

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO)  
AREA I MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Program Studi Manajemen*



**Oleh :**

**NUR RIZKI**

**NPM : 1305160251**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## ABSTRAK

**Nur Rizki. NPM 1305160251. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Area I Medan. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Komunikasi merupakan faktor yang paling penting untuk kehidupan suatu organisasi baik organisasi yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawai maupun komunikasi yang dilakukan oleh antar pegawai itu sendiri. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 90 orang. Hasil penelitian secara parsial mengenai pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.166. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.661 dengan probabilitas 0,05. Maka dalam penetapan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  hipotesis penolakan dan penerimaan terhadap  $H_0$  disimpulkan bahwa  $3.166 > 1.661$ , hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Area I Medan.

Hasil penelitian secara parsial mengenai pengaruh motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Area I Medan. dimana diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.729 Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.661 dengan probabilitas 0,05. Maka dalam penetapan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  hipotesis penolakan dan penerimaan terhadap  $H_0$  disimpulkan bahwa  $3.729 > 1.661$ , hal ini menunjukkan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Area I Medan

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diatas diperoleh nilai  $f_{hitung}$  adalah 24.309 dengan sig.  $0,000 < \alpha 0,05$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf  $\alpha 0,05$ .

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

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, saya panjatkan puji syukur atas kehadiran-Nya, yang telah melimpahkan rahmat Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT pos Indonesia (persero) area I medan”**.

Adapun maksud penulisan ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat ujian akhir dan sekaligus persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Selama menyusun skripsi, penulis telah banyak menerima bantuan dan dukungan baik moril maupun materiil dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian laporan skripsi ini. Karena itu penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada yang terhormat :

1. Kepada Kedua Orang Tua Saya yang telah memberikan kasih sayang, nasehat, motivasi serta dukungan dan do'a restu kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE, MM, M.Si, selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan 3 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi dan Pembimbing Akademik Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifuddin Hsb, SE, M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Sri Endang Rahayu, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing saya, yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Staf Pengajar dan Pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.
10. Ibu Susi Novira selaku pembimbing saya di PT Pos Indonesia (Persero) area I medan yang telah menerima izin riset kepada penulis.
11. Teman-teman seperjuangan yang selalu ada buat menemani, Yuni Sinaga, Siti Rahmadani, Sumi Sinaga, Vey Nasution, Nurul Chaniago.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan yang dibuat baik sengaja maupun tidak sengaja, dikarenakan keterbatasan ilmu pengetahuan, kemampuan, dan wawasan serta

pengalaman yang penulis miliki. Untuk itu penulis mohon maaf atas segala kekurangan tersebut tidak menutup diri untuk terhadap segala saran dan kritik serta masukan yang bersifat konstruktif bagi diri penulis. Penulis mengharapkan, semoga laporan magang ini memberikan manfaat bagi pembaca secara umum dan secara khusus bagi penulis. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Medan, Oktober 2017  
Penulis

**NUR RIZKI**  
**1305160251**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teoritis .....	7
1. Kinerja .....	7
a. Pengertian Kinerja .....	7
b. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja .....	8
c. Manfaat Kinerja .....	9
d. Indikator Kinerja .....	10
2. Komunikasi .....	12
a. Pengertian komunikasi.....	12
b. Faktor yang mempengaruhi komunikasi.....	13
c. Fungsi komunikasi.....	14
d. Indikator Komunikasi .....	16

3. Lingkungan Kerja.....	17
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	17
b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	18
c. Faktor-faktor Lingkungan Kerja .....	19
d. Indikator lingkungan kerja .....	23
B. Kerangka Konseptual .....	24
C. Hipotesis .....	26

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian.....	27
B. Definisi Operasional Variabel.....	27
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	29
D. Populasi dan Sampel .....	29
E. Teknik Pengumpulan Data .....	30
F. Teknik Analisis Data.....	33

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

A. Hasil Penelitian .....	38
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	38
2. Identitas Responden.....	39
3. Analisa Variabel Penelitian.....	40
4. Pengujian Validitas dan reabilitas .....	46
5. Asumsi Klasik .....	49
6. Regresi Linier Berganda .....	52
7. Pengujian Hipotesis .....	55
8. Koefisien Determinasi .....	58
B. Pembahasan.....	59

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	62
B. Saran .....	63

**DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel III.1	Indikator Kinerja Karyawan..... 27
Tabel III.2	Indikator Komunikasi ..... 28
Tabel III.3	Indikator Lingkungan Kerja ..... 29
Tabel III.4	Tabel Jadwal Penelitian..... 29
Tabel III.5	Jumlah Populasi ..... 30
Tabel III.6	Skala Likert ..... 31
Tabel IV.1	Skala Pengukuran Likert ..... 38
Tabel IV.2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... 39
Tabel IV.3	Distribusi Responden Berdasarkan Usia ..... 39
Tabel IV.4	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... 40
Tabel IV.5	Skor Variabel Komunikasi (X1) ..... 41
Tabel IV.6	Skor Variabel Lingkunga Kerja (X2) ..... 43
Tabel IV.7	Skor Variabel Kinerja Karyawan (Y) ..... 45
Tabel IV.8	Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y) ..... 47
Tabel IV.9	Uji Validitas Instrumen Komunikasi (X1) ..... 47
Tabel IV.10	Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X2) ..... 48
Tabel IV.11	Reliabilitas Komunikasi (X1) ..... 48
Tabel IV.12	Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2) ..... 48
Tabel IV.13	Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y) ..... 49
Tabel IV.8	Multikolienaritas..... 51
Tabel IV.9	Koefisien Regresi Linear Berganda ..... 53
Tabel IV.10	Model Summary Ganda dan R Square..... 54
Tabel IV.11	Uji t ..... 55

Tabel IV-12	Uji F .....	57
Tabel IV.13	Koefisien Determinasi (R-Square) .....	59

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Paradigma Penelitian .....	25
Gambar II.2 Kerangka Paradigma Penelitian .....	25
Gambar II.3 Kerangka Paradigma Penelitian .....	26
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	36
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	37
Gambar IV.1 Normalitas .....	50
Gambar IV.2 Heterokedastisitas .....	52
Gambar IV.3 Kriteria Uji F .....	58

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sejalan dengan perkembangan dunia usaha yang semakin global, pengelolaan suatu organisasi harus dilakukan secara professional serta produktif, sehingga organisasi tetap dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan terus berkembang seiring dengan kemajuan zaman. Pada setiap perusahaan, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang wajib dijaga oleh perusahaan. Dalam proses pencapaian tujuan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang berkualitas menghasilkan barang ataupun jasa. dapat terus bersaing di dunia usaha, perusahaan harus selalu dapat mengembangkan faktor - faktor yang mampu mempengaruhi pencapaian tujuan organisasinya. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh tersebut adalah kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari pencapaian kerja yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standart kerja yang ada di dalam organisasi ataupun didalam instansi kerja. Kinerja yang baik adalah pekerjaan yang dilakukan secara maksimal sesuai dengan standart kinerja yang mendukung tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu meningkatkan kemampuan karyawannya karena dengan meningkatkan kemampuan yang baik maka secara tidak langsung kinerja karyawan akan baik pula. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak positif

bagi perusahaan serta membawa kemajuan dan dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan kerja yang tidak stabil sekarang ini.

Rivai (2013, hal. 548) “Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuannya

Menurut Mulyadi (2011, hal. 337) kinerja adalah keberhasilan personil, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan, Sedangkan Menurut Wibowo (2014, hal. 7) yang berasumsi mengenai kinerja bahwa kinerja adalah tentang pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya

Kinerja seseorang karyawan terhadap perusahaan sering kali menjadi hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kinerja yang baik dalam bekerja. Agar terciptanya kinerja yang baik dikalangan pegawai, maka dibutuhkan suatu komunikasi yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman dari perusahaan.

Kinerja mempunyai arti penting bagi perusahaan, kinerja sangat berpengaruh dalam progres perusahaan, baik buruknya perusahaan ditentukan oleh kinerja yang dihasilkan karyawan. Semakin baik kinerja yang dihasilkan karyawan maka semakin meningkat hasil yang diperoleh perusahaan. Begitupun sebaliknya semakin buruk kinerja yang dihasilkan perusahaan maka semakin menurun hasil yang diperoleh perusahaan.

Komunikasi merupakan faktor yang paling penting untuk kehidupan suatu organisasi baik organisasi yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawai

maupun komunikasi yang dilakukan oleh antar pegawai itu sendiri. Komunikasi diperlukan untuk menjalin hubungan saling menghargai, hormat-menghormati sesamanya, juga toleransi dari hati ke hati dalam rangka satu tujuan untuk mensukseskan pekerjaan dengan baik sesuai harapan bagi kemajuan organisasi. komunikasi menjadi kegiatan penting yang diperhatikan manajemen dalam pendekatan hubungan manusiawi, dan sejalan dengan peran alih perilaku mulai menerapkan penelitian pada organisasi.

Hasibuan (2011, hal. 191) “komunikasi adalah suatu alat untuk menyampaikan perintah, laporan, berita, ide, pesan atau informasi dari komunikator kepada komunikan agar diantara mereka terdapat interaksi”. Sedangkan menurut Handoko (2012, hal. 272) “komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain”.

Disamping faktor Komunikasi, faktor Lingkungan kerja yang akan mempengaruhi kinerja Karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Mardiana (2005) dalam penelitian Edduar Hendri mengungkapkan lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari hari.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan dan dapat memberikan hasil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki semangat bekerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja.

PT. Pos Indonesia (Persero) Area I Medan merupakan suatu badan usaha milik negara yang bergerak di bidang jasa layanan pos yang kantor wilayahnya terletak di Jl. Prof. H.M Yamin No 44 medan.

Berdasarkan prariset yang dilakukan, dapat diperoleh beberapa masalah yang terlihat di perusahaan yaitu terdapat beberapa masalah seperti komunikasi yang diterapkan perusahaan belum sepenuhnya baik dan terorganisir. Lingkungan kerja yang kurang baik mngurangi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Kinerja yang dilakukan karyawan masih kurang dalam menyelesaikan tugas

Seperti masalah yang diuraikan di atas, banyak fenomena yang membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) Area I Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar masalah yang telah dikemukakan diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan Komunikasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT Pos Indonesia (Persero) Area I Medan adalah sebagai berikut :

1. Komunikasi yang diterapkan belum sepenuhnya baik dan terorganisir
2. Lingkungan kerja yang kurang baik mengurangi kenyamanan karyawan dalam bekerja
3. Kinerja yang dilakukan karyawan masih kurang dalam menyelesaikan tugas

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah masalah diatas dan mengingat luasnya permasalahan yang ada maka penulis membatasi permasalahan hanya pada pengaruh komunikasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan tetap yang bekerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Area I Medan .

### **2. Rumusan Masalah**

Untuk memperjelas mengenai penelitian maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah Mempengaruhi Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Area I Medan?
- b. Apakah Mempengaruhi Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Area I Medan?
- c. Apakah Mempengaruhi komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan?

## **D. Tujuan dan Manfaat penelitian**

### **1. Tujuan penelitian**

Adapun tujuan penulis mengadakan penelitian ini adalah :

- a. Untuk Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Area I Medan
- b. Untuk Menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Area I Medan?

- c. Untuk Menganalisis pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PT. Pos Indonesia (Persero) Area I Medan?

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penulis mengadakan penelitian ini adalah :

### 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan manfaat untuk memahami dan memperluas pengetahuan terhadap fenomena yang terjadi dalam perusahaan, khususnya fenomena yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia

### 2) Manfaat Praktis

- a. Menambah wawasan dan pengalaman bagi peneliti
- b. Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan
- c. Sebagai bahan referensi perbandingan bagi penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kinerja**

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

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Wibowo (2014, hal. 7) “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”.

Rivai (2013, hal. 548) “Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuannya.

Menurut Russel dalam Sutrisno (2009, hal. 78), “kinerja merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu tertentu”.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu proses dalam melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dalam organisasi.

## **b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun bekerja. Banyak sekali yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya. Adapun faktor faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2014, hal. 84) sebagai berikut :

- 1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan kompetensi, motivasi dan komitmen individu
- 2) *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*
- 3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja
- 4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi
- 5) *Contextual / situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

Sedangkan Menurut Sutrisno (2010, hal.176) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Efektivitas dan efisien
- 2) Otoritas dan tanggung jawab
- 3) Disiplin
- 4) Inisiatif

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

- 1) Efektivitas dan efisien, dalam hubungan dengan organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.
- 2) Otoritas dan tanggung jawab, dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas.
- 3) Disiplin, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.
- 4) Inisiatif, inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

### **c. Manfaat Kinerja**

Manfaat kinerja menurut Wibowo (2007, hal. 10-12) adalah sebagai berikut :

- a) Manfaat kinerja bagi organisasi
- b) Manfaat kinerja bagi manajer, dan
- c) Manfaat kinerja bagi individu

Adapun penjelasan dari masing masing manfaat diatas adalah :

- 1) Manfaat kinerja bagi organisasi adalah menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai nilai, memperbaiki proses pelatihan dan penembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan,

mengusahakan basis perencanaan karir, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung program perubahan budaya

- 2) Manfaat kinerja bagi manajer antara lain adalah klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan non finansial pada staf, mengusahakan dasar untuk membantu pekerja yang kinerjanya rendah, digunakan untuk mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan, proses motivasi dan pengembangan tim, mengusakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetisi
- 3) Manfaat kinerja bagi individu antara lain dalam bentuk : memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja, peluang menggunakan waktu secara berkualitas, dasar objektivitas dan kejujuran untuk mendukung kinerja, dan memformulasikan tujuan dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan.

#### **d. Indikator Kinerja**

Menurut Hersey, *et al* dalam Wibowo (2014, hal. 86) indikator kinerja dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Tujuan
- 2) Standar
- 3) Umpan balik
- 4) Alat atau sarana
- 5) Kompetensi
- 6) Motif
- 7) Peluang

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Tujuan, suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.
- 2) Standar, suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
- 3) Umpan balik, masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.
- 4) Alat atau sarana, faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.
- 5) Kompetensi, kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- 6) Motif, alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- 7) Peluang, pekerja perlu mendapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih dan mengambil waktu yang tersedia.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 75) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Dapat tidaknya diandalkan
- 4) Sikap

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja: Ketepatan kerja, ketelitian, keterampilan dan kebersihan dari kerja seseorang.

- 2) Kuantitas kerja: *Output*, perlu diperhatikan juga bukan hanya *output* rutin, tetapi juga seberapa cepat bias menyelesaikan kerja ekstra.
- 3) Dapat tidaknya diandalkan: Mengikuti instruksi, inisiatif, hati - hati, kerajinan.
- 4) Sikap: Sikap terhadap perusahaan, pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

## **2. Komunikasi**

### **A. Pengertian Komunikasi**

Kata komunikasi menurut Effendi (2009, hal. 9) yaitu berasal dari perkataan bahasa latin *communication* yang berarti “pemberitahuan atau pertukaran pikiran”. Dengan demikian maka secara garis besar dalam suatu proses komunikasi harus terdapat unsur–unsur kesamaan makna agar terjadi sesuatu pertukaran pikiran atau pengertian, antara komunikator (penyebarnya) dan komunikan (penerima pesan).

Hasibuan (2011, hal. 191) “komunikasi adalah suatu alat untuk menyampaikan perintah, laporan, berita, ide, pesan atau informasi dari komunikator kepada komunikan agar diantara mereka terdapat interaksi”.

Handoko (2012, hal. 272) “komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain”.

Tujuan dari proses komunikasi tersebut adalah tercapainya saling pengertian (*mutual understanding*) antara kedua belah pihak. Sebelum pesan-pesan dikirim kepada komunikan, komunikator memberikan makna-makna dalam pesan tersebut (*decode*) yang kemudian ditangkap oleh

komunikasikan dan diberikan makna sesuai dengan konsep yang dimilikinya (*encode*).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi dalam kehidupan organisasi, pencapaian tujuan dengan segala prosesnya membutuhkan komunikasi. Melalui komunikasi maka dapat memberikan keterangan tentang pekerjaan yang membuat pegawai dapat bertindak dengan rasa tanggung jawab pada diri sendiri yang pada waktu bersamaan dapat mengembangkan semangat kerja para pegawai.

### **B. Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi menurut Rivai (2010, hal. 305) adalah sebagai berikut :

- 1) Jabatan
- 2) Tempat
- 3) Alat komunikasi
- 4) Kepadatan kerja

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Jabatan, level jabatan sedikit banyak mempengaruhi kelancaran komunikasi di antara pihak-pihak. Bagi yang memiliki jabatan tinggi malu jika harus berkomunikasi dengan bawhaannya, demikian pula bawahan merasa canggung untuk berkomunikasi dengan atasannya.
- 2) Tempat, ruang kerja yang terpisah (yang mungkin jauh) akan mempengaruhi komunikasi, baik antar karyawan yang selevel maupun antara atasan dengan bawahan.
- 3) Alat komunikasi, sangat besar pengaruhnya dalam menciptakan kelancaran dalam berkomunikasi. Akan tetapi saat ini masalah

sesungguhnya bukan pengahalang lagi karna telah ada alat komunikasi seperti *hand-phone*.

- 4) Kepadatan kerja, kesibukan kerja yang dihadapi dari waktu ke waktu merupakan penghambat komunikasi, terutama dikota besar dengan volume kerja yang padat dan memerlukan ekstra hati-hati.

Sedangkan Menurut Sehran dan Donald (Jurnal Nurhayati tahun 2012) factor komunikasi adalah sbagai berikut :

- 1) Pesan yang dirancang sedemikian rupa harus menarik
- 2) Pesan harus menggunakan lambing lambing tertuju kepada pengalaman yang sementara komunikator dan komunikan, shingga samasama mengerti
- 3) Pesan harus membangkitkan kebutuhan pribadi
- 4) Pesan harus menyarankan suatu jalan untuk memperoleh kebutuhan tadi yang layak bagi situasi kelompok.

### **C. Fungsi Komunikasi**

Menurut Marwansyah (2014, hal. 321) fungsi komunikasi adalah:

- 1) Fungsi Informasi
- 2) Fungsi Perintah dan Instruksi
- 3) Fungsi Pengaruh dan Persuasi atau Motivasi
- 4) Fungsi Integrasi
- 5) Fungsi Pengungkapan Emosi

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Fungsi informasi, komunikasi memungkinkan penyampaian informasi, petunjuk, atau pedoman yang diperlukan orang-orang di dalam sebuah organisasi untuk menjalankan tugas-tugas mereka.

- 2) Fungsi perintah dan instruksi, tampak dalam komunikasi vertical antara atasan dan bawahan. Bawahan sebagai penerima pesan, menerima intruksi sehingga ia dapat bekerja dengan baik.
- 3) Fungsi pengaruh dan persuasi atau motivasi, komunikasi menumbuhkan motivasi dengan cara menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana prestasi mereka, dan apa yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja.
- 4) Fungsi integrasi, komunikasi memungkinkan terciptanya kerja sama yang harmonis antara atasan dan bawahan.
- 5) Fungsi pengungkapan emosi, bagi karyawan pada umumnya, kelompok kerja merupakan sumber interaksi sosial yang utama. Komunikasi yang terjadi dalam kelompok adalah sebuah mekanisme pokok yang digunakan oleh anggota untuk menunjukkan sikap frustrasi dan rasa puas mereka.

Sedangkan menurut Fajar (2009 : Hal. 10-11) fungsi komunikasi terbagi menjadi 4 yaitu :

1) Komunikasi social

Komunikasi social sangat penting untuk membangun konsep diri kita. Untuk kelangsungan hidup agar memperoleh keberhasilan

2) Komunikasi Ekspresif

Komunikasi yang menjadi alat untuk menyampaikan perasaan perasaan kita. Perasaan tersebut diungkapkan melalui, lukisan, music atau tarian

3) Komunikasi ritual

Komunikasi ritual biasanya dilakukan secara kolektif, suatu komunitas sering melakukan upacara upacara berlainan sepanjang tahun dan sepanjang hidup yang disebut para antropologis

4) Komunikasi Instrumental

Komunikasi berfungsi sebagai instrument untuk mencapai tujuan tujuan pribadi dan pekerjaan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang

#### **D. Indikator Komunikasi**

Menurut Miftah (2010, hal. 191) menyatakan indikator komunikasi adalah:

- 1) Keterbukaan
- 2) Empati
- 3) Dukungan
- 4) Kepositifan
- 5) Kesamaan

Adapun penjelasan dari indikator komunikasi diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Keterbukaan adalah keinginan untuk terbuka mau menanggapi secara jujur dari lawan bicara.
- 2) Empati yaitu mencoba merasakan perasaan yang sama dengan lawan bicara.
- 3) Dukungan adalah mencoba tidak untuk mengkritik atau menyerang isi pembicaraan, akan tetapi mendukung isi pembicaraan walau hanya tepukan atau hanya sekedar mengangguk–anggukan kepala.

- 4) Kualitas ini paling sedikit terdapat aspek atau unsur, yaitu komunikasi antar pribadi akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap seseorang
- 5) Kesamaan yaitu karena kenyataan manusia tidak ada yang sama sekalipun mereka kembar, maka komunikasi antar pribadi akan lebih efektif jika terjadi pada suasana kesamaan.

### **3. Lingkungan Kerja**

#### **A. Pengertian Lingkungan Kerja**

Seorang karyawan akan mampu bekerja secara optimal apabila didukung oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang baik. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Sedangkan lingkungan kerja yang tidak dapat memberikan akibat yang dalam jangka panjang terus terasa, seperti banyaknya tenaga yang dibutuhkan dan rancangan kerja yang tidak efisien, serta dapat mempengaruhi terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan.

Pengertian lingkungan kerja disini menurut Alex S. Nitisemito (1984) dalam buku Danang Sunyoto (2015,hal.38) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, music, penerangan, dan lain-lain.

Sedangkan menurut Mardiana (2005) dalam penelitian Edduar Hendri mengungkapkan lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari hari.

Dari berbagai pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua keadaan disekitar tempat kerja, baik yang menyangkut lingkungan kerja fisik maupun non fisik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

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

Lingkungan kerja, menurut Sedarmayanti (2001) dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik, dan menyangkut segi non fisik yaitu

### 1) Lingkungan Kerja Fisik

Hubungan antara lingkungan fisik dengan kenyamanan sangat signifikan. Perasaan nyaman berpusat di hati setiap orang. Lingkungan fisik kantor akan bersentuhan langsung dengan tubuh kita. Melalui media panca indra tersebut kemudian mengalir kedalam hati sehingga lingkungan fisik kantor yang baik akan menimbulkan rasa nyaman.

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja fisik adalah yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

### 2) Lingkungan Kerja non Fisik

Menurut sedarmayanti (2001) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja.

Kajian tentang lingkungan kerja non fisik bertujuan untuk membentuk sikap pegawai. Sikap yang diharapkan akan berdampak positif dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

### C. Faktor-faktor Lingkungan kerja

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara atau suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang berkaitan lingkungan kerja, yaitu (Alex S. Nitisemito,1984) dalam buku Danang Sunyoto (2015,hal.38)

#### 1) Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam diri karyawan yang bekerja. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam hubungan ini ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif, yaitu:

##### a. Kepemimpinan yang baik

Gaya kepemimpinan seseorang akan dapat berpengaruh pada baik dan tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang. Seorang pemimpin yang baik harus benar-benar mengerti lingkungan sekitarnya, termasuk di dalamnya apa yang diperlukan oleh para karyawan, agar mereka termotivasi untuk lebih giat bekerja.

b. Distribusi informasi yang baik

Distribusi dan pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan. Kecepatan melakukan tindakan akan tergantung dari informasi yang cepat dipahami atau tidak. Semakin baik distribusi informasi yang diperoleh, maka akan semakin cepat pula dilakukan tindakan dan bahkan mempercepat pengambilan keputusan.

c. Kondisi kerja yang baik

Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Segenap fasilitas yang diperlukan dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan bagi karyawan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan atau organisasi. Tentu saja dengan harapan semakin lengkap fasilitas yang dimiliki, akan semakin baik kinerja dan produktivitasnya pun mengalami peningkatan yang berarti.

d. Sistem pengupahan yang jelas

Seluruh karyawan mengerti dan jelas berapa upah yang bakal diterima. Para karyawan dapat menghitung sendiri jumlah upah yang akan diterima dengan mudah. Sehingga ini akan menambah tingkat keyakinan para karyawan terhadap pihak perusahaan, dengan demikian akan dapat menimbulkan saling percaya di antara mereka.

2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.

Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

### 3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Di samping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk nekerja lebih baik.

### 4) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu maka ada dua hal yang harus diperhatikan, yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

Penerangan yang baik dalam ruang kerja akan memberikan keuntungan sebagai berikut (Sofyan Assauri, 1980) dalam (Danang Sunyoto 2015,hal.40)

- a. Meningkatkan produksi dan menekan biaya kerja.
- b. Memperbesar ketepatan sehingga akan memperbaiki kualitas dari barang yang dihasilkan.
- c. Meningkatkan pemeliharaan gedung dan kebersihan pabrik secara umum.
- d. Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi.

- e. Memudahkan pengamatan dan pengawasan.
- f. Memperbaiki moral para pekerja.
- g. Lebih mudah untuk melihat, sehingga memudahkan untuk melanjutkan kegiatan produksi oleh para pekerja terutama para pekerja yang tua umurnya dan mengurangi ketegangan di antara pekerja.
- h. Penggunaan ruang yang lebih baik.
- i. Mengurangi perputaran tenaga kerja.
- j. Mengurangi terjadinya kerusakan dari barang-barang yang dikerjakan dan mengurangi hasil yang perlu dikerjakan kembali.

#### 5) Sirkulasi udara

Untuk sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan pengaturan suhu udara.

Cara untuk mengatur suhu udara sebagai berikut (Agus Ahyari, 1994) dalam (Danang Sunyoto 2015,hal.41):

##### a. Ventilasi yang Cukup

Ruang dengan ventilasi yang baik akan dapat menjamin pertukaran udara, sehingga akan mengurangi hawa panas yang dirasakan oleh para karyawan dalam bekerja, karena udara di dalam ruangan akan menjadi terasa sejuk dan tidak lembab, serta tidak kotor. Hal ini dapat membantu memelihara kesehatan para pekerja.

##### b. Pemasangan Kipas Angin tau AC

Sirkulasi udara dapat dibantu dengan pemasangan kipas angin yang proporsional dengan luas ruang kerja. Di samping itu agar ruang kerja nyaman dan sejuk dapat pula dipasang AC, sehingga membuat para karyawan menjadi betah dalam menjalankan pekerjaannya.

c. Pemasangan *Humidifier*

Dengar alat pengatur kelembapan suhu udara, maka akan dapat diketahui dengan tingkat kelembapan udara di ruang kerja dan ini dapat sebagai upaya preventif, agar karyawan bekerja dengan lebih tenang.

6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

**D. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2001 Hal 46) Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Suara bising
- 4) Penggunaan warna
- 5) Ruang gerak yang diperlukan
- 6) Keamanan kerja
- 7) Hubungan karyawan

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2002) terdiri dari:

- 1) Suasana kerja
- 2) Hubungan karyawan
- 3) Tersedianya fasilitas bagi karyawan

Berikut ini adalah penjelasannya, yaitu:

1) Suasana Kerja

Dalam hal bekerja diperlukan suasana yang nyaman dan sesuai standar dengan lingkungan kerja pada umumnya. Suasana kerja juga

mempengaruhi kesiapan dan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, Hal ini tentu juga berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut.

## 2) Hubungan Karyawan

Dalam sebuah perusahaan tentu dibutuhkan sebuah kerja sama tim baik dalam bagian yang sama maupun antar sesama bagian. Dalam hal ini tentu saja seorang karyawan harus memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan lainnya karena sebuah pekerjaan biasanya harus diselesaikan oleh seluruh ataupun beberapa bagian.

## 3) Tersedianya Fasilitas

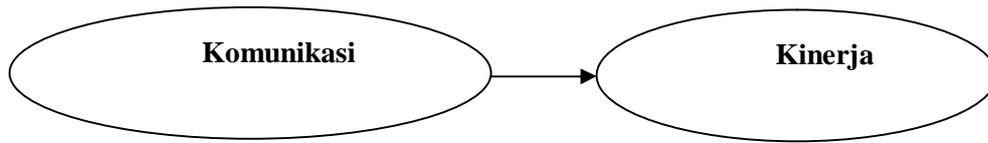
Dalam hal ini tentu saja hal berperan secara nyata terhadap aktivitas perusahaan. Fasilitas mencakup banyak hal, seperti: gedung, ruangan kerja, pendingin ruangan serta fasilitas penunjang lainnya. Hal ini tentu saja sangat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

## **B. Kerangka Konseptual**

### **1. Hubungan Komunikasi dengan Kinerja Karyawan**

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai yang dimana komunikasi itu adalah proses yang digunakan untuk mendapatkan makna atau pemahaman melalui pemindahan pesan simbolik. Purwanto (2010, hal. 4)

Penelitian terdahulu oleh Kiswanto (2010) menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

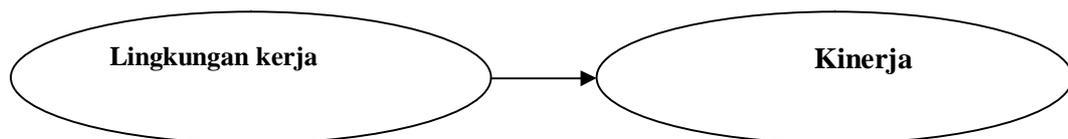


**Gambar II.1 Kerangka Paradigma Penelitian**

## **2. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja yang baik tentu sangat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja bukan hanya tentang keadaan dan suasana dalam bekerja melainkan juga menyangkut tentang hubungan karyawan baik dalam sesama bagian maupun antar bagian. Hal ini tentu saja sangat berpengaruh dengan kinerja yang dihasilkan.

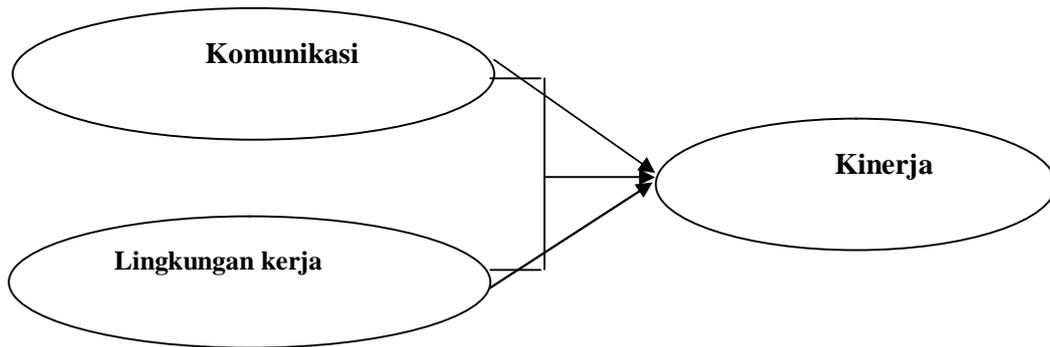
Penelitian terdahulu yang dilakukan Diana Khairani Sofyan (2013) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.



**Gambar II.2 Kerangka Paradigma Penelitian**

## **3. Hubungan Komunikasi dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai**

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Raudhatul jannah (2016) menyimpulkan bahwa komunikasi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.



**Gambar II.3 Kerangka Paradigma Penelitian**

### **C. Hipotesis**

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian (Juliandi, 2013, hal. 45). Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Area I Medan
2. Adanya pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Area I Medan
3. Adanya pengaruh komunikasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Area I Medan

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

#### B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasional adalah:

##### 1. Kinerja (Y)

Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

**Tabel III.1**  
**Indikator Kinerja Karyawan**

No.	Indikator
1	Ketepatan
2	Ketelitian
3	Keterampilan
4	Kebersihan
5	Output dalam bekerja ekstra
6	Mengikuti instruksi
7	Inisiatif
8	Kerajinan
9	Sikap
10	Kerjasama

Sumber : Mangkunegara (2013, hal.75)

## 2. Komunikasi ( $X_1$ )

Komunikasi adalah suatu proses memindahkan informasi dan pengertian (maksud) dari satu orang ke orang lain, dapat dipindahkan dalam bentuk lisan ataupun tulisan.

Menurut Miftah (2010, hal. 191) menyatakan indikator komunikasi adalah:

**Tabel III.2**  
**Indikator Komunikasi**

No.	Indikator
1	Keterbukaan
2	Empati
3	Dukungan
4	Kepositifan
5	Kesamaan

Sumber: Miftah (2010, hal. 191)

## 3. Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Lingkungan kerja terbentuk bukan hanya karena tentang suasana dan fasilitas kerja, namun hubungan karyawan baik sesama bagian maupun antar bagian yang dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Diukur dengan indikator :

**Tabel III.3**  
**Indikator Lingkungan Kerja**

No.	Indikator
1	Suasana kerja
2	Hubungan karyawan
3	Tersedianya fasilitas kerja

Sumber: Nitisemito (2002)

### C. Tempat Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh Komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Area I Medan JL Prof. H.M Yamin No 44 medan

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan November 2016 s/d Maret 2016

**Tabel III.4**  
**Tabel Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan																			
		November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian Awal																				
2	Penyusunan Proposal																				
3	Pengumpulan Data																				
4	Pengolahan Data																				
5	Menyusun Laporan Penelitian																				

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Sugiyono (2010, hal. 80) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai tetap pada PT. Pos Indonesia (Persero) Area I Medan yang berjumlah 90 orang. Jumlah populasi dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel III.5**  
**Jumlah Populasi**

<b>No.</b>	<b>Bagian / Department</b>	<b>Populasi</b>
1	Area Operasi	12
2	Pos Admail	10
3	Area Penjualan	10
4	Area Keuangan	7
5	Area Teknolohi informasi	8
6	Sentral grup layanan keuangan	10
7	Area Ribel	10
8	Area SDM	13
9	Area Akntansi	10
Jumlah		90

## 2. Sampel

Juliandi (2013, hal. 50) mengatakan sampel adalah wakil wakil dari populasi. Sugiyono (2010, hal. 81) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Area I Medan. Hal ini sesuai dengan menurut sugiyono (2010, hal. 81) mengatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel.

## E. Teknik pengumpulan data

### 1. Kuisisioner

Kuesioner adalah instrument penelitian yang berupa daftar pernyataan dan diisi sendiri oleh responden untuk memperoleh keterangan.

**Tabel III.6**  
**Skala Likert**

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas.

**a. Validitas**

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar - benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

a. (Sugiyono, 2012, hal. 248)

Keterangan :

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$  = jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y_i$  = jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x_i^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y_i^2)$  = jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x_i)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y_i)^2$  = pengamatan jumlah variabel y
- $\sum x_i y_i$  = jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung  $<$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $< \alpha 0,05$ ).
- b) Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung  $>$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $> \alpha 0,05$ ).

### **b. Reliabilitas**

Menurut Juliandi & Irfan (2013, hal. 83) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya.

Selanjutnya menurut Nunnaly dalam Juliandi & Irfan (2013, hal. 83-84) menyatakan bahwa “Jika nilai koefisien reliabilitas (*Sperman Brown/ri*)  $>$  0,60 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

Menurut Arikunto dalam Juliandi & Irfan (2013, hal. 86) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum s_b^2}{s_1^2} \right]$$

Azuar Juliandi & Irfan (2013, hal. 86)

Keterangan:

- r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum s_b^2$  = Jumlah varians butir

$$\sigma_1^2 = \text{Varians Total}$$

Dengan kriteria :

- a) Jika nilai *cronbach alpha*  $\geq 0,6$  maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya)
- b) Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah  $0,791 > 0,6$  maka kesimpulannya instrumen yang di uji adalah reliabelreliabel (tidak terpercaya)

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Asumsi Klasik**

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

#### **a. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2013, hal. 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

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

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi

antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan VIF > 10.

### c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas

## 2. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
$\beta$	= Konstanta
$\beta_1$ dan $\beta_2$	= Besaran koefisien regresi dari masing - masing variabel
$X_1$	= Komunikasi
$X_2$	= Lingkungan Kerja
e	= Error

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

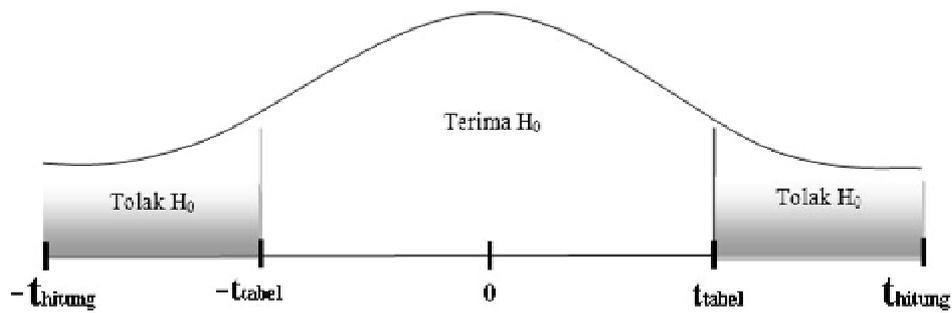
$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

t	= nilai $t_{hitung}$
$r_{xy}$	= korelasi xy yang ditemukan
n	= jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- $H_0: r_i = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- $H_0: r \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)



**Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis**

**b. Uji Simultan (Uji F)**

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

Keterangan:

$R^2$  = koefisien korelasi ganda

$k$  = Jumlah variabel independen

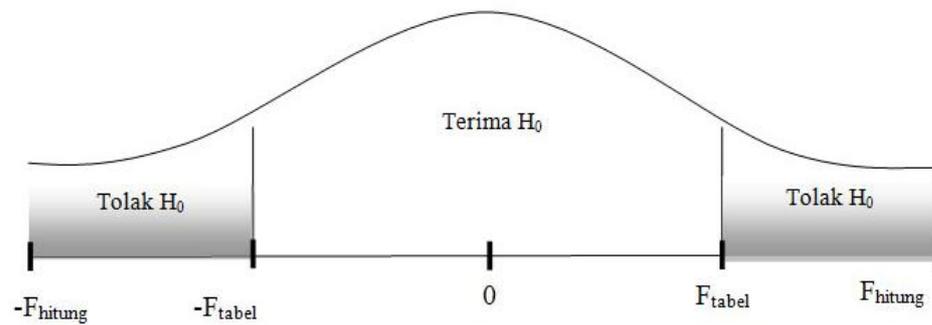
$n$  = Jumlah anggota sampel

$F$  = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0 : \beta = 0$ , tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0 : \beta \neq 0$ , ada pengaruh antara variabel x dengan variabel



**Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis**

#### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2012, hal. 277)

Keterangan:

D = Determinasi  
 $R^2$  = Nilai korelasi berganda  
 100% = Persentase Kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel Komunikasi ( $X_1$ ), 10 pertanyaan untuk variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ), 10 pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 90 orang karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Area I Medan sebagai sampel penelitian dan penelitian ini menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

**Tabel IV.1**  
**Skala Pengukuran Likert**

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2012, hal. 133)

Ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel Komunikasi ( $X_1$ ), variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

## 2. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden yang penulis teliti maka dapat dilihat dari tabel berikut ini:

### 1) Jenis Kelamin

**Tabel IV.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki laki	62	68.9	68.9	68.9
Perempuan	28	31.1	31.1	100.0
Total	90	100.0	100.0	

*Sumber : SPSS (2015)*

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Area I Medan. terdiri dari 62 orang laki-laki (68,9%) dan perempuan sebanyak 28 orang (31,1%) dari total keseluruhan.

### 2) Kelompok usia

**Tabel IV.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-30 Tahun	29	32.2	32.2	32.2
31-40 Tahun	21	23.3	23.3	55.6
41-50 Tahun	27	30.0	30.0	85.6
>50 Tahun	13	14.4	14.4	100.0
Total	90	100.0	100.0	

*Sumber : SPSS (2015)*

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Area I Medan pada kelompok usia 18-30 tahun adalah 29 orang (32,2%), kelompok usia 31-40 tahun adalah 21 orang (23,3%), kelompok usia 41-50 adalah 27 orang (30,8%), dan kelompok usia >50 tahun adalah 13 orang (14,4%).

### 3) Tingkat Pendidikan

**Tabel IV.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	18	20.0	20.0	20.0
D3	22	24.4	24.4	44.4
S1	39	43.3	43.3	87.8
S2	11	12.2	12.2	100.0
Total	90	100.0	100.0	

*Sumber : SPSS (2015)*

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Area I Medan pada pendidikan SMA/SMK sebanyak 18 orang (20,0%), D3 sebanyak 22 orang (24,4%), S1 sebanyak 39 orang (43,3%) dan S2 11 (12.2%).

### 3. Analisa Variabel Penelitian

#### 1) Komunikasi ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Area I diperoleh nilai - nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel komunikasi sebagai berikut :

**Tabel IV.5**  
**Skor Variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>)**

<b>Alternatif Jawaban</b>												
<b>No. Item</b>	<b>SS</b>		<b>S</b>		<b>KS</b>		<b>TS</b>		<b>STS</b>		<b>Jumlah</b>	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1	12	13.3	51	56.6	24	26.6	2	2,2	1	1,1	90	100
2	14	15.5	55	61.1	19	21.1	2	2,2	0	0	90	100
3	13	14.4	54	60.5	23	25.5	0	0	0	0	90	100
4	18	20.0	52	57.7	18	20.0	3	3,3	0	0	90	100
5	15	16.6	56	62.2	15	16.6	3	3,3	0	0	90	100
6	24	26.6	48	53.3	17	26.6	1	1,1	1	0	90	100
7	17	18.0	53	58.8	15	16.6	3	3,3	2	2,2	90	100
8	13	14.4	55	61.1	20	14.4	0	0	2	2,2	90	100
9	21	23.3	50	55.5	0	0	0	0	1	1,1	90	100
10	22	24.4	43	47,7	22	24.4	2	2,2	1	1,1	90	100

*Sumber : Data Diolah (2015)*

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang pimpinan terbuka terhadap pegawainya apabila ada masalah didalam instansi, mayoritas responden memilih setuju yaitu 56,6% (51 orang).
- b) Jawaban responden tentang pimpinan memberi petunjuk kerja dengan jelas, mayoritas responden memilih setuju yaitu 61,5% (55 orang).
- c) Jawaban responden tentang pegawai terbuka mengenai kekurangan dan masalah yang dihadapi dalam bekerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu 60,5% (54 orang).
- d) Jawaban responden tentang tidak mengalami kesulitan berkomunikasi dengan pimpinan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 57,7% (52 orang).

- e) Jawaban responden tentang setiap pegawai wajib berempati untuk meningkatkan kinerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu 62,3% (56 orang).
- f) Jawaban responden tentang kepedulian harus ditingkatkan para pegawai untuk memajukan instansi, mayoritas responden memilih setuju yaitu 53,3% (48 orang).
- g) Jawaban responden tentang komunikasi yang baik membuat lingkungan kerja terasa nyaman, mayoritas responden memilih setuju yaitu 57,1% (53 orang).
- h) Jawaban responden tentang komunikasi yang baik akan ditangkap dengan baik, mayoritas responden memilih setuju yaitu 61,4% (55 orang).
- i) Jawaban responden tentang dukungan pimpinan dapat meningkatkan efektifitas komunikasi pegawai, mayoritas responden memilih setuju yaitu 61,4% (50 orang).
- j) Jawaban responden tentang dukungan dan kepercayaan pimpinan kepada bawahan sangat mempengaruhi kinerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu 47,7% (48 orang).

Kesimpulan secara umum bahwa Komunikasi yang diterapkan perusahaan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata - rata menjawab setuju 56,4%.

## 2) Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Area I. diperoleh nilai - nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Lingkungan kerja sebagai berikut :

**Tabel IV.6**  
**Skor Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

Alternatif Jawaban												
No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	24,4	42	46,7	24	26,7	2	2,2	0	0	90	100
2	26	28,9	42	46,7	19	21,1	3	3,3	0	0	90	100
3	25	27,8	39	43,3	23	25,6	3	3,3	0	0	90	100
4	33	36,7	39	43,3	18	20	0	0	0	0	90	100
5	32	35,6	43	47,8	15	16,7	0	0	0	0	90	100
6	38	42,2	45	50	6	6,7	1	1,1	0	0	90	100
7	36	40	45	50	6	6,7	3	3,3	0	0	90	100
8	38	42,2	46	51,1	5	5,6	1	1,1	0	0	90	100
9	21	23,3	62	68,9	6	6,7	1	1,1	0	0	90	100
10	22	24,4	62	68,9	4	4,4	2	2,2	0	0	90	100

Sumber : Data Diolah (2015)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- Jawaban responden tentang suasana kerja yang nyaman dan sesuai dengan standar, mayoritas responden memilih setuju yaitu 46,7% (42 orang).
- Jawaban responden tentang tingkat kebisingan yang cukup rendah dalam ruangan kerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu 46,7% (42 orang).
- Jawaban responden tentang tingkat kebersihan yang baik dalam ruangan kerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu 43,3% (39 orang).
- Jawaban responden tentang ruang gerak yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 43,3% (39 orang).
- Jawaban responden tentang sirkulasi yang baik di dalam ruangan kerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu 47,8% (43 orang).

- f) Jawaban responden tentang terjalannya hubungan baik antar individu dalam divisi kerja yang sama, mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu 50,0% (45 orang).
- g) Jawaban responden tentang terjalannya hubungan baik antar individu dalam divisi kerja yang berbeda, mayoritas responden memilih setuju yaitu 50,0% (45 orang).
- h) Jawaban responden tentang terjalannya hubungan baik antar divisi dengan divisi lainnya, mayoritas responden memilih setuju yaitu 51.1% (46 orang).
- i) Jawaban responden tentang karyawan mengenal karyawan lain secara personal, mayoritas responden memilih setuju yaitu 68,9% (62 orang).
- j) Jawaban responden tentang terjadinya koordinasi yang baik antar bagian dalam melakukan sebuah pekerjaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 68,9% (62 orang).

Kesimpulan secara umum bahwa Lingkungan kerja yang diberikan perusahaan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata - rata menjawab setuju 51,6%.

### **3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Area I. diperoleh nilai - nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan sebagai berikut :

**Tabel IV.7**  
**Skor Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Alternatif Jawaban</b>												
<b>No. Item</b>	<b>SS</b>		<b>S</b>		<b>KS</b>		<b>TS</b>		<b>STS</b>		<b>Jumlah</b>	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1	43	47,8	40	44,4	7	7,8	0	0	0	0	90	100
2	29	32,2	60	66,7	1	1,1	0	0	0	0	90	100
3	28	31,1	61	67,8	1	1,1	0	0	0	0	90	100
4	37	41,1	50	55,6	3	3,3	0	0	0	0	90	100
5	37	41,1	49	54,4	3	3,3	1	1,1	0	0	90	100
6	34	37,8	51	56,7	5	5,6	0	0	0	0	90	100
7	41	45,6	40	44,4	5	5,6	4	4,4	0	0	90	100
8	46	51,1	43	47,8	1	1,1	0	0	0	0	90	100
9	40	44,4	42	46,7	7	7,8	1	1,1	0	0	90	100
10	31	34,4	51	56,7	5	5,6	3	3,3	0	0	90	100

*Sumber : Data Diolah (2015)*

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 44,4% (40 orang).
- b) Jawaban responden tentang teliti dalam mengerjakan pekerjaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 66,7% (60 orang).
- c) Jawaban responden tentang terampil dalam melaksanakan tugas, mayoritas responden memilih setuju yaitu 67,8% (61 orang).
- d) Jawaban responden tentang selalu memperhatikan kebersihan dan kerapian dalam mengerjakan tugas, mayoritas responden memilih setuju yaitu 55,6% (50 orang).
- e) Jawaban responden tentang berusaha mencapai target kerja yang ditentukan perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 54,4% (49 orang).

- f) Jawaban responden tentang instruksi dari pimpinan selalu diterima dengan baik, mayoritas responden memilih setuju yaitu 56,7% (51 orang).
- g) Jawaban responden tentang selalu berinisiatif terhadap suatu pekerjaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 44,4% (40 orang).
- h) Jawaban responden tentang tingkat kehadiran yang baik, mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu 47,8% (43 orang).
- i) Jawaban responden tentang loyal dalam melaksanakan tugas perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 46,7% (42 orang).
- j) Jawaban responden tentang bekerja sama dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 56,7% (51 orang).

Kesimpulan secara umum bahwa kinerja karyawan yang diberikan perusahaan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata - rata menjawab setuju 54,12%.

#### **4. Pengujian Validitas dan reabilitas**

##### **a. Validitas**

Dari penelitian yang telah peneliti lakukan, maka dapat diperoleh hasil validitas dari angket (quisioner) yang telah di sebarakan di PT. Pos Indonesia (Persero) Area I Medan adalah sebagai berikut.

**Tabel IV.8**  
**Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)**

No. Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	805 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	645 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	637 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	403 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	621 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	589 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	386 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	492 (positif)	0,001 < 0,05	Valid
9	600 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
10	604 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item pertanyaan dari variabel kinerja karyawan dikatakan valid

**Tabel IV.9**  
**Uji Validitas Instrumen Komunikasi (X<sub>1</sub>)**

No. Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	731 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	624 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	750 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	658 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	612 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	603 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	514 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	480 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
9	399 (Positif)	0,005 < 0,05	Valid
10	673 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item pertanyaan dari variabel komunikasi dikatakan valid

**Tabel IV.10**  
**Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

No. Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	688 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	582 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	616 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	683 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	571 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	612 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	511 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	457 (positif)	0,001 < 0,05	Valid
9	580 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
10	562 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item pertanyaan dari variabel Lingkungan kerja dikatakan valid.

**b. Reabilitas**

**Tabel IV.11**  
**Reliabilitas Komunikasi (X<sub>1</sub>)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	15

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah 0,889 > 0,6 maka kesimpulannya instrumen yang di uji adalah reliabel.

**Tabel IV.12**  
**Reliabilitas Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	15

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah 0,871 > 0,6 maka kesimpulannya instrumen yang di uji adalah reliabel.

**Tabel IV.13**  
**Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	15

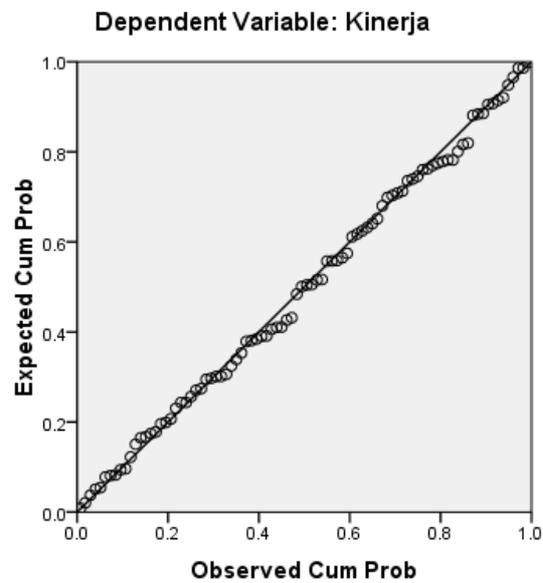
Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah  $0,871 > 0,6$  maka kesimpulannya instrumen yang di uji adalah reliabel.

## 5. Asumsi Klasik

Dalam regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Blues Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak, ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu :

### a) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual****Gambar IV.1 Normalitas**

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

**b) Uji Multikolienaritas**

Uji multikolienaritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel IV.8**  
**Multikolienaritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komunikasi	.740	1.352
Lingkungan Kerja	.740	1.352

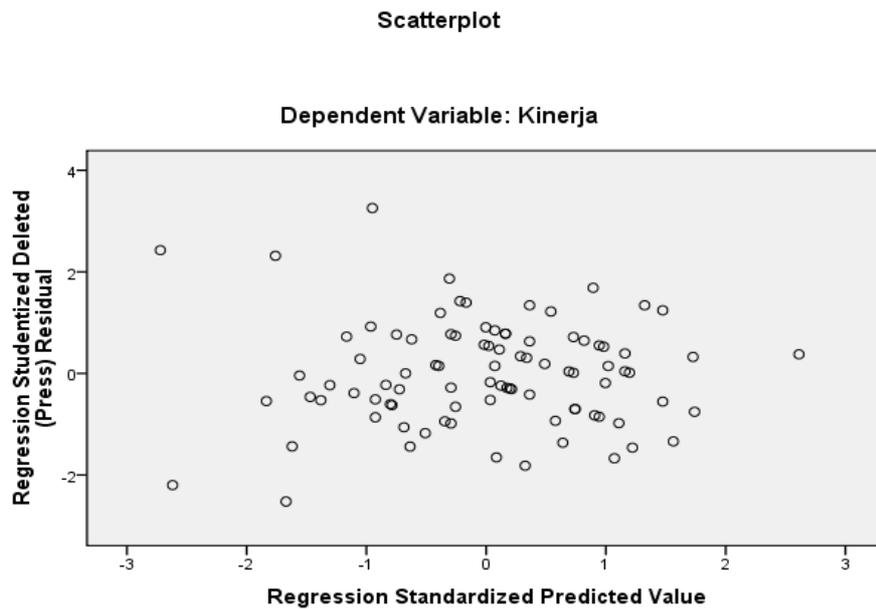
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Data Diolah (2015)*

Variabel Komunikasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikoleneartitas dalam variabel independen.

#### c) Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Jika variasi residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar IV.2 Heterokedastisitas**

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa titik titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

## 6. Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel Komunikasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Berikut ini adalah rumus dari regresi berganda

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

$\beta$  = Konstanta

$\beta_1$  dan  $\beta_2$  = Besaran koefisien regresi dari masing - masing variabel

$X_1$  = Komunikasi

$X_2$  = Lingkungan Kerja

e = Error

**Tabel IV.9**  
**Koefisien Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.132	3.661		4.952	.000		
Komunikasi	.268	.085	.316	3.166	.002	.740	1.352
Lingkungan Kerja	.348	.093	.372	3.729	.000	.740	1.352

a. Dependent Variable:

Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah (2015)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer yaitu SPSS

(*Statistical Program for Social Science*) versi 16.0 didapat:

$\beta$  = 18,132

$\beta_1$  = 0,268

$\beta_2$  = 0,348

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut:

$$Y = 18,132 + 0,268X_1 + 0,348X_2 + e$$

Nilai  $\beta$  adalah 18,132 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu komunikasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 18,132. Nilai koefisien regresi  $X_1 = 0,268$  menunjukkan apabila Komunikasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Area I sebesar 26,80%. Nilai koefisien regresi  $X_2 = 0,348$  menunjukkan apabila motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Area I sebesar 34,80%.

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

**Tabel IV.10 Model Summary Ganda dan R Square**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.599a	.358	.344	.599a	1.516

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (2015)

Melalui tabel diatas terlihat nilai koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,599. Sedangkan *R-Square* adalah 0,358 atau menunjukkan sekitar 35,8% variabel  $Y$  (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel Komunikasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi

komunikasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah 35,8% sisanya 34,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## 7. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) akan diuji tingkat signifikansinya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

$H_0 : = 0 =$  (Tidak ada pengaruh signifikan Komunikasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan).

$H_a : \rho \neq 0 =$  (Ada pengaruh Komunikasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan).

Nilai t untuk  $df = n - 2$ ,  $df = 90 - 2 = 88$  adalah 1,986  $t_{tabel} \alpha = 0,05$

**Tabel IV.11 Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.132	3.661		4.952	.000
Komunikasi	.268	.085	.316	3.166	.002
Lingkungan Kerja	.348	.093	.372	3.729	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah (2015)

### 1) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel IV.11 diperoleh nilai sebagai berikut :

$t_{hitung} = 3,166$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,986$

Dengan kriteria pengambil keputusan :

$H_0$  diterima jika :  $-1,986 < t_{hitung} < 1,986$

$H_a$  diterima jika : 1.  $t_{hitung} > 1,986$   
2.  $-t_{hitung} < 1,986$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Komunikasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3.166 sedangkan  $t_{tabel}$  1,986 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Area I

## 2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel IV.11 diperoleh nilai sebagai berikut :

$t_{hitung} = 3.729$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,986$

Dengan kriteria pengambil keputusan :

$H_0$  diterima jika :  $-1,986 < t_{hitung} < 1,986$

$H_a$  diterima jika : 1.  $t_{hitung} > 1,986$   
2.  $-t_{hitung} < 1,986$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3.729 sedangkan  $t_{tabel}$  1,986 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Area I

### b. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama - sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Ketentuannya adalah jika nilai probabilitasnya  $\text{sig} >_{0,005}$  maka  $H_0$  diterima.

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

(Sugiyono, 2012, hal. 257)

Keterangan:

$R^2$  = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

**Tabel IV-12 Uji F  
ANOVA<sup>b</sup>**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	400.779	2	200.390	24.309	.000a
	Residual	717.176	87	8.243		
	Total	1117.956	89			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah (2015)

Dari tabel diatas dapat diketahui :

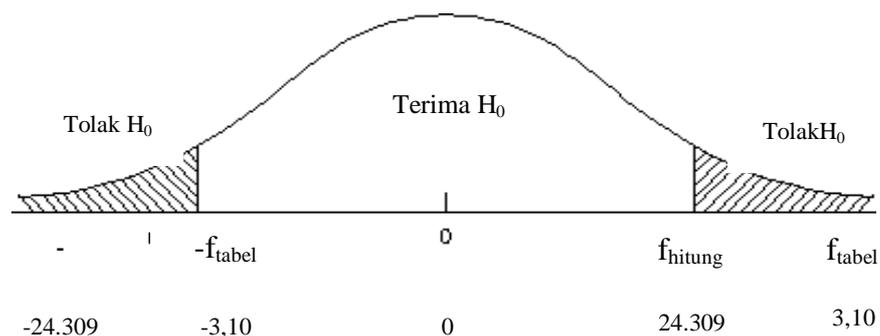
$$f_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 90 - 2 - 1 = 87 \text{ adalah } 3,10$$

$$f_{\text{hitung}} = 24,309$$

$$f_{\text{tabel}} = 3,10$$

Kriteria Pengujian :

- a) Tidak signifikan jika  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak bila  $f_{hitung} < f_{tabel}$  dan  $-f_{hitung} > -f_{tabel}$ .
- b) Signifikan jika  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima bila  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dan  $-f_{hitung} < -f_{tabel}$ .



**Gambar IV.3 Kriteria Uji F**

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diatas diperoleh nilai  $f_{hitung}$  adalah 24,309 dengan sig.  $0,000 < \alpha 0,05$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti komunikasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada taraf  $\alpha$  0,05.

## 8. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh komunikasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), maka dapat diketahui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

**Tabel IV.13 Koefisien Determinasi (R-Square)  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.599a	.358	.344	2.87113

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah (2015)

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,358 \times 100\% \\
 &= 35,8\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai R Square dalam model regresi adalah 0,358 atau 35,80%, hal ini berarti kontribusi yang diberikan pada komunikasi dan Lingkungan kerja secara bersama - sama terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Area I sebesar 35,8% sisanya 64,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

Dari hasil pengujian terlihat kedua variabel bebas ( Komunikasi dan Lingkungan kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut ini :

### **1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa komunikasi sangat

diperlukan dalam mencapai kinerja karyawan yang lebih baik. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,166 dengan probabilitas sig 0,002 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .

Hubungan antara komunikasi dan kinerja merupakan suatu hal yang pasti dan disadari oleh kedua belah pihak, baik dari pemimpin maupun karyawan, tugas utama setiap organisasi sendiri adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi komunikasi yang dijalankan oleh perusahaan berpengaruh pada semakin tingginya kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu oleh Kiswanto (2010) menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa Lingkungan kerja sangat diperlukan dalam mencapai kinerja karyawan yang maksimal. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,729 dengan probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .

Lingkungan kerja yang baik tentu sangat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja bukan hanya tentang keadaan dan suasana dalam bekerja melainkan juga menyangkut tentang hubungan karyawan baik dalam sesama bagian maupun antar bagian. Hal ini tentu saja sangat berpengaruh dengan kinerja yang dihasilkan

Penelitian terdahulu yang dilakukan Diana Khairani Sofyan (2013) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Komunikasi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin tinggi komunikasi yang dijalankan oleh perusahaan dan semakin baik Lingkungan kerja berpengaruh pada semakin tingginya kinerja karyawan.

Ditunjukkan oleh korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,599. Sedangkan *R-square* adalah 0,358 menunjukkan sekitar 35,8% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi dan Lingkungan kerja, atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi komunikasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 35,8% sisanya 64,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Raudhatul jannah (2016) menyimpulkan bahwa komunikasi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hubungan antara komunikasi dan kinerja merupakan suatu hal yang pasti dan disadari oleh kedua belah pihak, baik dari pimpinan maupun pegawai, tugas utama setiap organisasi sendiri adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi komunikasi yang dijalankan oleh pimpinan berpengaruh pada semakin tingginya kinerja pegawai. Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.166 dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT Pos Indonesia (Persero) Area I Medan
2. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa Lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan dalam mencapai kinerja karyawan yang maksimal. Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,729 dengan probabilitas sig. 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak.
3. Komunikasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada taraf  $\alpha$  0,05, artinya bahwa semakin tinggi komunikasi yang dijalankan oleh perusahaan dan semakin baik

Lingkungan kerja karyawan berpengaruh pada semakin tingginya kinerja karyawan. Diperoleh nilai  $f_{hitung} 24,309 > f_{tabel} 3,10$  dengan sig. 0,000 menunjukkan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas karena ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Area I Medan, maka saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan hendaknya meningkatkan komunikasi dengan cara mengembangkan ikatan emosional dengan para pegawai agar pimpinan dapat lebih mempengaruhi pegawai dalam menciptakan kinerja yang lebih baik.
2. Perusahaan hendaknya memberikan lingkungan kerja dengan baik dan nyaman. Sebab lingkungan kerja karyawan harus berjalan berlandaskan pada sistem manajemen yang mencakup semua peraturan manajemen, struktur dan prosedur untuk perencanaan dan kontrol yang baik dengan organisasi dan manajemen yang baik sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.
3. Untuk meningkatkan kinerja yang baik yaitu diperlukan kerja sama, menerima instruksi dengan baik dan komunikasi secara terbuka antara atasan dan bawahan sehingga kinerja yang diberikan karyawan baik dan maksimal sesuai yang diharapkan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Daft, Richard L. (2011). *Era Baru Manajemen*. Salemba Empat. Jakarta.
- Diana Khairani Sofyan. (2013). “*Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT Keramik diamond industri*”.  
Jurnal Universitas Kristen Petra..
- Hartanto, Frans Mardi. (2009). *Paradigma Baru Manajemen Indonesia*. Mizan Pustaka. Bandung.
- Hasibuan, Malayu. (2009). *Manajemen*, Bumi Aksara Edisi Revisi. Jakarta.
- Hughes, Ginnet & Curphy. (2012). *Leadership : Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*, Salemba Humanika. Jakarta..
- Juliandi, Azuar & Irfan, (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Citapustaka Media. Bandung.
- Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers. Jakarta.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). ( 2007). Balai Pustaka. Jakarta..
- Kiswanto. (2009). “*Pengaruh Kepemimpinan dan komunikasi Terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kaltim pos samarinda*”, Jurnal
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Rivai, Veithzal. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Ruslan, Rosady. (2013). *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*, Rajawali Pers. Jakarta.
- Raudhatul Jannah (2009). “*Pengaruh Lingkungan kerja dan komunikasi Terhadap kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Jakarta pusat*”, Jurnal
- Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*, Alfabeta. Bandung.

Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenadamedia Group. Jakarta.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers. Jakarta.