



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN LOTTE GROSIR
PASAR REBO JAKARTA TIMUR**

SKRIPSI

Fikri Ahmad Baihaqi

1502025107

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN LOTTE GROSIR
PASAR REBO JAKARTA TIMUR**

SKRIPSI

Fikri Ahmad baihaqi

1502025107

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul, **"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN LOTTE GROSIR PASAR REBO JAKARTA TIMUR"** merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan, saya tidak mencantumkan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber, baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 28 Agustus 2019

Yang Menyatakan,



(Fikri Ahmad Baihaqi)
NIM 1502025107

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN LOTTE GROSIR PASAR REBO JAKARTA TIMUR**

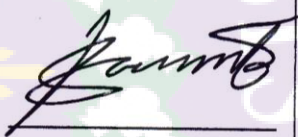
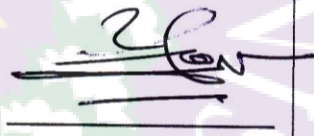
NAMA : **FIKRI AHMAD BAIHAQI**

NIM : **1502025107**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

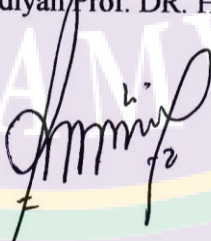
TAHUN AKADEMIK : **2019**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Sunarta. S.E., M.M	
Pembimbing II	Dr. Yadi Nurhayadi, M., Si	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka



Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN LOTTE GROSIR PASAR REBO

JAKARTA TIMUR

yang disusun oleh:

Fikri Ahmad Baihaqi

1502025107

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.

DR. HAMKA

Pada tanggal: 28 Agustus 2019

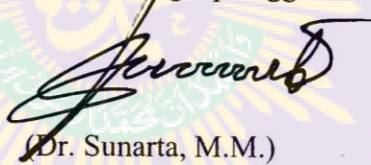
Tim Penguji:

Ketua, merangkap anggota :



(Dr. Bambang Dwi Hartono, M.Si.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Dr. Sunarta, M.M.)

Anggota :

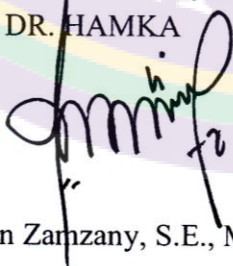


(Ummu Salma Al-Azizah, SE.I., M.Sc.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.)



(Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Fikri Ahmad Baihaqi
NIM : 1502025107
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN LOTTE GROSIR PASAR REBO JAKARTA TIMUR”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalih mediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 28 Agustus 2019
Yang Menyatakan,


(Fikri ahmad Baihaqi)
1502025107

ABSTRAKSI

Fikri Ahmad Baihaqi (1502025107)

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN LOTTE GROSIR PASAR REBO JAKARTA TIMUR.

Skripsi Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan lotte grosir Pasar rebo jakarta timur. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas, tidak terjadi autokorelasi sehingga dapat diinterpretasikan model regresi mempunyai sifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Nilai koefisien korelasi parsial variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,938 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat hubungan positif kuat dan signifikan. Nilai koefisien korelasi parsial variabel Disiplin Kerja (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,839 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat hubungan positif sangat kuat dan signifikan. Analisis koefisien korelasi berganda diketahui bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) $R = 0,947$ berarti kedua variabel yaitu Lingkungan Kerja dan Komunikasi secara bersama-sama mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat (berada pada interval 0,80- 1,0000) dan positif terhadap kinerja karyawan. Nilai *Adjusted R²* sebesar 0,897 artinya penentu hubungan variabel independen Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan adalah sebesar 89,7% sedangkan sisanya sebesar 10,3% oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini. Hasil uji statistik t variabel yaitu Lingkungan Kerja (X_1) menunjukkan t_{hitung} sebesar $12,664 > 1,66298$, tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya nilai t_{hitung} variabel yaitu Disiplin Kerja (X_2) menunjukkan t_{hitung} sebesar $3,806 > 1,66298$, tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka Komunikasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar yaitu $370,741 > F_{0.05} (3,10)$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat diinterpretasikan bahwa Lingkungan Kerja dan Komunikasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji analisis regresi linear berganda yang diperoleh yaitu $Y = 1,623 + 0,678x_1 + 0.190x_2 + e$. Nilai konstanta sebesar 1,623 artinya jika Lingkungan Kerja dan Komunikasi bernilai 0, maka kinerja karyawan sebesar 2,623. Jika X_1 (Lingkungan Kerja) dinaikan 1 score dan X_2 (Komunikasi) tetap atau tidak berubah maka kinerja akan naik 1,678 pada konstanta 1,623, Jika X_2 (Disiplin kerja) dinaikan 1 score dan X_1 (Lingkungan Kerja) tetap atau tidak berubah maka kinerja akan naik 1,190 pada konstanta 1,623.

ABSTRACT

Fikri Ahmad Baihaqi (1502025107)

**THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND COMMUNICATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE OF EMPLOYEES LOTTE WHOLE SALE
PASAR REBO EAST JAKARTA.**

*Essay Undergraduate Program in Management Study Program. Faculty of
Economics and Business, University Of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2019. Jakarta.*

Keywords: Work Environment, Communication, Employee Performance.

This study aims to determine The Effect Of Work Environment And Work Environment On Employee Performance. The classic assumption test results show that the residuals are normally distributed, there is no multicollinearity, there is no heteroscedasticity, there is no autocorrelation so that the regression model can be interpreted as having the BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) property. Partial correlation coefficient Work Environment variable (X_1) and employee performance variable (Y) of 0,938 with a significance level of $0.000 < 0.05$, it can be said that there is a strong and significant positive relationship. Partial correlation coefficient of Communication variable (X_2) and employee performance variable (Y) of 0,839 with a significance level of $0.000 < 0.05$, it can be said that there is a very strong and significant positive relationship. Multiple correlation coefficient analysis shows that the multiple correlation coefficient (R) $R = 0.947$ means that the two variables, namely the Work Environment and Communication together have a very strong level of relationship (at intervals of 0.80 to 1.00) and positive on employee performance. Adjusted R^2 value of 0.897 means that the independent variable of Leadership and Communication is able to influence the dependent variable of employee performance by 89,7% while the remaining 10,3% is effect by other variables not examined in this study. The results of the statistical test t variable namely Work Environment(X_1) show t -count of $12,664 > 1.66298$, a significance level of $0.000 < 0.05$, the Work Environment partially has a significant positive effect on employee performance. Furthermore, the t -count variable namely Communication(X_2) shows t -count of $3,806 > 1,66298$, the significance level is $0.000 < 0.05$, and Communication partially has a significant positive effect on employee performance. The results of the F test show F count of $370,741 > F 0.05 (3,10)$ with a significance level of $0,000 < 0,05$, so it can be interpreted that Work Environment and Communication simultaneously have a significant effect on employee performance. The results of multiple linear regression models obtained are $Y = 1,623 + 0,678x_1 + 0.190x_2 + e$. The constant value of 1,623 means that the Work Environment and Communication are 0, then the employee's performance is 2,623 If X_1 (Work Environment) is increased by 1 score and X_2 (Communication)) remains or does not change, the performance will increase by 1,678 on constant 1,623, if X_2 (Communication) increases by 1 score and X_1 (Work Environment) remains up 1,190 at constant 1,623.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Subhana Wa Ta'ala yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam senantiasa pula tercurahkan kepada Nabi Muhammad Sholallahu Alaihi Wasalam beserta para sahabat dan para pengikut beliau sampai akhir zaman.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih atas semua dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN LOTTE PASAR REBO JAKARTA TIMUR”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Pada kesempatan ini pula penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Elis Musi Hariningsih dan Bapak Moch. Maftuh selaku Orang Tua penulis
2. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
4. Bapak Zulpahmi, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
5. Bapak Dr. Sunarta, SE., M.M selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
6. Bapak Tohirin, S.H.I., M.Pd.I Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
7. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

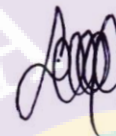
8. Bapak Dr. Sunarta, SE., M.M selaku Dosen Pembimbing I. Terimakasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Bapak selaku Dosen Pembimbing II. Terimakasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Alfian Abiantoro, Arman Satrio, Asep supriatno, Dwi Ratno Wibowo, Endri Triatmoko, Wasis Pujiyanto, selaku sahabat penulis yang telah membantu dalam hal materi dan memberi semangat selama penyusunan skripsi ini.
11. Keluarga Besar karyawan Lotte Grosir Pasar Rebo
12. Teman-teman mahasiswa lintas jurusan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, serta pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan dan dukungan.
13. Juara Foto Copy yang sudah memberikan saran, waktu luang dan cetak print dengan harga terjangkau untuk penulis.

Semoga Allah SWT, memberikan balasan atas kebaikan mereka yang telah diberikan kepada penulis. Akhir kata, penulis mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, 28 Agustus 2019

Penulis



(Fikri Ahmad Baihaqi)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAKSI.....	vi
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Permasalahan	4
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	4
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	4
1.2.3 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Landasan Teori.....	25
2.2.1 Pengertian manajemen sumber daya manusia	25
2.2.2 Fungsi manajemen sumber daya manusia	26
2.2.3 Tujuan manajemen sumber daya manusia.....	28
2.2.4 Pengertian Kinerja Karyawan.....	29
2.2.5 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	30
2.2.6 Pengertian Penilaian Kinerja	32

2.2.7 Manfaat Penilaian Kinerja	33
2.2.8 Faktor Penilaian Kinerja	33
2.2.9 Dimensi Kinerja	34
2.2.10 Indikator Kinerja.....	34
2.2.11 Pengertian Lingkungan Kerja	35
2.2.12 Faktor Lingkungan Kerja	36
2.2.13 Dimensi Lingkungan Kinerja	37
2.2.14 Indikator Lingkungan Kerja.....	38
2.2.15 Pengertian Komunikasi.....	38
2.2.16 Bentuk – bentuk Komunikasi	40
2.2.17 Fungsi Komunikasi.....	43
2.2.18 Unsur – Unsur Komunikasi.....	45
2.2.19 Proses Komunikasi	46
2.2.20 Tujuan Komunikasi	48
2.2.21 Dimensi Komunikasi	49
2.2.22 Indikator Komunikasi	49
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	50
2.4 Rumusan Hipotesis	51
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	52
3.1 Metode Penelitian	52
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	52
3.2.1 Lingkungan Kerja (X1)	53
3.2.2 Komunikasi (X2)	53
3.2.3 Kinerja karyawan (Y).....	54
3.3 Populasi dan Sampel	57
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	58
3.4.1 Tempat penelitian.....	58
3.4.2 Waktu penelitian	58
3.4.3 Teknik pengumpulan data	59
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	60
3.5.1 Teknik pengumpulan data	60

3.5.2 Uji kualitas data.....	61
3.5.2.1 Uji Validitas.....	61
3.5.2.2 Uji Reliabilitas.....	63
3.5.3 Analisis statistik deksriptif	63
3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda dan Analisis Korelasi	65
3.5.5 Analisis Koefisien Determinasi, Adjusted R ² dan Koefisien Korelasi.....	66
3.5.6 Uji Asumsi Klasik.....	68
3.5.6.1 Uji Normalitas	69
3.5.6.2 Uji Multikolinieritas	70
3.5.6.2 Uji Heteroskedastisitas.....	71
3.5.6.4 Uji Autokorelasi.....	71
3.5.7 Uji Hipotesis	73
3.5.7.1 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t).....	73
3.5.7.2 Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)	73
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	74
4.1.1 Sejarah Lotte Grosir	74
4.1.2 Profil Perusahaan	74
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan	76
4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan	77
4.1.5 Uraian Jabatan Lotte Grosir Pasar Rebo	78
4.2 Karakteristik Responden	83
4.3 Analisis Per Variabel.....	83
4.3.1 Lingkungan Kerja (X1)	83
4.3.2 Komunikasi (X2)	92
4.3.3 Kinerja Karyawan (Y).....	101
4.4 Uji Kualitas Data.....	109
4.4.1 Uji Validitas	109
4.4.2 Uji Reliabilitas	112
4.5 Uji Asumsi Klasik	113
4.5.1 Uji Normalitas	113

4.5.2 Uji Multikolinieritas.....	115
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	116
4.5.4 Uji Autokorelasi	118
4.6 Analisis Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi Dan Adjusted R ²	119
4.6.1 Analisis Koefisien Korelasi Pearson	119
4.6.2 Analisis Koefisien Korelasi Berganda	120
4.6.3 Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R ²)	121
4.7 Uji Hipotesis	122
4.7.1 Uji Parsial (Uji t).....	122
4.7.2 Uji Simultan (Uji f)	123
4.8 Analisis Regresi Linier Berganda	124
4.9 Pembahasan.....	125
4.9.1 Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	125
4.9.2 Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	126
4.9.3 Pengaruh Lingkungan Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	126
4.9.4 Pembahasan Analisis Regresi Linier Berganda	127
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	128
5.2 Saran.....	129
DAFTAR PUSTAKA	132

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	17
Tabel 2	Definisi Operasional Variabel.....	51
Tabel 3	Penyebaran Kuisisioner	59
Tabel 4	Skala Likert	56
Tabel 5	Skor Nilai Skala Likert	57
Tabel 6	Kriteria Persentase Tanggapan Responden.....	60
Tabel 7	Interprestasi Koefisien Korelasi.....	64
Tabel 8	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi	68
Tabel 9	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	77
Tabel 10	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	78
Tabel 11	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	78
Tabel 12	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	79
Tabel 13	Kondisi Suhu Didalam Toko Memberikan Kenyamanan Saelama Saya Bekerja.....	85
Tabel 14	Saya Turut Serta Dalam Menjaga Kebersihan Toko Atau Area Kerja	85
Tabel 15	Fasilitas Kerja Yang Tersedia Saat Ini Sudah Cukup Memadai Untuk Mendukung Aktifitas Kerja	86
Tabel 16	Kebersihan Toko Membuat Saya Nyaman Bekerja.....	87
Tabel 17	Pencahayaan Didalam Didalam Toko Cukup Memadai Sehingga Memberikan Kenyamanan Selama Bekerja	87
Tabel 18	Saya Akan Menyelesaikan Tugas Pekerjaan Saya Meskipun Sudah Waktunya Untuk Pulang.....	88
Tabel 19	Dalam Pekerjaan Tim, Tugas Yang Diberikan Dapat Diselesaikan Dengan Baik Secara Bersama – Sama.....	89
Tabel 20	Saya Merasa Cukup Dengan Pencahayaan Yang Ada.....	89
Tabel 21	Rekan Kerja Saya Turut Serta Mendukung Pekerjaan.....	90
Tabel 22	Rekan Kerja Saya Turut Membantu Dalam Mengerjakan Pekerjaan Yang Sulit.....	91
Tabel 23	Indikator Lingkungan Kerja (X1)	91

Tabel 24 Perintah Atau Instruksi Yang Diberikan Pimpinan Dapat Di Mengerti Dengan Baik	93
Tabel 25 Pimpinan Menjelaskan Prosedur Untuk Setiap Pekerjaan Yang Dilaksanakan Oleh Bawahannya	94
Tabel 26 Pimpinan Memberi Teguran Atas Kesalahan Karyawan	95
Tabel 27 Pimpinan Memberi Pujian Bila Saya Menjalankan Tugas Dengan Memuaskan.....	95
Tabel 28 Rutinitas Pekerjaan Yang Padat Sering Menyebabkan Miss Komunikasi Antar Sesama Rekan Kerja.....	96
Tabel 29 Saran Yang Diberikan Karyawan Terhadap Perusahaan Dapat Diterima Dengan Baik	97
Tabel 30 Laporan Hasil Pekerjaan Yang Diberikan Kepada Pimpinan Mendapat Respon Yang Baik	97
Tabel 31 Saya Selalu Memberikan Informasi Terbaru Tentang Pekerjaan Kepada Karyawan Lain Untuk Pencapaian Tujuan Perusahaan.....	98
Tabel 32 Pimpinan Atau Karyawan Mendistribusikan Koordinasi Tugas.....	99
Tabel 33 Pimpinan Atau Karyawan Rapat Untuk Mendiskusikan Konflik	99
Tabel 34 Indikator Komunikasi (X ₂).....	100
Tabel 35 Saya Sudah Memahami Apa Yang Menjadi Tugas Saya Dalam Bekerja	102
Tabel 36 Saya Terus Belajar Memahami Pekerjaan Agar Saya Semakin Mahir	103
Tabel 37 Saya Selalu Mencari Tahu Sumber Dari Masalah Yang Ada	103
Tabel 38 Saya Mampu Mencari Jalan Keluar Dari Masalah Yang Saya Hadapi	104
Tabel 39 Saya Mengutamakan Ketelitian Dalam Bekerja	105
Tabel 40 Saya Bisa Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik	105
Tabel 41 Saya Dapat Mempertanggungjawabkan Seluruh Pekerjaan Yang Diberikan Oleh Perusahaan	106
Tabel 42 Waktu Yang Diberikan Dalam Menyelesaikan Tugas Sudah Sesuai Dengan Kemampuan Saya.....	107

Tabel 43 Saya Sebenarnya Dapat Menyelesaikan Seluruh Pekerjaan Yang Diberikan Kepada Saya	107
Tabel 44 Indikator Kinerja Karyawan.....	108
Tabel 45 Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	110
Tabel 46 Uji Validitas Komunikasi	111
Tabel 47 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	111
Tabel 48 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Kinerja Karyawan.....	112
Tabel 50 Uji Multikolinieritas	116
Tabel 51 Hasil Multikolinieritas Variabel X1 Dan X2	116
Tabel 52 Hasil Uji Auto Korelasi	118
Tabel 53 Hasil Uji Koefisien Korelasi Pearson	119
Tabel 54 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda.....	120
Tabel 55 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R ²).....	121
Tabel 56 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	122
Tabel 57 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	123
Tabel 58 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	124

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 1.	Model Komunikasi Shannon dan Weaver.....	43
Gambar 2.	Skema Kerangka Pemikiran Teoritis	46
Gambar 3.	Struktur Organisasi Lotte Grosir Pasarebo.....	73
Gambar 4.	Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual	115
Gambar 5.	Scatterplot Dependent Variable: TOT_TI.....	117

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner	1/22
2.	Foto Penyerahan Penyebaran Kuesioner.....	5/22
3.	Data Kuesioner	6/22
4.	Tabel r (df = 70-90).....	11/22
5.	Tabel t (df =81-100)	12/22
6.	Tabel f (60-90)	13/22
7.	Tabel Durbin Watson (71-95)	14/22
8.	Output Data SPSS	15/22
9.	Surat Tugas.....	20/22
10.	Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing I.....	21/22
11.	Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing II	22/22

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan dalam operasional suatu perusahaan, untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan (Sedarmayanti, 2013:17). Perusahaan tersebut harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Selain itu lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan merasa lebih betah bekerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerjanya. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Luthans, 2015:22).

Selain lingkungan kerja, komunikasi juga berperan penting dalam berorganisasi. Komunikasi merupakan faktor yang paling penting dalam bekerja. Para karyawan akan selalu berkomunikasi satu sama lain, baik dengan atasan maupun rekan kerja agar tidak terjadi kesimpangsiuran informasi. Komunikasi yang efektif apabila pengirim pesan dan penerima pesan bersama-sama mencapai pengertian dan kesimpulan yang sama sesuai dengan yang dimaksudkan, tentang apa yang sebenarnya yang diinformasikan. Pimpinan atau manajer menyampaikan

semua fungsi manajemen dan tugas manajemen dan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, semuanya dilakukan melalui komunikasi kepada bawahannya.

Kinerja karyawan berhubungan erat dengan organisasi, kinerja karyawan dapat dilihat dari apa yang telah dilakukan atau dapat menghasilkan sesuatu untuk organisasi (Fahmi, 2014:35). Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan komunikasi, yang mana keduanya juga harus berjalan dengan baik agar tercapai tujuan perusahaan sehingga menimbulkan semangat dan gairah dalam bekerja.

Penulis melakukan penelitian tersebut pada karyawan LOTTE GROSIR PASAR REBO JAKARTA TIMUR. Di perusahaan tersebut pelayanan kepada pelanggan merupakan hal yang utama, berdasarkan pengalaman penulis selama bekerja serta wawancara dengan salah satu manajer divisi di perusahaan tersebut diketahui bahwa terdapat permasalahan kinerja yakni pelayanan kepada customer mulai dari penyediaan pesanan, hingga ketersediaan barang yang lengkap yang mengalami penurunan, dibuktikan dengan terdapatnya komplain dari beberapa customer, diketahui bahwa hal ini dikarenakan kinerja karyawan yang menurun.

Berdasarkan wawancara singkat dengan salah satu staff operasional di perusahaan tersebut didapat bahwa permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja fisik meliputi ruang kerja, fasilitas yang cukup, kebersihan, pencahayaan, dan ruang kerja yang semakin ramai. Sedangkan pada lingkungan non fisik adalah hubungan antara karyawan, kenyamanan kerja, tanggung jawab kerja dan kebijakan manajemen.

Permasalahan lainnya yang juga dapat dari wawancara dengan staff HRD di perusahaan tersebut adalah permasalahan komunikasi antar karyawan, hal ini dapat dilihat dari tolak ukurnya yaitu keterbukaan, empati, sikap mendukung dan kesetaraan. Selama ini sudah cukup baik tetapi ada beberapa permasalahan atasan yang belum mempercayakan bawahannya untuk bertindak sendiri, untuk mengambil inisiatif dan mengambil keputusan. Hal ini disebabkan karena komunikasi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan bersifat formal dimana adanya struktur organisasi yang jauh antara atasan dengan bawahan, sehingga konsekuensi dari perilaku ini bahwa para bawahannya tidak dimanfaatkan sebagai sumber informasi, ide, dan saran.

Dari kedua permasalahan tersebut penulis berasumsi bahwa terdapat permasalahan diantaranya lingkungan kerja yang belum memadai serta komunikasi yang masih bersifat formal antara staff operational dengan manajer divisi mengakibatkan kinerja karyawan kurang optimal. Rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor yang meliputi tujuan kerja, standar kerja, alat dan sarana, kompetensi dan peluang. Pada penelitian ini penulis lebih memfokuskan pada lingkungan kerja dan komunikasi yang mempengaruhi kinerja karyawan karna melihat dari beberapa permasalahan tentang lingkungan kerja dan komunikasi yang benar-benar terjadi.

Berdasarkan uraian diatas maka dari itu penulis termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan LOTTE GROSIR PASAR REBO JAKARTA TIMUR"

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka masalah yang dapat diidentifikasi berkaitan dengan lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan LOTTE GROSIR PASAR REBO ?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan LOTTE GROSIR PASAR REBO ?
3. Bagaimanakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan LOTTE GROSIR PASAR REBO ?
4. Bagaimanakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan LOTTE GROSIR PASAR REBO ?
5. Apakah komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan LOTTE GROSIR PASAR REBO ?
6. Bagaimanakah komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan LOTTE GROSIR PASAR REBO ?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam, maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan LOTTE GROSIR PASAR REBO”, sebagai berikut:

1. Sebagai variable terikat/ dependen/ endogen adalah kinerja karyawan (Y).
2. Sebagai variable bebas/ independen/ eksogen adalah lingkungan kerja (X_1) dan komunikasi (sebagai X_2).
3. Unit analisisnya adalah karyawan LOTTE GROSIR PASAR REBO, dengan waktu penelitian mulai dari Februari hingga Juli 2019

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dirumuskan masalahnya, sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LOTTE GROSIR PASAR REBO ?
2. Bagaimanakah Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan LOTTE GROSIR PASAR REBO ?
3. Bagaimanakah Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan LOTTE GROSIR PASAR REBO ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan pokok permasalahan di atas, penulisan ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LOTTE GROSIR PASAR REBO.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada LOTTE GROSIR PASAR REBO.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada LOTTE GROSIR PASAR REBO.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap dari penulisan ini dapat memberikan manfaat pada banyak pihak yaitu antara lain :

1. Manfaat Teoritis

- 1) Dapat memberikan kontribusi yang berdaya guna secara teoritis, methodologis dan empiris bagi kepentingan pengembangan kualitas karyawan LOTTE GROSIR PASAR REBO.
- 2) Dapat dijadikan suatu pola dan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan LOTTE GROSIR PASAR REBO.
- 3) Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi Akademik

Penulisan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan khususnya di bidang sumber daya manusia sebagai perbandingan untuk penulisan sejenis selanjutnya.

2) Bagi Perusahaan

Diharapkan penulisan ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja dan komunikasi, serta dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan LOTTE GROSIR PASAR REBO, sekaligus memperbaiki

apabila ada kelemahan ataupun kekurangan dalam menjalankan operasional perusahaan.

3) Bagi Penulis

Dengan melakukan penulisan ini, penulis memperoleh ilmu dan pengalaman baru mengenai pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap perusahaan.

4) Bagi Masyarakat

Hasil penulisan ini diharapkan dapat berguna bagi masyarakat untuk menambah wawasan mengenai lingkungan kerja dan komunikasi maupun kinerja karyawan pada perus'ahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A Devito, Joseph. 2013. *Komunikasi Antarmanusia*. Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group.
- Ade, K. 2014. *Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern Akuntansi Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah Pemerintah Kota Bandar Lampung*. Fakultas Ekonomi Bisnis. UNILA, Bandar Lampung.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hadi, Sutrisno. 2015. *Statistika*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, Irham (2014). *Analisa Kinerja Keuangan*. Bandung: Alfabeta
- Fauzia, Syifa. (2018). *Pengaruh Komunikasi Dalam Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (<https://www.kompasiana.com>, diakses tanggal 9 November 2018).
- Ghozali, Imam. (2013). *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Irham Fahmi (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Karami, A. et al. (2013). *Analyzing the Effectiveness of Reward Management System on Employee Performance through the Mediating Role of Employee Motivation Case Study: Isfahan Regional Electric Company*. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(9), 327-338.
- Luthans, Fred. 2014. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- _____.A.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mobarakabadi, Karami, Maleki, et all. (2013). *Influence of Online Shopping Behavior Factors on E-Satisfaction of Customer*.
- Mulyana, Deddy. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Cetakan ke 18. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014.

- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Purwanto. 2014. *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sedarmayanti, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.