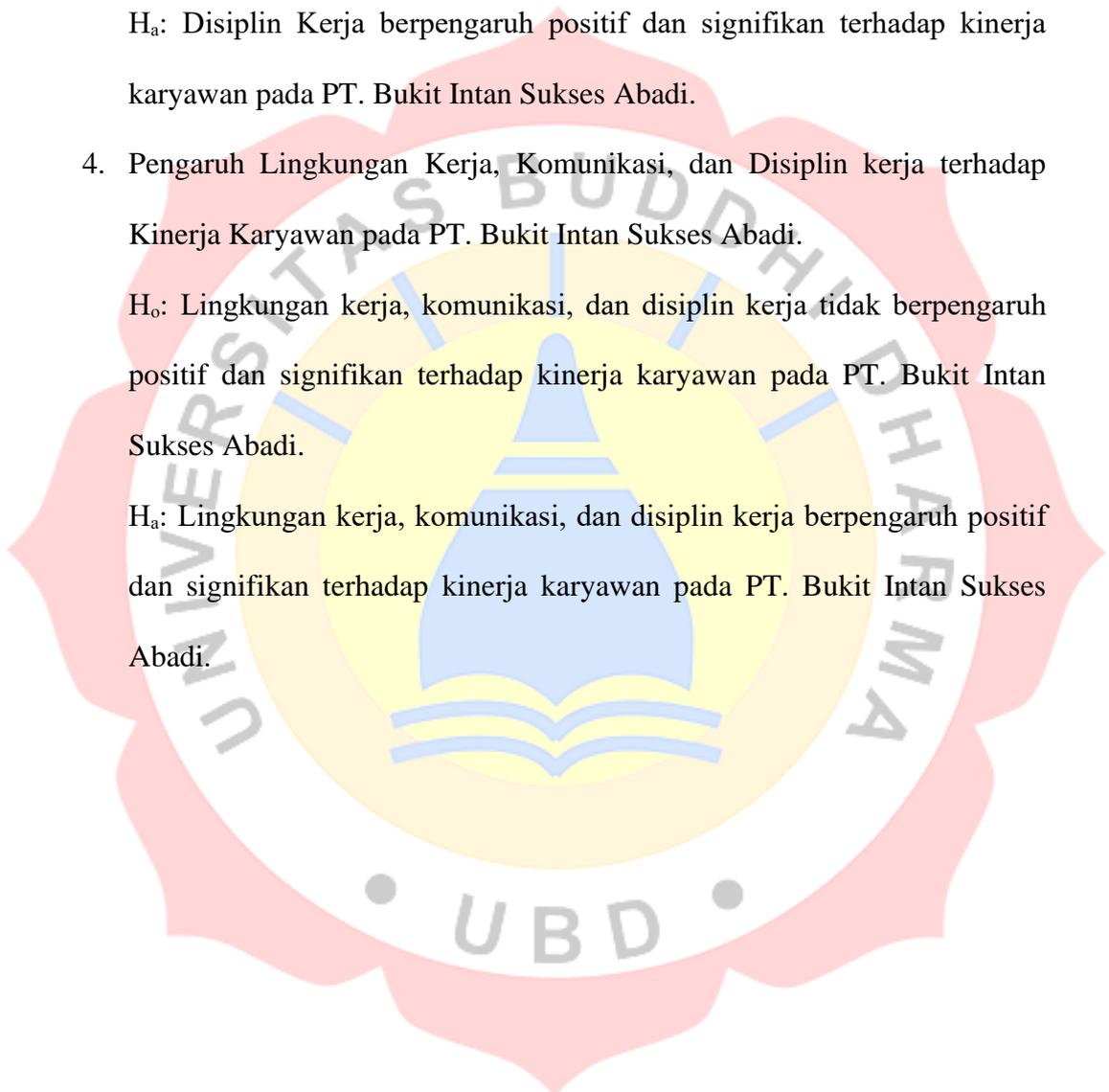
$H_0$ : Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Intan Sukses Abadi.

$H_a$ : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Intan Sukses Abadi.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bukit Intan Sukses Abadi.

$H_0$ : Lingkungan kerja, komunikasi, dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Intan Sukses Abadi.

$H_a$ : Lingkungan kerja, komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Intan Sukses Abadi.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Model penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif untuk menganalisis variabel-variabel yang akan penulis gunakan. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing setiap variabel, baik satu variabel atau lebih, sifatnya independen tanpa membuat hubungan manapun dibandingkan dengan variabel lain. Variabel tersebut dapat menggambarkan secara sistematis dan akurat mengenai populasi atau mengenai bidang tertentu. Dengan metode ini peneliti akan lebih memahami dan dapat dengan mudah mengungkapkan masalah yang peneliti pilih.

Jadi dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang menggunakan satu variabel tanpa menggunakan variabel lain sebagai objek pembandingan.

#### **B. Objek Penelitian**

Objek penelitian juga memiliki definisi yaitu pokok permasalahan yang akan diteliti agar bisa mendapatkan data secara lebih baik. Penulis melakukan penelitian pada karyawan PT. Bukit Intan Sukses Abadi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Intan Sukses Abadi. Berikut adalah profil dari PT. Bukit Intan Sukses Abadi:

## 1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Bukit Intan Sukses Abadi berkedudukan di Tangerang, bergerak dibidang: Jasa Konstruksi Bangunan Multi, Jasa Konstruksi Bangunan Gudang dan Industri, Jasa Konstruksi Bangunan Pendidikan, Jasa Konstruksi Jalan Raya, dan *General Trading*. PT. Bukit Intan Sukses Abadi berperan serta dalam bidang industri di Indonesia, dengan dukungan tenaga kerja dalam bidangnya masing-masing menjadi modal kami untuk mempersembahkan karya terbaik. Dalam era yang sangat kompetitif, dengan efisien dan efektifitas kiranya PT. Bukit Intan Sukses Abadi dapat ikut berperan serta dalam pembangunan Indonesia.

## 2. Visi dan Misi Perusahaan

### Visi:

Menjadi perusahaan yang berorientasi pada kepuasan dan kualitas.

### Misi:

Bekerja benar dari awal, ikuti aturan, selesaikan dengan baik, dan abaikan hal-hal yang negatif.

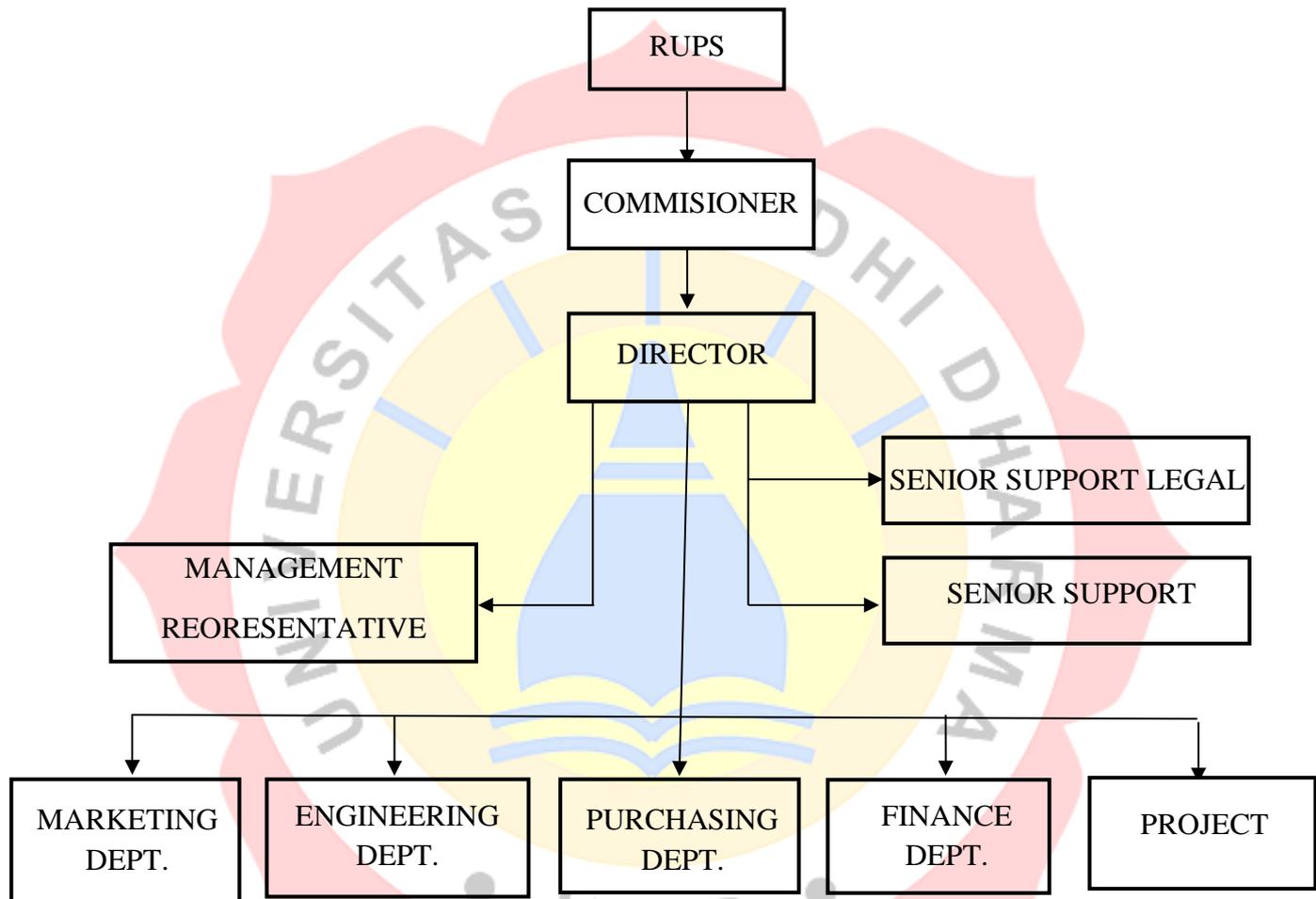
## 3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan kerangka yang terdiri dari berbagai posisi karyawan yang bekerja didalam suatu perusahaan atau organisasi yang juga mempunyai peran, hak, serta kewajiban. Struktur organisasi menjadikan lebih mudah dalam mengetahui tugas dan wewenang seseorang berdasarkan jabatan yang dimiliki. Maka dari itu struktur organisasi suatu perusahaan harus

tersusun dengan benar sehingga karyawan dapat melihat tugas dan wewenangnya sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.

**Gambar III.1**

**Struktur Organisasi PT. Bukit Intan Sukses Abadi**



#### 4. Tugas dan Wewenang

a) RUPS:

- 1) Melakukan persetujuan terhadap penambahan dan pengurangan modal
- 2) Mengesahkan laporan tahunan, keuangan, hingga tugas pengawasan
- 3) Membagi tugas dan wewenang dalam pengurusan direksi/komisaris
- 4) Mengangkat, memutuskan penggantian, dan memberhentikan direksi/komisaris
- 5) Memberikan persetujuan terhadap rencana kerja.

b) *Commissioner*/Komisaris:

- 1) Mengawasi direksi dalam menjalankan kegiatan perusahaan serta memberikan nasihat kepada Direksi
- 2) Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP)
- 3) Mengawasi dan mengevaluasi kinerja Direksi
- 4) Mengatasi sistem manajemen
- 5) Memantau efektifitas penerapan *good corporate governance* dan melaporkannya kepada RUPS.

c) *Director*/Direksi:

- 1) Memimpin, mengelola, dan mengarahkan perseroan sesuai dengan tujuan perseroan serta terus meningkatkan efisiensi dan efektifitas perseroan
- 2) Mengontrol, memelihara, dan mengelola aset perseroan

- 3) Menyusun rencana kerja tahunan berupa anggaran dasar tahunan Perseroan, yang diserahkan kepada Dewan Komisaris untuk disetujui sebelum dimulainya tahun anggaran yang relevan.

*d) Senior Support Legal:*

- 1) Memberikan nasihat hukum
- 2) Mengidentifikasi risiko
- 3) Mengadakan sosialisasi
- 4) Melakukan riset.

*e) Senior Support:*

- 1) Memberi support manajemen
- 2) Mengecek persediaan logistik
- 3) Melakukan pemetaan sumber pemasok
- 4) Menjadwalkan dan mengkoordinasi pertemuan
- 5) Administrasi dan surat menyurat.

*f) Management Representative:*

- 1) Mengukur dan mengawasi kinerja proses
- 2) Melakukan Tindakan perbaikan dan pencegahan yang diperlukan
- 3) Membuat ISO / kesadaran kualitas untuk rekan dengan pelatihan internal
- 4) *Review* kebijakan mutu secara berkala
- 5) Waktu ke waktu meninjau semua fungsi, untuk memeriksa pelaksanaan yang efektif dari sistem manajemen mutu.

g) *Marketing Dept:*

- 1) Merespon kebutuhan pelanggan
- 2) Melakukan dan mengelola kampanye pemasaran
- 3) Mengawasi vendor dan agen
- 4) Memantau dan mengelola media sosial
- 5) Mengawasi tren dan mengawasi persaingan.

h) *Engineering Dept:*

- 1) Memastikan proses produksi berjalan dengan lancar
- 2) Bekerja pada jobdesk dan spesifikasinya masing-masing
- 3) Bekerja dengan efektif dan efisien
- 4) Melakukan pengawasan teknis
- 5) Melakukan pengecekan secara rutin dan berkala.

i) *Purchasing Dept:*

- 1) Membuat dan mencetak PO (*Purchase Order*) dan mengirimkannya ke supplier agar proses pembelian bisa berjalan dengan baik, sesuai dengan jadwal dan spesifikasi yang diinginkan
- 2) Melakukan input biaya-biaya yang timbul untuk pengiriman barang yang dibebankan kepada penerima barang
- 3) Membuat laporan bulanan untuk pembelian dan *outstanding* PO, untuk menjadi bahan informasi bagi atasan dalam pengambilan keputusan
- 4) Melakukan pembelian alat-alat, barang, seperti *office supplies* agar tersedia sesuai dengan yang dibutuhkan oleh setiap departemen.

*j) Finance Dept:*

- 1) Menyusun dan melakukan verifikasi laporan keuangan
- 2) Melaksanakan pembayaran tagihan
- 3) Membuat analisis keuangan
- 4) Menyusun laporan jurnal tentang pembiayaan lainnya
- 5) Mengurus pembayaran untuk kebutuhan perusahaan.

*k) Project:*

- 1) Membuat proyek diawali dengan pemeriksaan kelayakan, menyusun anggaran, tim sukses, hingga pengelolaan sumber daya
- 2) Melaksanakan berbagai perencanaan yang meliputi penetapan tujuan utama proyek dilaksanakan
- 3) Melakukan penjadwalan tugas agar sesuai target yang dibutuhkan
- 4) Memastikan proyek berjalan lancar dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh klien.

### **C. Jenis dan Sumber Data**

Sumber data adalah data yang diperoleh dengan menggunakan metode tertentu baik berupa manusia, informasi, dan dokumen. Untuk menghindari kesalahan dalam memilih sumber yang tepat untuk penelitian maka pengetahuan mengenai data sangat penting. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah:

## 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, observasi atau tes. Dalam penelitian ini data yang diperoleh berasal dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Bukit Intan Sukses Abadi.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari data yang telah diteliti dan dikumpulkan oleh pihak lain yang berkaitan dengan masalah penelitian, atau dari buku-buku ataupun artikel yang diperoleh dari *website*. Untuk mendapatkan data tersebut, peneliti harus mendapatkan beberapa buku-buku, *website*, dan contoh penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono dalam (Yaputra & Yoyo, 2023) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jumlah populasi pada penelitian yang dilakukan ini meliputi karyawan-karyawan yang bekerja pada PT. Bukit Intan Sukses Abadi dengan jumlah 55 karyawan.

## 2. Sampel

Menurut (Sugiyono & Setiyawan, 2022, hal. 182) dalam (Jasmine & Hernawan, 2023, p. 5) mengatakan bahwa faktor dari jumlah dan individualitas yang populasi miliki adalah pengertian dari sampel. Jenis metode *sampling* jenuh yang diterapkan penulis dalam penelitian ini sebab jumlah populasi yang tidak besar yaitu 55 orang yang adalah karyawan dari PT. Bukit Intan Sukses Abadi. Namun, pada kasus ini, semua anggota karyawan dijadikan sebagai sampel.

### E. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

#### 1. Kuesioner (*Google Form*)

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner atau bisa disebut daftar pernyataan yang berisi tentang variabel yang peneliti pilih.

#### 2. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan ini digunakan agar dapat mengumpulkan data sekunder. Seperti landasan teori dan informasi yang berhubungan dengan variabel penelitian ini. Studi ini dilakukan dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur-literatur serta hasil penelitian lainnya. Maka dari itu penelitian ini akan sangat berguna sebagai bahan referensi ataupun perbandingan.

### 3. Riset Internet (*Online Research*)

Riset internet ini digunakan untuk memperoleh berbagai macam data serta informasi yang dibutuhkan untuk melengkapi data yang berhubungan dengan penelitian ini melalui *website* yang tersedia.

### F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

**Tabel III.1**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	1. Pencahayaan 2. Suhu Udara 3. Kebisingan 4. Penggunaan Warna 5. Ruang Gerak 6. Hubungan Karyawan 7. Kemampuan Bekerja	1. Penerangan memadai 2. Suhu udara cukup 3. Kelembapan cukup 4. Tidak ada suara bising 5. Penggunaan warna baik 6. Ruang memadai 7. Ruang bersih 8. Adanya keamanan 9. Hubungan dengan karyawan baik 10. Fasilitas mendukung aktivitas kerja	Likert
Sumber: (Jajang Dimiyati 2022.)			
Komunikasi (X2)	1. Komunikasi dengan atasan 2. Komunikasi dengan bawahan 3. Komunikasi sesama rekan kerja	1. Dapat memahami pesan yang disampaikan atasan. 2. Proses komunikasi berjalan dengan baik 3. Komunikasi dapat mempengaruhi sikap pegawai 4. Komunikasi menciptakan hubungan yang baik 5. Saling terbuka 6. Pemimpin mendiskusikan kebijakan baru 7. Komunikasi dilakukan melalui <i>Whatsapp</i>	Likert

		8. Adanya respon dari pemimpin 9. Karyawan dapat memberikan ide 10. Komunikasi antar sesama baik	
Sumber: (Ari Rizqi 2019.)			
Disiplin Kerja (X3)	1. Kehadiran 2. Ketaatan 3. Tingkat Kewaspadaan 4. Etika Kerja	1. Datang tepat waktu 2. Melakukan pekerjaan sesuai standar 3. Patuh terhadap peraturan 4. Menggunakan pakaian yang rapi 5. Mengetahui dan memahami aturan dan sanksi 6. Meminta izin apabila terlambat 7. Saya selalu memiliki alasan yang jelas apabila tidak hadir 8. Memelihara alat kantor 9. Bekerja sesuai dengan jam nya 10. Tanggung jawab dalam menjalankan tugas	Likert
Sumber: (Alifah, 2019)			
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan 4. Efektifitas 5. Kemandirian	1. Saya dapat dipercaya 2. Mampu bekerjasama 3. Cermat dan Teliti 4. Tekanan di tempat kerja 5. Memanfaatkan waktu 6. Suasana nyaman 7. Inisiatif 8. Penggunaan waktu yang baik 9. Fokus dalam bekerja 10. Memaksimalkan kinerja	Likert
Sumber: (Maryanti (2021;15).)			

## G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang dipilih adalah data yang sudah terkumpul melalui kuesioner akan dianalisis menggunakan program SPSS, dan dapat dilakukan pengujian sebagai berikut:

### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan valid atau tidaknya suatu kuesioner dalam memberi informasi tentang apa yang ingin diukur pada kuesioner tersebut. Validitas item ditunjukkan dengan adanya dukungan terhadap skor total. Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas adalah:

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

Sumber: (Sugiyono 2022, 183)

Keterangan:

$R_{xy}$  = Koefisien korelasi X dan Y

N = Jumlah responden

X = Skor tiap item

Y = Skor total

### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak. Kuesioner dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang

sama. Uji reliabilitas ini sebenarnya untuk mengukur seberapa besar suatu pengukuran dapat mengukur dalam keadaan yang tetap stabil atau konsisten. Uji ini dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan melihat koefisien *cronbach alpha* pada program, jika pada program nilai *cronbach alpha* terdapat lebih besar dari 0,6 maka kuesioner akan dinyatakan reliabel. Pengukuran reliabilitas instrumen terdapat rumus *Alpha*, yaitu:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Sumber : (Wiratna Sujarweni 2015, 192)

Keterangan :

$r_{11}$	= Reliabilitas instrumen
$k$	= Jumlah kuesioner
$\sum \sigma_b^2$	= Jumlah varian butir
$\sigma_1^2$	= Varian total

### 3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis melalui uji T dan uji F maka perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan. Diantaranya adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti yang telah diketahui bahwa uji t dan F mengartikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji

statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik. Menurut Imam Ghozali 2018,161 dalam (Marcella (2020).) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi.

Karena uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, maka jika asumsi ini dilanggar uji statistik menjadi tidak valid. Di sini penulis menggunakan uji statistik *Nonparametric Kolmogorov-Smirnov* untuk melakukan uji normalitas. Uji K-S dilakukan dengan menggunakan hipotesis:

- 1)  $H_0$ : Data residual berdistribusi normal
- 2)  $H_a$ : Data residual tidak berdistribusi normal

Oleh karena itu, dengan uji statistik *Non-parametric Kolmogorov-Smirnov* nilai signifikansi harus di atas 0,05 agar  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah didalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas.

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear.

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Data penghemat biasanya tidak hanya disebabkan oleh suatu variabel, namun oleh beberapa atau banyak variabel. Untuk itu peneliti menggunakan regresi linear berganda untuk menganalisis hubungan dan pengaruh satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. Rumus linear berganda yang digunakan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

$b_1X_1$  = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja

$b_2X_2$  = Koefisien Regresi Komunikasi

$b_3X_3$  = Koefisien Regresi Disiplin Kerja

#### 5. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda merupakan teknik yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan serta arah hubungan dari dua variabel atau lebih. Pada penelitian ini korelasi berganda digunakan untuk melihat kadar keterkaitan antara Y dan X1, X2, X3 secara bersamaan. Berikut merupakan rumus korelasi dengan menggunakan 4 variabel Y, X1, X2, X3 yaitu:

$$R = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Lingkungan Kerja

X2 : Komunikasi

X3 : Disiplin Kerja

Dengan kesimpulan:

$R = 0$  : Tidak ada hubungan antara keempat variabel

$R = 1$  : Hubungan kuat atau positif

$R = -1$  : Hubungan lemah atau negative

## 6. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan dan juga dapat menuntun atau mengarahkan penelitian. Dalam statistik sebuah hasil bisa dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini diuji melalui tahap-tahap pengujian hipotesis. Berikut merupakan tahap tahapnya:

### a. Uji T

Pengujian ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan  $t$  hitung dengan  $t$  tabel atau dengan melihat kolom signifikan pada masing-masing  $t$  hitung. Bila nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak. Namun sebaliknya, bila nilai  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel, maka  $H_0$  diterima.

Berikut merupakan rumus Uji T:

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

Sumber : (Sugiyono 2017, 230)

Keterangan :

$t = t_{hitung}$  yang kemudian dibandingkan dengan  $t_{tabel}$

$r$  = Koefisien korelasi

$r^2$  = Koefisien determinasi

$n$  = Jumlah responden

#### b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatif diterima dan variabel dependen dipengaruhi secara signifikan oleh semua variabel dependen apabila F hitung lebih besar dari F tabel. Sebaliknya, jika F hitung lebih kecil dari F tabel maka hipotesis tidak dapat diterima atau ditolak dan tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Berikut merupakan rumus Uji F :

$$f_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{K}}{\frac{(1-R^2)}{(n-k-1)}}$$

Sumber : (Sugiyono 2017, 192)

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

## 7. Analisis Koefisien Penentu (Determinasi)

Koefisien penentu bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel dependen yang diterangkan oleh variabel independen. Maka rumus koefisien penentunya adalah sebagai berikut:

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

Sumber : (Sugiyono 2017, 198)

Keterangan :

KP = Koefisien penentu

r = Nilai koefisien korelasi