

**PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN
LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. GRAHA MAJU MAKMUR**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program
Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh :

SITI SOPWAROH
NIM: 2016511032

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN S1
JAKARTA
2020**

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini :

Nama : SITI SOPWAROH

Nim : 2016511032

Tempat Tanggal Lahir : Bogor, 09 Juni 1996

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya berada dipundak saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk di tinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan kesadaran penuh dan sebenar-
benarnya.

Jakarta, 5 Agustus 2020
Yang menyatakan

SITI SOPWAROH
2016511032

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

PROGRAM SARJANA MANAJEMEN S1

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : SITI SOPWAROH

Nim : 2016511032

Judul Skripsi :PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN
LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. GRAHA MAJU MAKMUR

Jakarta,5 Agustus 2020

Dosen Pembimbing

Dra. Siti Mahmudah, MM

**PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN
KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GRAHA
MAJU MAKMUR**



SITI SOPWAROH
NIM: 2016511032

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada Rabu tanggal 5 bulan Agustus 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Skripsi Program Sarjana Manajemen- Program Studi Manajemen

1. **Rasipan, SH, MM**
Ketua _____ Tanggal : 5 Agustus 2020
2. **R. Fadjar Darmanto, SE, MM**
Anggota _____ Tanggal : 5 Agustus 2020
3. **Dra. Siti Mahmudah, MM**
Anggota _____ Tanggal : 5 Agustus 2020

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIIA
Program Sarjana – Program Study Manajemen

Ketua Program,

Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM
Tanggal : 5 Agustus 2020

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Graha Maju Makmur. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Graha Maju Makmur, yang berjumlah 30 orang.

Pengumpulan data menggunakan angket, dan analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Graha Maju Makmur, dengan nilai signifikansi t sebesar 0,037 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,037 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,310. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Graha Maju Makmur karena nilai signifikansi t sebesar 0.006 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ ($0.006 < 0.05$) dengan koefisien regresi sebesar 0.449. dan Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Graha Maju Makmur, karena nilai signifikansi t sebesar 0.290 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,290 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0.231. jadi motivasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Graha Maju Makmur. R Square = 0,501 menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1), Komunikasi(X2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) pada Variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan 50,1% variasi Y, sedangkan sisanya 49.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation, communication and physical work environment on employee performance at the company PT. Graha Maju Makmur. The population and sample in this study were all employees of PT. Graha Maju Makmur, totaling 30 people.

Data collection using a questionnaire, and data analysis using descriptive analysis, multiple linear regression analysis, t test, and F test. This study concluded that motivation has a significant effect on the performance of employees of PT. Graha Maju Makmur, with a significance value of t of 0.037 smaller than $\alpha = 0.05$ ($0.037 < 0.05$) with a regression coefficient of 0.310. Communication has a significant effect on the performance of PT. Graha Maju Makmur because the significance value of t is 0.006 smaller than $\alpha = 0.05$ ($0.006 < 0.05$) with a regression coefficient of 0.449. and The physical work environment does not significantly influence the performance of the employees of PT. Graha Maju Makmur, because the significance value of t is 0.290 smaller than $\alpha = 0.05$ ($0.290 < 0.05$) with a regression coefficient of 0.231. so motivation and communication have a significant effect on employee performance while physical work environment variables have no significant effect on employee performance at PT. Graha Maju Makmur. R Square = 0.501 shows that the variables Motivation (X1), Communication (X2) and Physical Work Environment (X3) on Variables together are able to explain 50.1% variation of Y, while the remaining 49.9% is influenced by other factors not examined in this research.

Keywords: Motivation, Communication, Physical Work Environment employee performance

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas segala rahmat dan ridha-Nya yang telah diberikan kepada saya, sehingga kegiatan penyusunan Skripsi dengan judul “PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GRAHA MAJU MAKMUR” dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu yang telah ditentukan.

Sebagaimana ketentuan yang telah ditetapkan oleh STIE IPWIJA, bahwa untuk seluruh mahasiswa semester akhir diharuskan menyusun laporan Skripsi untuk memberikan nilai tambah dan menjadi salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk dapat melangkah ke jenjang pendidikan berikutnya. Selain dari itu penyusunan Skripsi ini juga sebagai bukti bahwa saya (penulis) telah melaksanakan analisis kinerja karyawan pada perusahaan PT. Graha Maju Makmur untuk melihat secara langsung kenyataan yang ada di lapangan dan mempraktekan ilmu yang sudah diperoleh dari bangku kuliah ke masyarakat ataupun dunia industri.

Selesainya laporan Skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan rasa hormat saya ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah terlibat dan membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam pelaksanaan dan penyusunan laporan Skripsi, khususnya kepada :

1. Dra. Siti Mahmudah, MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen (S1)
3. Ketua STIE IPWIJA Dr. Suyanto, S.E., M.M., M.Ak.
4. Bapak Dedi Supriadi Selaku Manager HRD PT. Graha Maju Makmur
5. Kepada orang tua dan keluarga tercinta yang tiada henti selalu memberikan kasih sayang, motivasi dan dukungannya.
6. Seluruh teman-teman seperjuangan di STIE IPWIJA yang telah berbagi dalam suka maupun duka yang selalu ada dan membantu saya.
7. Seluruh pihak yang telah memberikan bantuan kepada saya dalam proses penyusunan Skripsi ini yang nama-namanya tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Penulis sadar bahwa laporan ini belum sempurna. Oleh karenanya, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun yang dapat membuat laporan ini menjadi lebih baik. Semoga laporan ini dapat memberikan manfaat baik kepada penulis sendiri dan kepada para pembaca secara umumnya.

Akhir kata penulis berharap semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi mahasiswa STIE IPWIJA dan perusahaan terkait.

Jakarta, 5 Agustus 2020
Penulis

Siti Sopwaroh
2016511032

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
Abstrak	v
<i>Abstrac</i>	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB 1.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat penelitan	10
1.5Sistematika Penulisan	11
BAB 2.....	13
TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1. Landasan Teori	13
2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	13
2.1.1.1 Tujuan sumber daya manusia.....	15
2.1.1.2 Fungsi manajem sumber daya manusia	16
2.1.2 Pengertian Motivasi	18
2.1.3 Komunikasi.....	20
2.1.3.1Komunikasi Organisasi.....	21
2.1.3.2Komunikasi Internal.....	21
2.1.3.3Menerapkan Komonikasi Internal yang Efektif.....	22
2.1.4. Lingkungan Kerja Fisik.....	23

2.1.5. Kinerja Karyawan.....	27
2.1.5.1 Karakteristik Kinerja Karyawan	28
2.1.5.2 Indikator Kinerja Karyawan.....	29
2.2. Hasil Penelitian terdahulu.....	29
2.2.1 Ridwan Isya Luthfi (2014)	30
2.2.2 Candra Alanda Samodro (2018)	30
2.2.3 Bambang Swasto Sunuharyo (2018)	31
2.3. Kerangka Pemikiran	38
2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	38
2.3.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	39
2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.....	40
2.4 Hipotesis	42
BAB 3.....	42
METODOLOGI PENELITIAN	42
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	42
3.2 Desain Penelitian	43
3.3 Operasionalisasi Variabel.....	44
3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	47
3.4.1 Populasi.....	47
3.4.2 Sampel.....	48
3.5 Metode Pengumpulan Data	49
3.6 Instrumentasi Variabel.....	49
3.6.1 Uji Validitas	50
3.6.2 Uji Reliabilitas	51
3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	51
3.7.1 Metode Analisis	51
3.7.2 Pengujian Hipotesis	53
BAB 4.....	57
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	57
4.1 Hasil Penelitian.....	57

4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	57
4.1.2	Gambaran Umum Responden	70
4.1.3	Analisis Data	74
4.1.4	Analisis Data Uji Asumsi Klasik	79
4.1.5	Uji Regresi Linear Berganda	84
4.1.6	Pengujian Hipotesis	88
4.2	Pembahasan Penelitian	90
BAB 5	94
KESIMPULAN DAN SARAN.....		94
5.1	Kesimpulan	94
5.2	Saran	95
DAFTAR PUSTAKA		96
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Total Penjualan Akad PT. Graha Maju Makmur Periode tahun 2017-2019..	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	42
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	42
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel.....	45
Tabel 3.3 Kategori Skala Likert	50
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	72
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	73
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Motivasi (X1).....	75
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X1).....	76
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X ₂).....	77
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi (X ₂).....	77
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X ₃).....	78
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X ₃).....	78
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja karyawan (Y).....	79
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja karyawan (Y).....	80
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikorelasi.....	82
Tabel 4.13 Hasil Uji Autokorelasi.....	84
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi(R ²)	85
Tabel 4.15 ANOVA.....	86
Tabel 4.16 Koefisien	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Penjualan akad kredit PT. Graha Maju Makmur.....	7
Gambar 2.1 Krangka Pemikiran.....	41
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	44
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Graha Maju Makmur.....	61
Gambar 4.2 Kurva Uji Normalitas.....	81
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	83
Gambar 4.4	91
Rangkuman Hasil Nilai	91

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau sumber daya manusia. SDM adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi perusahaan, oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia dengan menyediakan

Motivasi dan lingkungan yang baik dan juga meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peningkatan 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. Perusahaan tersebut harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena sangat diperlukan agar karyawan memiliki sikap dan perilaku yang mampu memberikan hasil yang sebaik mungkin.

Tujuan perusahaan tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif dari sumber daya manusia, meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan sudah canggih dan lengkap. Dengan digerakannya faktor-faktor produksi oleh sumber daya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya berjalan dengan produktif.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya, Hakim dalam Regina (2010). Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat dipandang sebagai fungsi, berarti motivasi berfungsi sebagai daya penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan.

Peran motivasi karyawan dalam bekerja sangat penting karena motivasi sangat berhubungan dengan kinerja, jika motivasi tinggi, kinerja karyawan juga tinggi. Sebaliknya, jika motivasi rendah, kinerja karyawan juga rendah. Secara umum motivasi mengacu pada mengapa dan bagaimana seseorang bertingkah laku tertentu. Motivasi adalah proses yang dinamis dimana setiap orang dapat dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda.

Kekuatan dalam lingkungan motivasi dipengaruhi dari berbagai faktor diantaranya faktor internal dan faktor external. Persepsi individu mengenai diri sendiri, seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak,

Selain motivasi untuk mendorong semangat kerja karyawan diperlukan adanya hubungan kerja dan komunikasi yang baik dan dapat saling menguntungkan antara pemimpin perusahaan dan karyawan. Karyawan memberikan kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan,

Komunikasi sangat penting bagi karyawan, Baik komunikasi dengan pemimpin maupun dengan customer, maka dengan komunikasi yang baik kita dapat memberikan informasi atau menerima informasi yang di butuhkan dan proses ini sangat berdampak baik kepada pengambilan keputusan perusahaan .

Komunikasi sendiri adalah interaksi antara dua orang atau lebih antara sipemberi informasi dan pendengar. Tujuan komunikasi diantaranya menemukan sesuatu yang kita perlukan dalam berkomunikasi . entah itu menemukan jati diri, menemukan informasi yang penting, dan sebagainya. Melalui komunikasi kita akan belajar memahami bagaimana dengan aktivitas bisnis di berbagai pihak. Misalnya persuasi cara komunikasi yang di gunakan untuk mempengaruhi dan meyakinkan orang lain.

Lingkungan kerja fisik merupakan semua yang terdapat disekitar organisasi memberikan dampak yang besar bagi pegawai. Lingkungan kerja fisik yang tidak nyaman juga merupakan faktor yang sampai saat ini masih dirasakan oleh para pegawai, dilihat dari penataan dokumen dan berkas-berkas yang penempatannya tidak pada tempatnya disebabkan oleh minimnya tempat penyimpanan dokumen yang tersedia, sehingga menyebabkan ruangan menjadi sempit dan panas, akibatnya pegawai menjadi cepat jenuh dan akhirnya berdampak pada seringnya pegawai keluar

ruangan sebelum jam istirahat, hal ini jelas menjadi indikasi ketidakpuasan kerja pegawai pada perusahaan PT. Graha Maju Makmur. Ditunjukkan oleh pegawai yang telah usai membuat dokumen sering menaruh dokumen mereka di atas meja kerja karena pada tempat penyimpanan dokumen sudah penuh terisi arsip, hal tersebut jelas membuat ruangan menjadi penuh.

Kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan, maka dari itu kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Mengingat pentingnya kinerja karyawan, perlunya manajemen sumber daya manusia yang terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien. Adanya manajemen sumber daya manusia diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat untuk memenuhi tujuan perusahaan. Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan meskipun cara dari satu perusahaan dengan perusahaan lain berbeda-beda. karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi instansi. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan kinerja instansi organisasi. Dengan kata lain kelangsungan suatu instansi itu ditentukan oleh kinerja pegawai.

Kinerja Karyawan dalam organisasi mengarah kepada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya yang telah disepakati oleh kedua belah pihak antara perusahaan dan karyawan itu sendiri.

1. Menurut Hasibuan, kinerja adalah “hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

2. Secara garis besar

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, misalnya kemampuan intelektual, disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan dan motivasi pegawai. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya gaya kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi pegawai dan selalu memperhatikan pegawai dalam bekerja terutama yang mengalami perilaku yang kurang biasa. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi Pegawai dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan.

PT. Graha Maju Makmur merupakan developer atau pengembang dari perumahan Grand Melia Residence, kinerja karyawan PT. Graha Maju Makmur pada tahun 2019 ini mengalami penurunan kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan pada data kehadiran karyawan PT. Graha Maju Makmur, karena absensi yang terjadi di PT.

Graha Maju Makmur tidak berjalan sebagai mestinya hal ini menyebabkan efektivitas kerja berkurang.

Motivasi kerja yang kurang baik dikarenakan perusahaan kurang memberikan motivasi seperti kenaikan gaji, bonus penjualan, dan pemberian *reward* bagi karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan sehingga semangat karyawan turun drastis. Selain dari itu sering terjadinya miskomunikasi atau salah paham antara pemimpin dan karyawan juga menyebabkan karyawan kurang antusias terhadap tanggung jawab kerja masing-masing dan menyebabkan menurunnya penjualan pada tahun 2019 ini.

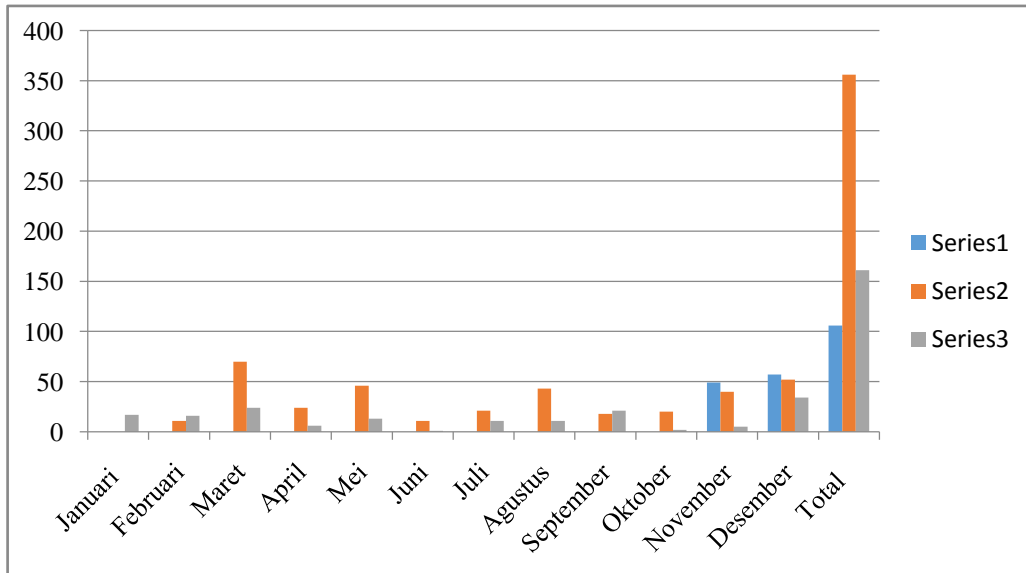
seperti yang kita lihat dalam tabel di bawah ini penulis melampirkan data penjualan pertahun pada perusahaan PT. Graha Maju Makmur

Tabel. 1.1

**TOTAL PENJUALAN AKAD PT. GRAHA MAJU MAKMUR PERIODE
TAHUN 2017-2019**

BULAN	2017	2018	2019
JANUARI			17
FEBRUARI		11	16
MARET		70	24
APRIL		24	6
MEI		46	13
JUNI		11	1
JULI		21	11
AGUSTUS		43	11
SEPTEMBER		18	21
OKTOBER		20	2
NOVEMBER	49	40	5
DESEMBER	57	52	34
TOTAL	106	356	161

Gambar 1.1
Penjualan akad kredit PT. Graha Maju Makmur



S

umb
er :
Jan
uari
202
0

S

elai

n

dari

data tersebut penataan ruangan diperusahaan PT. Graha Maju Makmur juga kurang kondusif hal ini bisa dilihat didalam kantornya sendiri penataan tempat duduk, dan penempatan lemari-lemari pemberkasan yang kurang rapi membuat ketidaknyamanan bagi karyawan, optimalnya tugas yang mereka terima sebagai pegawai administrasi terutama bagi divisi keuangan yang sifatnya pribadi cenderung terhambat, hal ini penulis perhatikan karena lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya jika lingkungan kerja bersih, rapi dan wangi maka kita sebagai karyawan akan semangat melakukan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan untuk

memberikan motivasi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan. manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis tertarik mencoba melakukan penelitian dengan judul. **“Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. GRAHA MAJU MAKMUR.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka permasalahan umum penelitian ini adalah Apakah terdapat pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja Fisik terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Graha Maju Makmur. Permasalahan tersebut selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Graha Maju Makmur ?
2. Bagaimanakah pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Graha Maju Makmur ?
3. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Graha Maju Makmur ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka tujuan umum penelitian ini adalah mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Graha Maju Makmur. Tujuan tersebut selanjutnya dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Graha Maju Makmur

2. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Graha Maju Makmur
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Graha Maju Makmur

1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

Melalui penelitian ini, dapat menghasilkan pengetahuan teoritis dan konseptual tentang bagaimana cara memotivasi diri sendiri, berkomunikasi dengan lingkungan kerja baik dengan lingkungan dalam maupun luar pekerjaan yang akan mengoptimalkan pekerjaan.

2. Manfaat Praktis

A. Bagi Peneliti

Menerapkan hasil teori kepada keadaan yang sebenarnya, serta untuk menambah pengetahuan dan pengalaman tentang masalah-masalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh motivasi komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Bagi perusahaan

Sebagai bahan referensi pekerjaan sekaligus pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan dan program peningkatan kinerja karyawan, serta memberikan masukan (saran/kritik) mengenai pengaruh motivasi komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Graha Maju Makmur.

C. Bagi pihak lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Rencana penelitian dilakukan dalam rangka penyusunan skripsi dimana sistematika penulisan skripsi penelitian adalah sebagai berikut.

BAB 1. PENDAHULUAN

Berisi tentang menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

Membahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis dimana landasan teori yang berkaitan dengan topic penelitian ini

mencakup teori mengenai pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

BAB 3. METODE PENELITIAN

Berisi tentang hasil penelitian dan definisi oprasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisa.

BAB 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Merupakan bab yang membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya dijelaskan mengenai gambaran umum perusahaan PT. Graha Maju Makmur, karakteristik responden, pengujian data, deskripsi variabel penelitian, analisis data penelitian, pembahasan dan implikasi manajerial.

BAB 5. Kesimpulan dan Saran

Merupakan bagian akhir yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas pada bab sebelumnya

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Berdasarkan asal katanya, manajemen berasal dari kata *management* yang merupakan bentuk *nouns* dari kata kerja *to manage* yang bermakna mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola sehingga manajemen adalah pengurusan, pengaturan, pelaksanaan, pengelolaan. Sedangkan arti manajemen adalah ilmu dan seni pengantar hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2018:10).

Peran penting manajemen sumber daya manusia yaitu mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur yaitu : manusia, uang, bahan, mesin, metode, dan pasar.

Hal ini berarti manajemen hanya dapat dilaksanakan bila dalam pencapaian tujuan tersebut tidak dilakukan oleh satu orang saja, melainkan melalui pengaturan kegiatan orang lain untuk melaksanakan pekerjaan yang dibutuhkan. Untuk lebih menjelaskan pengertian tentang sumber daya manusia,

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan pengelolaannya (Edi Sutrisno, 2019 : 5)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen pengorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Menurut Umar dalam (H. Edi Sutrisno, 2019 : 5), dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat di kelompokkan atas tiga fungsi, yaitu :

1. Fungsi Manajerial : perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.
2. Fungsi Oprasional : Pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.
3. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

2.1.1.1 Tujuan sumber daya manusia

Tiap organisasi termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam manajemen setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia.

Menurut Schuler et al. (Irianto, 2001), setidaknya MSDM memiliki tiga tujuan utama, yaitu :

1. Memperbaiki tingkat produktivitas.
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek, sumber daya manusia seperti itu hanya akan diperoleh dari karyawan atau anggota organisasi yang memenuhi ciri-ciri atau karakteristik sebagai berikut :

1. Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya.
2. Memiliki pengetahuan yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh.

3. Mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian / keterampilan yang diperlukan.
4. Bersikap produktif, inovasi, mau kerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, loyal dan sebagainya.

2.1.1.2 Fungsi manajemen sumber daya manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia diantaranya :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menanti peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konsftusl, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa secara langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan unuk mempersatuakn kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan menguntungkan.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, metal dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma social.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusanya hubungan kerja seseorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun atau sebab lainnya

2.1.2 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan akar kata dari bahasa Latin “*movore*” yang berarti gerak atau dorongan untuk bergerak. Motivasi dalam Bahasa Inggris berasal dari kata *motive* yang berarti daya gerak atau alasan. Motivasi dalam Bahasa Indonesia, berasal dari kata *motif* yang berarti daya upaya yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. *Motif* dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam diri subyek untuk melakukan aktivitas tertentu demi mencapai tujuan. *Motif* tersebut menjadi dasar kata *motivasi* yang dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Beberapa ahli memberikan batasan tentang pengertian motivasi, antara lain sebagai berikut:

1. Hasibuan (2010:141) mendefinisikan “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.”
2. Menurut Robbins dan Judge (2013), “Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya”

3. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2010)

Tujuan dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2003:146) adalah :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Teori Motivasi yang digunakan di dalam penelitian ini adalah Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) Yang di kemukakan oleh Clayton Alderfer. Menurut (Sondang P Siagian, 2018 : 289-290) Teori ini mengelompokkan kebutuhan manusia dalam 3 kelompok yaitu:

1. *Existence Needs* (Kebutuhan Eksistensi) Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja. Kebutuhan ini jika dihubungkan dengan teori Hierarchy Maslow dianggap sebagai kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan.

2. *Relatedness Needs* (Kebutuhan Hubungan Sosial) Kebutuhan ini merupakan kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja. Kebutuhan ini jika dihubungkan dengan teori Hierarchy Maslow dianggap sebagai kebutuhan sosial.

3. *Growth Needs* (Kebutuhan Pertumbuhan) Kebutuhan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan pribadi, hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai. Kebutuhan ini jika dihubungkan dengan teori Hierarchy Maslow dianggap sebagai kebutuhan pengakuan dan kebutuhan aktualisasi diri.

2.1.3 Komunikasi

Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Untuk pemindahkan informasi yang dimaksud dalam komunikasi tersebut diperlukan suatu proses komunikasi. Menurut Webster New Collogiate Dictionary “istilah komunikasi berasal dari istilah *Latin Communicare*, bentuk *past participle* dari *communication* dan *communicatus* yang artinya suatu alat untuk berkomunikasi terutama suatu sistem penyampaian dan penerimaan berita, seperti misalnya telepon, telegraf, radio, dan lain sebagainya”. Gibson dan Ivan (2012: 84)

mengemukakan “Komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol verbal atau non verbal”. “Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Menurut Prabasari (2012), semakin lancar dan cepat serta efektif komunikasi yang dijalin akan semakin cepat pula dapat terbinanya hubungan kerja yang baik. Komunikasi yang baik dan efektif diharapkan menghadirkan motivasi kerja yang semakin meningkat bagi semua pegawai.

2.1.3.1 Komunikasi Organisasi

Menurut Sutrisno (2010), komunikasi organisasi adalah perilaku pengorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka terlibat dalam proses itu, bertransaksi dan memberi makna atas apa yang sedang terjadi.

2.1.3.2 Komunikasi Internal

Komunikasi internal menurut Brennan dalam Suprpto (2011) adalah pertukaran gagasan di antara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi), dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemen).

2.1.3.3 Menerapkan Komunikasi Internal yang Efektif

Menurut Argenti (2013), cara terbaik untuk menilai keefektifan usaha komunikasi internal perusahaan adalah dengan menentukan sikap karyawan tentang perusahaan.

Komunikasi internal sebagai proses penting yang melibatkan pertukaran pengetahuan dan informasi dan juga organisasi dan individu perlu menguasai komunikasi internal agar efektif. Maka dari itu penelitian ini mengadaptasi teori Markgraf (2003), mengenai efektivitas komunikasi internal dinilai dengan modifikasi beberapa variabel sebagai berikut:

- (1) Komunikasi dua arah adalah komunikasi dijalankan dua arah dari Manajemen ke karyawan dan sebaliknya
- (2) Kemampuan inter-personal adalah kemampuan setiap karyawan dalam menyampaikan pesan/informasi kepada pihak lain di internal organisasi
- (3) Kesadaran dan budaya risiko adalah setiap terdapat potensi risiko karyawan secara otomatis dapat mengidentifikasi dan melaporkan sesuai hirarki yang ditetapkan
- (4) Kejelasan pesan/informasi adalah pengirim dan penerima pesan/informasi memiliki persepsi yang sama
- (5) Frekuensi pesan/informasi adalah aspek yang melihat intensitas seseorang dalam memperoleh pesan atau informasi
- (6) Pembelajaran berkala adalah sosialisasi/refreshment dilakukan secara berkala

- (7) Tatakelola pengelolaan risiko adalah pemantauan melalui jenjang komite telah berjalan secara berkala
- (8) Struktur komunikasi internal adalah lapis pertahanan pengelolaan risiko operasional/kelangsungan usaha telah berjalan efektif
- (9) Pengetahuan manajemen adalah pemahaman manajemen atas alur komunikasi untuk pengelolaan risiko operasional dan kelangsungan usaha Kekuatan leadership adalah peran pimpinan dalam pengelolaan risiko operasional dan kelangsungan usaha

2.1.4. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut moekijat (2005:135) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin-mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik kantor serta kondisi-kondisi fisik dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan harus dilakukan.

Menurut Sihar (2005:1) kondisi fisik lingkungan tempat kerja dimana para pekerja beraktivitas sehari-hari mengandung banyak bahaya langsung maupun tidak langsung, bagi keselamatan dan kesehatan pekerja.

Menurut Sedarmayanti (2011:26), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2.1.4.1 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik

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

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2011:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja Fisik dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

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

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- a. Konsentrasi bekerja
- b. Datangnya kelelahan
- c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap : mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain,lain.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.1.5. Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71).

Kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja bukan hanya menyangkut produktivitas dan hasil kerja karyawan saat ini namun juga terdapat unsur pencacatan hasil kerja karyawan dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja karyawan dan perbaikan yang harus dilakukan agar di masa mendatang menjadi lebih baik.

2.1.5.1 Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut “Mangkunegara, (2002:68)”

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.5.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. **Kualitas.** Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. **Kuantitas.** Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan waktu.** Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. **Efektivitas.** Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. **Kemandirian.** Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2. Hasil Penelitian terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

2.2.1 Ridwan Isya Luthfi (2014) “Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan”

melakukan penelitian ini di PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya dengan tujuan untuk mengetahui dan menjelaskan keadaan motivasi dan kinerja karyawan di PT Elsiscom Prima Karya, KP Surabaya. Metode yang digunakan adalah penjelasan (*explanatory research*). Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif serta analisis statistik inferensial yang diolah menggunakan program SPSS versi 15 for Windows. Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa analisis statistik inferensial untuk pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Hubungan Sosial dan Kebutuhan Pertumbuhan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan yang diketahui dari nilai uji F dengan nilai Fhitung 24,154 dan dengan tingkat signifikansi 0,000 ($P < 0,05$). Selain itu diketahui untuk Kebutuhan Eksistensi dengan probabilitas 0,006 ($P < 0,05$), Kebutuhan Hubungan Sosial dengan probabilitas 0,002 ($P < 0,05$) dan Kebutuhan Pertumbuhan dengan probabilitas 0,012 ($P < 0,05$) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.2.2 Candra Alanda Samodro (2018) “Pengaruh komunikasi organisasi atasan

bawahan terhadap kinerja karyawan” melakukan penelitian ini di Koperasi

BMT Fosilatama dengan tujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh komunikasi atasan bawahan terhadap kinerja karyawan Koperasi BMT Fosillatama. Metode yang digunakan adalah metodologi kuantitatif dengan studi kasus dan Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan bantuan SPSS. Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa kompetensi komunikasi mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,7 %. Dari hasil analisis pada penelitian ini ditemukan juga beberapa masalah yang muncul terkait dengan pengaruh komunikasi atasan bawahan di Koperasi BMT Fosillatama.

2.2.3 Bambang Swasto Sunuharyo (2018) “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan” melakukan Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City dengan tujuan untuk mengetahui : (1) adanya pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y); (2) adanya pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y); (3) adanya pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan penggunaan kuisioner dengan jumlah sampel sebesar 36 karyawan. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis yang terdiri dari uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan

Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai F hitung > F tabel yaitu $20,300 > 3,285$

Berdasarkan urian diatas maka hasil penelitian terdahulu dijelaskan dalam bentuk tabel dibawah ini :

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	penulis	judul	Rumusan /tujuan	Metode penelitian	Hasil dan kesimpulan
1.	Shahmansah, 2016	Penhgaruh motivasi dan ingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di bank permata cabang menara kadin	Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di bank permata cabang menara kadim	a. Analisis regresi sederhana dan ganda b. Uji t c. Uji F	Motivasi memiliki pengaruh yag signitifikan terhadap kinerja karawan
2.	Kiki Cahaya Setiawan, 2015	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi	Adakah terdapat Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja	a. Analisis jalur b. Uji t c. Uji F	motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

		PT. Pusri Palembang.	karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang.		karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang
3.	Anton Haryadi Wibowo, 2015	Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Cerdas Solusi Indonesia (CS1)	Adakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Cerdas Solusi Indonesia (CSI)	a.Analisis regresi sederhana b. Uji t c. Uji F	Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Cerdas Solusi Indonesia (CSI)
4.	Dimas Okta Ardiansyah, 2016	Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan	a. Uji t b. Uji F c. analisis Partial Least Square (PLS) – Structural Equation Model (SEM).	komunikasi terhadap kepuasan kerja, komunikasi terhadap kinerja, kepuasan kerja terhadap kinerja, dan Peran mediasi kepuasan kerja terhadap komunikasi dan kinerja

					karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan.
5.	Candra Alanda Samodro, 2018	Pengaruh komunikasi organisasi atasan bawahan terhadap kinerja karyawan koperasi BMT Fosilatama	Bagaimanakah Pengaruh Komunikasi Atasan kepada bawahan terhadap kinerja karyawan Koperasi BMT Fosilatama	a. analisis regresi sederhana dengan bantuan SPSS b. uji t	kompetensi komunikasi mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	Nursakilah, 2016	Pengaruh komunikasi, koordinasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan pengelolaan lingkungan hidup Kota Bekasi	Adakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai badan pengelolaan lingkungan hidup kota bekasi.	a. Uji T b. Uji F c. Uji statistik dengan program SPSS	Komunikasi, koordinasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi yang sangat tinggi terhadap kinerja karyawan pada badan pengelolaan lingkungan hidup kota bekasi.

7.	Rifka Wulandari, 2017	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Bidang Sekretariat pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda	untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Sekretariat Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda.	a. Analisis regresi sederhana dan ganda b. Uji t c. Uji F d. Uji asumsi klasik	Variabel Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Signifikan Terhadap Variabel Kinerja Pegawai Bidang Sekretariat pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur.
8.	Yacinda Chresstela Prasidya Norianggono, 2014	pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada bagian finance and administration dan marketing area departement PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra	bertujuan untuk mendeskripsikan dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dari suatu perusahaan terhadap kinerja karyawan	a. analisis linier berganda b. uji t c. uji f	lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berjalan dengan baik secara bersama-sama, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali

					Nusra kota Surabaya.
9.	Eldaa Cintia, 2016	Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada KPPN Bandung	Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan pada KPPN Bandung I	a. analisis linier berganda b. uji t c. uji f	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, baik secara parsial maupun simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada KPPN Bandung I
10.	Suprihati, 2014	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan sari jati di sragen	Adakah pengaruh Pendidikan dan pelatihan, motivasi, insentif dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen.	a. Analisis regresi sederhana dan ganda b. Uji t c. Uji F	motivasi, insentif dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

11.	Hasbidin, 2017	Faktor-Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri di kota Medan	Apasaja faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai	a. Uji t b. Uji F c. Uji Kecocokan Model (Goodness-of-Fit Statistics) GOF	Temuan penelitian menunjukkan bahwa individual mechanism melalui indikator motivasi, kemampuan, kompetensi dan stress kerja lebih berpengaruh dan berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan kepemimpinan dan kebijakan perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
12.	I Dewa Gede Kresna Wirawan, 2015	Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota	Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat	a. Uji t b. Uji F c. Uji Asumsi Klasik	Hasil analisis komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan

		Denpasar	Daerah Kota Denpasar		signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
--	--	----------	-------------------------	--	---

2.3.Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dimulai dari masalah penelitian yang membahas tentang Pengaruh Motivasi Komunikasi dan Lingkungan kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Maju Makmur dengan menggunakan metode kuisioner terdapat pengaruh yang signifikan. Contoh dari penelitian terdahulu oleh Fauzia Luckytasari Rudhito (2016), dengan judul Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Cabang Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Cabang Surabaya..

2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pentingnya suatu motivasi bagi karyawan untuk bekerja agar lebih giat dan antusias dalam melakukan tugasnya. Karyawan yang memiliki motivasi yang baik pasti juga memiliki kinerja yang baik. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja

efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan, Hasibuan (2016).

Begitu juga dengan penelitian Shahmansah (2016), menyatakan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Graha Maju Makmur sangat penting dilakukan agar para karyawan lebih giat dan antusias dalam bekerja untuk memudahkan mencapai tujuan yang bersama. Oleh karena itu dapat diduga bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Graha Maju Makmur.

2.3.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

untuk mendorong semangat kerja karyawan diperlukan adanya hubungan kerja dan komunikasi yang baik dan dapat saling menguntungkan antara pemimpin perusahaan dan karyawan. Menurut Prabasari (2012) “Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain”.

Adapun penelitian terdahulu menurut Dimas Okta Ardiansyah (2016), menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Graha Maju Makmur sangat penting dilakukan agar hubungan kerja antara karyawan satu dengan karyawan lainnya maupun antara karyawan dengan pemimpin saling menguntungkan untuk perusahaan. Oleh karena itu dapat diduga bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Graha Maju Makmur.

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja fisik merupakan semua yang terdapat disekitar organisasi memberikan dampak yang besar bagi pegawai. Lingkungan kerja fisik yang tidak nyaman juga merupakan faktor yang sampai saat ini masih dirasakan oleh para pegawai, dilihat dari penataan dokumen dan berkas-berkas yang penempatannya tidak pada tempatnya disebabkan oleh minimnya tempat penyimpanan dokumen yang tersedia, sehingga menyebabkan ruangan menjadi sempit dan panas, akibatnya pegawai menjadi cepat jenuh dan akhirnya berdampak pada seringnya pegawai keluar ruangan sebelum jam istirahat,

Adapun penelitian terdahulu menurut Eldaa Cintia, (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

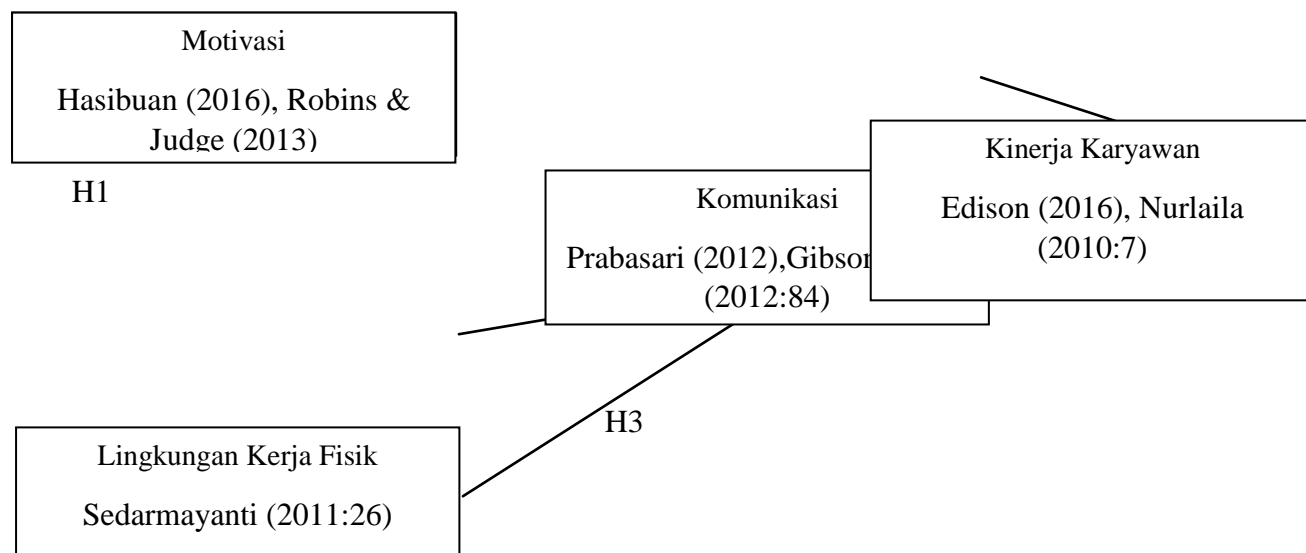
Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Maju Makmur sangat penting dilakukan karena dengan lingkungan yang baik, bersih, aman dan nyaman akan menambah semangat dan loyalitas karyawan untuk bekerja sama dengan perusahaan guna mencapai tujuan yang diharapkan Oleh karena itu dapat

diduga bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Graha Maju Makmur.

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka pemikiran pengaruh antar variabel dibawah ini dapat digambarkan sebagai berikut.

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Dari kerangka pemikiran diatas, diharapkan Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Keterangan :

Variabel Independent : Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik

Variabel Dependent : Kinerja Karyawan

: Garis panah ini merupakan garis pengaruh Variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y

2.4 Hipotesis

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, model penelitian untuk menjelaskan pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Graha Maju Makmur.

1. Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karywan pada PT. Graha Maju Makmur.
2. Terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Graha Maju Makmur.
3. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Graha Maju Makmur

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Graha Maju Makmur beralamat di Jl. Transyogi Km 3 Ruko Cibubur Times Square Blok C2 No 12, Bekasi. Sedangkan untuk waktu penelitian ini dilakukan antara bulan November 2019 sampai dengan bulan Januari 2020. Penelitian ini dilakukan untuk mencari data kuantitatif dan pengecekan kesesuaian terhadap hasil penelitian dengan kondisi yang terdapat pada PT. Graha Maju Makmur.

Tabel 3.1

Jadwal Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Waktu (Minggu)											
		November 2019				Desember 2019				Januari 2020			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penelitian Pendahuluan	√	√										
2	Penyusunan Proposal		√	√									
3	Pengumpulan Data				√	√	√						
4	Analisis Data							√	√				
5	Penyusunan Laporan									√	√	√	√

Sumber : Data prediksi peneliti

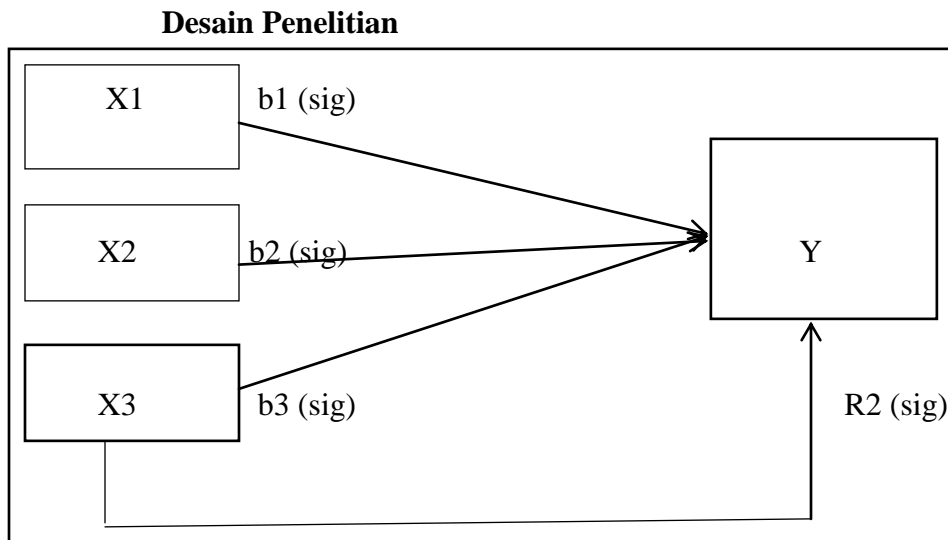
3.2 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bersifat obyektif penelitian dengan menggunakan angka-angka dan melakukan survey dengan menggunakan data angka untuk menghasilkan suatu penelitian yang baik.

Menurut Heru Mulyanto dan Anna Wulandari (2010) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang lebih banyak menggunakan kualitas obyektif, penelusuran dan pengungkapan, berdasarkan permasalahan spesifik sehingga memiliki dimensi tunggal dan independen (keterlibatan dengan obyek yang diteliti rendah atau bahkan tidak ada). Lingkup penelitian ini menguji pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Maju Makmur.

Terdapat empat variabel penelitian yaitu, tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu Motivasi dengan simbol X1, variabel independen keduanya yaitu Komunikasi dengan simbol X2 dan variabel independen ketiga Lingkungan Kerja Fisik dengan simbol X3. Satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dengan simbol Y. kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 3.1



Sumber: Data prediksi oleh peneliti

3.3 Operasionalisasi Variabel

Sesuai dengan judul proposal yang diteliti yaitu “Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Maju Makmur”, Maka terdapat empat variabel yaitu :

1. Motivasi (X1)

Hasibuan (2010:141) mendefinisikan “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.”

2. Komunikasi (X2)

“Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Menurut Prabasari (2012).

3. Lingkungan Kerja Fisik (X3)

Menurut Sedarmayanti (2011:26), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anwar Prabu Mangkunegara (2017).

Tabel 3.2

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep	Indikator
Motivasi (X1) Hasibuan (2010:141)	Dorongan secara intrnal	-Tingkat perasaan kehendak dan keinginan yang mempengaruhi kemauan individu -Tingkat dampak dari tindakan yang menyebabkan perubahan prilaku
	Dorongn Kebutuhan	-Tingkat Kebutuhan, Keamanan dan perlindungan -Tingkat kebutuhan akan kebersamaan (sosial)
	Sikap dan Nilai individu	-Arah perilaku atau kerja untuk mencapai tujuan -Seberapa kuat usaha individu dalam bekerja

	Dorongan Kerja	-Dorongan kerja atau semangat untuk mengerjakan sesuatu -Dorongan perilaku dalam bentuk usaha keras atau lemah
	Motivasi Bekerja	-Adanya kebutuhan dan tuntutan untuk hidup layak -Terpenuhi kebutuhan pribadi, ingin tumbuh dan berkembang
Komunikasi (X2) Prabasari (2012).	Komunikator	-Tingkat penyampaian Informasi yang mudah dipahami -Tingkat penggunaan bahasa Indonesia yang baik dan benar
	Pesan	-Tingkat kepentingan pesan untuk orang yang tepat -Tingkat kerahasiaan pesan dilakukan secara terjamin
	Komunikasi	-Tingkat pengelolaan Informasi mudah untuk disampaikan -Tingkat saluran komunikasi dapat tersampaikan pada orang yang tepat
	Media	-Tingkat pemilihan media yang tepat dalam menyampaikan informasi -Tingkat efektivitas dan penggunaan media yang tepat
	Efek	-Adanya Filter Informasi -Tingkat kebebasan dalam memberikan informasi yang telah diterima

Lingkungan Kerja Fisik (X3) Sedarmayati (2011:26)	Lingkungan Fisik	-Tingkat penempatan peralatan Kerja -Tingkat Konsentrasi akibat adanya kebisingan -Tingkat Kebosanan Karyawan
Kinerja Karyawan (Y) Mangkunegara (2017).	Hasil Kerja	-Penggunaan Waktu Kerja -Produktivitas -Target Kerja
	Kualitas Kerja	-Keahlian Bekerja -Efektivitas dan Efisiensi bekerja -Pemahaman Tugas pekerjaan
	Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan	-Kepatuhan terhadap peraturan -Kreativitas dalam penyampaian ide -Keterbukaan menerima kritik dan saran -Prestasi kerja

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Heru Mulyanto dan Anna Wulandari, 2010:100) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. populasi dapat juga di artikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda ,atau obyek lain yang menjadi

pusat perhatian peneliti untuk diteliti. Berkenan dengan populasi ada beberapa istilah penting yaitu,

1. Populasi target ; yaitu sebagian obyek yang menjadi sasaran untuk diteliti
2. Populasi terjangkau ; yaitu sebagian proyek sasaran yang benar-benar dapat diteliti
3. Elemen ; yaitu suatu anggota tunggal dari populasi
4. Unit penarikan sampel (*Sampling unit*); yaitu suatu elemen tunggal atau sejumlah elemen yang dapat dipilih sebagai sampel.
5. Kerangka Penarikan Sampel (*Sampling Frame*); yaitu daftar yang bersisi semua unit dalam populasi yang dapat di tarik menjadi sampel.

Populasi perlu diidentifikasi dari awal untuk memastikan bahwa obyek yang akan di teliti sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian. Oleh karena itu, penetapan populasi penelitian menjadi penting dalam mendukung tercapai tidaknya tujuan penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan di PT. Graha Maju Makmur sebanyak 30 orang. Dalam penelitian ini akan dilakukan pengambilan data secara sensus.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian (*Subset*) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau objek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Heru Mulyanto dan Anna Wulandari, 2010:100).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan sensus, yaitu cara pengambilan seluruh populasi yang ada. Sesuai dengan pendapat tersebut maka yang dijadikan anggota populasi oleh penulis dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Graha Maju Makmur 30 karyawan.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yang didasarkan pada data diatas yaitu sebagai berikut:

1. Data primer diperoleh dari penelitian langsung yang dilakukan dilokasi tempat PT. Graha Maju Makmur pada karyawan untuk mendapatkan data, informasi dan keterangan lain yang diperlukan langsung dari responden. Dataprimer didapat langsung melalui responden dengan wawancara langsung, dan menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner. Data primer dalam penelitian ini antara lain adalah data profil responden dan data yang diambil melalui kuesioner penelitian.
2. Data sekunder diperoleh dari studi pustaka yang dilakukan dengan cara membaca dan mengutip baik langsung maupun tidak langsung dari literatur-litratur yang berhubungan langsung dengan variabel penelitian.

3.6 Instrumentasi Variabel

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan instrument berupa kuesioner yang meliputi variabel : (1) Motivasi; (2) Komunikasi; (3) Lingkungan Kerja Fisik; (4) Kinerja Karyawan.

Instrument penelitian ini disusun dari indikator motivasi, komunikasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang disusun dalam bentuk pertanyaan dengan lima alternatif jawaban dengan teori skala likert. Setiap jawaban responden akan diberi skor dan jumlah skor menunjukkan tinggi rendahnya masing-masing variabel yang diukur.

Tabel 3.3

Kategori Skala Likert

Keterangan	Skala
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Kurang Setuju	2
Tidak setuju	1

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) dengan r tabel (harus lihat tabel r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki r hitung > r tabel. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai korelasi (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) > 0,3 (Mulyanto dan Wulandari, 2010 : 128).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pertanyaan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*. Reliabilitas terpenuhi jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6 (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010 : 126).

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan analisis deskriptif dan analisis linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi

klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181):

a. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

c. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Durbin-Watson* hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada *Durbin-Watson* tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65 =$ tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79 =$ tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35 =$ tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79 =$ terjadi autokorelasi

d. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

3.7.2 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan terhadap model persamaan regresi linier ganda pada :

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

X_1 = Motivasi

X_2 = Komunikasi

X_3 = Lingkungan Kerja Fisik

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Motivasi

b_2 = Koefisien Regresi Komunikasi

b_3 = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja Fisik

Nilai koefisien regresi b_1 menunjukkan besar dan arah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sedangkan nilai koefisien regresi b_2 menunjukkan besar dan arah pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dan nilai koefisien regresi b_3 menunjukkan besar arah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji-T. pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak tiga kali sesuai hipotesis penelitian.

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Graha Maju Makmur. Hipotesis statistic yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Maju Makmur.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Maju Makmur.

2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Graha Maju Makmur.

Hipotesis statistic yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Maju Makmur.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Maju Makmur.

3. Uji hipotesis ketiga

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh lingkungan kerja Fisik terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Graha Maju Makmur. Hipotesis statistic yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja Fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Maju Makmur.

- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja Fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Maju Makmur.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Sejarah Singkat PT. Graha Maju Makmur

Sejalan dengan pesatnya laju pertumbuhan dan perkembangan industri properti dalam kurun waktu 20 tahun terakhir di tanah air, maka pada awal November 2016 didirikanlah sebuah badan usaha berbentuk Perseroan Terbatas (PT) dengan nama PT. Graha Maju Makmur yang bergerak di bidang property, PT. Graha Maju Makmur selaku pengembang dari perumahan Grand Melia Residence yang terletak di Jalan Raya Kelapanunggal RT 001 RW 002 Cikahuripan Klapanunggal, perumahan Grand Melia Residence sendiri memiliki luas tanah 124.764 m² atau 12.4 H yang terdiri dari 971 unit rumah. Pada tahun 2016 ini sudah mulai di lakukan penjualan, dan melengkapi surat-surat yang sudah di atur dari pemerintah atas persyaratan penjualan diantaranya legalitas perusahaan untuk kelancaran usaha, PT. Graha Maju Makmur menjual 2 tipe rumah yaitu rumah subsidi dan rumah komersial.

Selain daripada itu kenyataan bahwa papan atau rumah tinggal adalah termasuk kebutuhan primer atau pokok manusia yang pada akhirnya akan dapat mengakibatkan timbulnya suatu permintaan (demand) yang akan selalu stabil, tetap dan bahkan cenderung meningkat dari tahun ke tahun. Sehingga PT. Graha Maju Makmur menyediakan rumah dengan pembayaran system kredit dengan berbagai tipe rumah.

Seiring dengan semakin banyaknya pertumbuhan penduduk di daerah bogor membuat Perumahan Grand Melia Re: ⁵⁷ nyak di minati oleh masyarakat luas mulai dari orang daerah maupun luar daerah, sehingga pada akhir November 2017 kita sudah melakukan akad kredit 43 Unit subsidi, dan sampai sekarang juni tahun 2020 ini sudah mencapai 625 unit.

Pada tahun 2017 PT. Graha Maju Makmur mendapat penghargaan akad terbanyak dari seluruh perumahan yang bergabung pada PT. Bank Tabungan Negara Persero Tbk Kantor Cabang Cibubur, dan tahun 2018 PT. Graha Maju Makmur juga mendapat penghargaan kembali yaitu penghargaan akad kredit terbanyak ke 3.

Tahun 2020 ini PT. Graha Maju Makmur mulai berkembang dan membuka perseroan terbatas baru yaitu PT. Graha Maju Sejahtera yakni pengembang dari perumahan Grand Melia Residence 2, PT. Graha Maju Sejahtera ini merupakan cabang dari PT. Graha Maju Makmur namun pada akhir tahun ini baru sampai tahap pembebasan tanah dan lahan.

Berdasarkan dari data dan fakta tersebut diatas maka PT. Graha Maju Makmur memiliki semangat dan optimisme yang tinggi untuk bisa menjadi perumahan terbaik di klapanunggal.

4.1.1.2 Pengembangan Bisnis

Alamat pusat dan cabang PT. Graha Maju Makmur

PT. Graha Maju Makmur merupakan pusat dari perumahan Grand Melia Residence yang beralamat di Jl. Transyogi KM 3. Ruko Cibubur Times Square Blok C2 No 12 Bekasi 17435 telf : (021-84302647)

PT. Graha Maju Sejahtera merupakan pengembangan dari PT. Graha Maju Makmur yaitu pengembang dari Perumahan Grand Melia Residence 2 yang beralamat di Kp. Cibeber Kel. Cikahuripan Kec. Klapanunggal Kab Bogor telf : (021-2305123)

4.1.1.3 Visi dan Misi PT. Graha Maju Makmur

Visi Perusahaan adalah Menjadi Pengembang Permukiman dan Perumahan Rakyat Terpercaya di PT. Bank Tabungan Negara Persero Tbk. Kantor Cabang Cibubur dan perumahan terbaik di kelapanunggal.

Misi Perumahan Diantaranya :

- a. Mengembangkan perumahan dan permukiman yang bernilai tambah untuk kepuasan Pelanggan
- b. Meningkatkan profesionalitas, pemberdayaan dan kesejahteraan Karyawan
- c. Memaksimalkan nilai bagi Pemegang Saham dan Pemangku Kepentingan lain
- d. Mengoptimalkan sinergi dengan Mitra Kerja, Pemerintah, BUMN dan Instansi lain
- e. Meningkatkan kontribusi positif kepada masyarakat dan lingkungan

4.1.1.4 Filosofi PT. Graha Maju Makmur

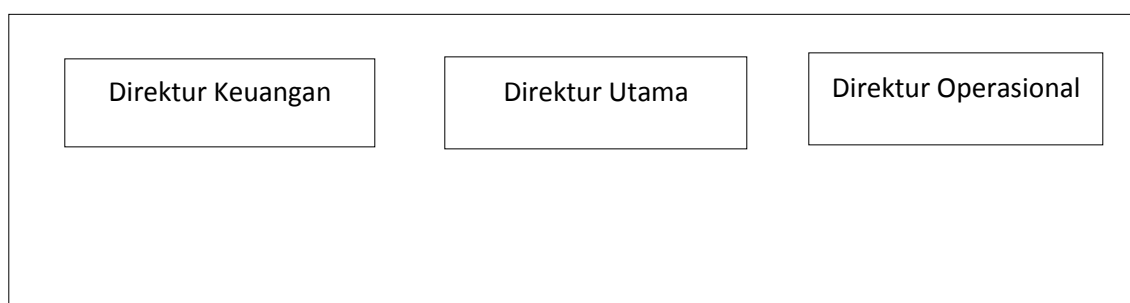
- Menghormati setiap individu dan rekan

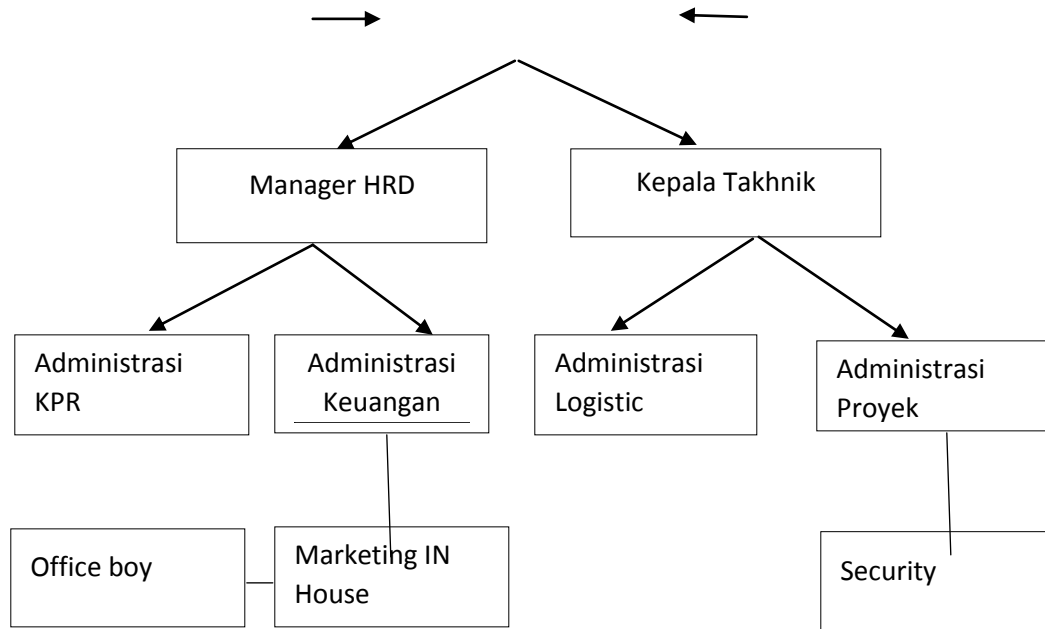
- Melayani konsumen dengan baik
- Striving for excellence. (berjuang luar biasa)
- Konsep every day low price (murah setiap hari)

4.1.1.5 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi yang menunjukkan adanya pembagian kerja. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisah kegiatan para karyawan dalam organisasi itu harus mengetahui secara jelas posisi atau statusnya, sehingga mereka dapat mengetahui pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan menjelaskan hubungan wewenang siapa melapor kepada siapa jadi ada satu pertanggung jawaban apa yang akan dikerjakan. Berikut ini bagian struktur organisasi PT. Graha Maju Makmur.

GAMBAR 4.1
STRUKTUR ORGANISASI PT. GRAHA MAJU MAKMUR





A. Deskripsi Tugas :

Dalam suatu perusahaan, deskripsi tugas sangat diperlukan untuk memberikan kejelasan akan wewenang dan tanggung jawab bagian dari setiap orang sesuai dengan jabatan yang dibebankan kepadanya dalam perusahaan yang bersangkutan dapat memberikan batasan yang jelas sehingga dapat membuat suatu keputusan yang baik dan benar. Adapun tugas wewenang dan tanggung jawab dari seluruh staff dan karyawan PT. Graha Maju Makmur sebagai berikut :

Direktur Utama

Direktur Utama bertanggung jawab kepada perusahaan dalam hal menjalankan tugasnya. Adapun tugas direktur utama adalah mengatur segala keseluruhan, baik

dalam pelaksanaan teknis pengelolaan, mengontrol, aktivitas perusahaan secara umum, bertanggung jawab atas kerugian yang dihadapi perusahaan termasuk juga keuntungan perusahaan, merencanakan serta mengembangkan sumber-sumber pendapatan dan pembelanjaan kekayaan perusahaan dan melakukan pembinaan serta pembenahan manajemen dalam keseluruhan organisasi perusahaan.

Direktur Keuangan

Direktur Keuangan bertanggung jawab kepada seluruh kegiatan operasional perusahaan baik pengeluaran maupun pemasukan, selain itu direktur keuangan sebagai pengembangan keterampilan dan tugas yang dilakukan, seorang Direktur Keuangan juga dapat membantu perusahaan untuk memaksimalkan oportunitas untuk berkembang. Salah satunya adalah melalui investasi. Investasi yang dilakukan pun bisa di dalam organisasi sendiri atau dari sumber luar. Direktur Keuangan bertugas untuk membantu dalam memberi pertimbangan sebaik mungkin.

Selain empat hal di atas, ada banyak lagi rincian tugas seorang Direktur Keuangan dalam sebuah perusahaan. Mengingat tingginya risiko dan besarnya tanggung jawab ini, kualifikasi yang harus dimiliki pun cukup tinggi, antara lain mempunyai perhitungan rasio keuangan yang sangat baik, perhitungan value of money yang tepat, dan perhitungan break event point (BEP) yang jitu.

Direktur Operasional

Direktur operasional adalah seorang yang memiliki tanggung jawab terhadap semua kegiatan operasional perusahaan. Hal tersebut mencakup proses perencanaan

hingga pelaksanaan operasional. Dalam melakukan tugasnya, direktur operasional sangat berkaitan pada bidang perusahaannya. Berikut beberapa tugas dari direktur operasional.

- a. Membantu tugas-tugas direktur utama Bertanggung jawab terhadap seluruh proses operasional, produksi, proyek hingga kualitas hasil produksi
- b. Bertanggung jawab terhadap pengembangan kualitas produk maupun karyawan yang terlibat
- c. Menyusun strategi dalam pemenuhan target perusahaan, dan cara mencapai target tersebut
- d. Mengecek, mengawasi dan menentukan semua kebutuhan dalam proses operasional perusahaan
- e. Merencanakan, menentukan, mengawasi, mengambil keputusan serta melakukan koordinasi dalam hal keuangan untuk kebutuhan operasional perusahaan
- f. Mengawasi seluruh karyawan dan memastikan mereka menjalankan tugas sesuai dengan yang diperintahkan
- g. Membuat laporan kegiatan untuk diberikan kepada direktur utama

Manager HRD

Manager merupakan salah satu kunci utama kesuksesan setiap perusahaan. Sementara itu, karyawan merupakan aset perusahaan yang paling berharga, dan HRD Manager lah yang bertanggung jawab untuk memaksimalkan value karyawan. Mereka yang ingin menjadi HRD Manager yang baik, mungkin juga termasuk Anda, harus memandang karyawan sebagai sumber daya manusia milik perusahaan yang penting. HR Manager juga perlu berusaha membuat pekerjaan mereka menjadi menyenangkan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Kepala Teknik

Kepala teknik bertanggung jawab atas pelaksanaan seluruh kegiatan pembangunan yang ada di proyek, mengontrol seluruh kegiatan dari awal pelaksanaan sampai dengan finishing. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab Tenaga Ahli Teknik Sipil Perencanaan Gedung :

- Bertanggungjawab atas hasil pekerjaan pada bidangnya.
- Mengidentifikasi dan merumuskan kembali ketentuan-ketentuan teknis perencanaan bangunan
- Mengupayakan dan menyimpulkan hasil pengujian hasil survey tanah. Membuat konsep dasar, outline sistem struktur, rencana struktur serta penghitungan awal struktur.
- Membuat gambar kerja, rencana kerja, merumuskan syarat-syarat pelaksanaannya serta mengidentifikasi bill of quantity (BQ).

- Melakukan prakiraan biaya awal dan penghitungan Rencana Anggaran Biaya (RAB),
- Menyusun Rencana Anggaran Biaya (RAB).
- Menentukan material yang dipakai untuk ruang dalam maupun luar
- Memberikan informasi kepada Quantity Surveyor
- Konsultasi dengan Dinas Teknis Bangunan atau Unit Satuan Kerja terkait lainnya
- Membuat konsep & gambar perencanaan

Administrasi KPR

Administrasi KPR bertanggung jawab atas seluruh kegiatan pemberkasan konsumen mulai dari awal pemesanan rumah, pengisian berkas konsumen, Melakukan verifikasi persyaratan KPR konsumen dengan cara melakukan pengecekan status DP konsumen apakah sudah lunas, mengumpulkan dokumen persyaratan KPR konsumen sehingga requests yang ada dapat dibukukan dengan akurat, Memfollow up ke bank mengenai status KPR konsumen melalui telpon untuk mengetahui progress dari pengajuan KPR konsumen, selain itu administrasi KPR juga melakukan control berkas yang ada di Bank sampai dengan persetujuan dari bank keluar entah itu disetujui atau tidak disetujui.

Administrasi Keuangan

Administrasi Keuangan bertanggung jawab dalam kelancaran serta keakuratan data penjualan serta tagihan. Tugasnya mencatat dan memeriksa status data penjualan mana yang sudah masuk serta yg belum supaya mempermudah untuk menindaklanjuti kekurangannya, menginput data penjualan sehari-hari, memeriksa kembali tiap-tiap data yang sudah di input supaya tidak terjadi kekeliruan, membuat cross cek dengan customers bila ditemukan selisih pada harga jual, buat informasi ujung bulan berupa faktur penjualan dan dicek dengan informasi tagihan dari masing-masing counter, mengarsip data, merekap kebutuhan ATK kantor, merekap return customers dan lain-lain.

Administrasi Logistic (gudang)

Administrasi Logistic bertanggung jawab dalam pengadaan barang-barang di gudang, tugasnya penerimaan terhadap seluruh barang yang masuk ke gudang, keluar masuk barang dari gudang, serta bertanggung jawab terhadap kerapian seluruh karyawan, mengarahkan serta mengawasi karyawan yang bertugas dalam hal penerimaan seluruh barang di gudang, memeriksa dan mengecek barang yang masuk ke gudang, dari memeriksa faktur, menyamakan faktur yang telah diperiksa dengan PO (purchases order) kemudian memeriksa barang fisik.

Administrasi Proyek

Tugas admin proyek di dalam sebuah proyek konstruksi sangatlah penting dan tidak bisa disepelekan. Biasanya akan dibutuhkan beberapa orang admin apabila proyek yang dilakukan adalah proyek yang besar dan jangka panjang. Supaya anda tidak kaget, perlu kami beritahukan kalau biasanya seorang administrasi proyek menanggung tugas yang multi tasking.

Dalam kesehariannya bekerja, seorang admin proyek memiliki beberapa tanggung jawab yang harus diemban. cek daftar di bawah ini untuk lebih jelasnya.

1. Memastikan semua data proyek diinput ke komputer
2. Memastikan Dokumentasi dari kegiatan proyek berjalan dengan baik
Dan lancar
3. Memastikan semua inventory kantor terjaga dengan baik
4. memastikan semua *reimbursement* / klaim ke kantor pusat terorganisir secara Faktual.
5. Memastikan dokumentasi surat jalan berjalan dengan lancar
6. Memastikan laporan absensi dan lembur ada
7. Memastikan kalau laporan bulanan ada
8. Memastikan semua dokumen terduplikasi dan terjaga dengan baik.

Security

Security bertanggung jawab menyelenggarakan, mengatur dan mengorganisasikan seluruh kegiatan teknis operasional lapangan, tugasnya memastikan bahwa pengelolaan, penyelenggaraan dan pengorganisasian kegiatan

operasional berjalan sesuai dengan peraturan dan mempertanggung jawabkan tugasnya secara langsung kepada area manajer, serta secara tidak langsung kepada operasional manager.

Marketing

marketing bertanggung jawab langsung kepada manajer pemasaran. Tugas utamanya memastikan bahwa target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan bisa terlaksana dengan baik. Jadi tugasnya menulis, menyusun dan menyajikan iklan untuk meningkatkan promosi, sponsor acara eksternal serta kemitraan startegi, mengembangkan dan memelihara hubungan promosi dengan berbagai instansi lain, meneliti dan mengembangkan informasi berupa standar grafis untuk menyusun program pemasaran regional, mengukur, menganalisis serta mengevaluasi program pemasaran sesuai dengan kebutuhan, mengkoordinir seluruh aspek pemasaran internal perusahaan termasuk upaya promosi, merchandising, hubungan masyarakat, informasi, tanda cek toko, acara dan lain sebagainya.

Office Boy

Ada beberapa tugas utama yang dilakukan oleh seorang office boy dalam kesehariannya. Agar lebih memudahkan anda dalam memahaminya, kami membagi tugas office boy ini ke dalam beberapa bagian. Diantaranya adalah tugas harian, tugas mingguan atau bulanan, dan tugas tambahan.

Tanggung Jawab Office Boy

1. Memastikan semua kebutuhan teknis karyawan di kantor terpenuhi dengan baik
2. Memastikan kebersihan perangkat dan ruang kerja karyawan
3. Memastikan kebersihan lingkungan perusahaan
4. Memastikan tugas yang dibebankan terlaksana dengan baik

4.1.2 Gambaran Umum Responden

Di dalam penelitian ini karyawan PT. Graha Maju Makmur diikut sertakan dalam menjawab setiap pertanyaan atau kuesioner yang diberikan oleh peneliti, adapun jumlah karyawan dalam peniliti ini berjumlah 30 orang karyawan, dan jumlah tersebut adalah jumlah seluruh karyawan pada PT. Graha Maju Makmur yang diperlukan dalam membahas mengenai pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi karakteristik karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Adapun karakteristik karyawan yang digunakan adalah antara lain : jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir yang diteliti di PT. Graha Maju Makmur

4.1.2.1 Karakteristik Karyawan Menurut Jenis Kelamin

Berikut ini merupakan hasil perhitungan frekuensi untuk mengetahui jenis kelamin karyawan PT. Graha Maju Makmur, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis_kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki laki	21	70.0	70.0	70.0
	perempuan	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : hasil olah data kuesioner 2020

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan terbanyak adalah berjenis laki-laki sebanyak 21 karyawan (70%) dan berjenis perempuan sebanyak 9 karyawan (30%) maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Graha Maju Makmur adalah Laki-laki.

4.1.2.2 Karakteristik Karyawan Menurut Usia

Berikut ini merupakan perhitungan frekuensi untuk mengetahui usia karyawan pada PT. Graha Maju Makmur, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel di bawah ini

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25	8	26.7	26.7	26.7
	26-30	15	50.0	50.0	76.7
	31-40	6	20.0	20.0	96.7
	40	1	3.3	3.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Sumber : hasil olah data kuesioner 2020

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa jumlah usia karyawan yang berusia 18-25 tahun berjumlah 8 orang (26,7%), selanjutnya yang berusia 26-30 tahun berjumlah 15 orang (50%), lalu yang berusia 31-40 6 orang (20%), dan yang berusia > 40 1 orang (3,3%).

4.1.2.3 Karakteristik Karyawan Menurut pendidikan Terakhir

Berikut ini merupakan perhitungan frekuensi untuk mengetahui pendidikan terakhir karyawan PT. Graha Maju Makmur, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	smp	2	6.7	6.7	6.7
	sma	8	26.7	26.7	33.3
	smk	7	23.3	23.3	56.7
	s1	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : hasil olah data kuesioner 2020

Berdasarkan data di atas bahwa pendidikan terakhir karyawan PT. Graha Maju Makmur adalah tingkat SMP sebanyak 2 orang (6,7%), tingkat SMA 8 orang (26,7%), tingkat SMK 7 orang (23,3%), dan tingkat S1 13 orang (43.3%).

4.1.3 Analisis Data

4.1.3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Validitas penelitian mempersoalkan derajat kesesuaian hasil penelitian dengan keadaan yang sebenarnya, sejauh mana hasil penelitian mencerminkan keadaan yang sebenarnya. Syarat bahwa item-item tersebut valid adalah nilai korelasi r hitung harus positif dan lebih besar atau sama dengan r tabel dimana menggunakan ketentuan $df=N-2$ dan pada penelitian ini karena responden $N=30$, berarti $30-2=28$ dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05%, maka diperoleh r tabel =0,361 menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat validitas adalah kalau nilai daya diskriminasi item atau r sama dengan atau lebih dari 0,361. Jadi korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,361 maka butir instrumen tersebut tidak valid atau tidak dapat digunakan sebagai instrumen pengumpul data.

Sebelum melakukan analisis terhadap data dari hasil penelitian, penulis melakukan uji validitas terhadap data tersebut dengan bantuan *SPSS for windows versi 26*.

Selain uji validitas penulis juga melakukan uji reliabilitas sebelum melakukan analisis data penelitian lebih lanjut dengan bantuan *SPSS for windows versi 26*. Hasil uji reliabilitas di sajikan sebagai berikut :

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi (X_1)

- Data Variabel Motivasi diperoleh dari 10 pernyataan yaitu X1.1 sampai dengan X1.10 Validitas Variabel Motivasi diuji dengan membandingkan nilai r_{hitung} (Kolom Corrated Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai $\geq 0,361$ maka dianggap valid.
- Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* $> 0,500$. Uji reliabilitas variabel motivasi dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Hasil uji variabel motivasi mendapat nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis ($0,659 > 0,500$) maka variabel motivasi dinyatakan reliable.

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Motivasi (X_1)

Item	Total Correltion (Nilai r)	Product Moment Table	Status Valid
X ₁ -1	0,552	0.361	Valid
X ₁ -2	0,442	0.361	Valid
X ₁ -3	0,501	0.361	Valid
X ₁ -4	0,509	0.361	Valid
X ₁ -5	0,544	0.361	Valid
X ₁ -6	0,415	0.361	Valid
X ₁ -7	0,504	0.361	Valid
X ₁ -8	0,593	0.361	Valid
X ₁ -9	0,497	0.361	Valid
X ₁ -10	0,534	0.361	Valid

Sumber : hasil olah data kuesioner 2020

Tabel 4.5
Uji Reliabilitas Motivasi (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.659	10

Sumber : hasil olah data kuesioner 2020

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komunikasi (X₂)

- a. Data Variabel Komunikasi diperoleh dari 10 pernyataan yaitu X2.1 sampai dengan X2.10 Validitas Variabel komunikasi diuji dengan membandingkan nilai r_{hitung} (Kolom Corrated Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai $\geq 0,361$ maka dianggap valid.
- b. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* $> 0,500$. Uji reliabilitas variabel komunikasi dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Hasil uji variabel komunikasi mendapat nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis ($0,686 > 0,500$) maka variabel komunikasi dinyatakan reliable.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Komunikasi (X₂)

Item	Total Correlation (Nilai r)	Product Moment Table	Status Valid
X ₂ -1	0,644	0.361	Valid
X ₂ -2	0,420	0.361	Valid
X ₂ -3	0,517	0.361	Valid
X ₂ -4	0,407	0.361	Valid
X ₂ -5	0,571	0.361	Valid
X ₂ -6	0,518	0.361	Valid
X ₂ -7	0,628	0.361	Valid
X ₂ -8	0,626	0.361	Valid
X ₂ -9	0,435	0.361	Valid
X ₂ -10	0,527	0.361	Valid

Sumber : hasil olah data kuesioner 2020

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.686	10

Sumber : hasil olah data kuesioner 2020

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik (X₃)

- a. Data Variabel Lingkungan Kerja Fisik diperoleh dari 8 pernyataan yaitu X3.1 sampai dengan X3.8 Validitas Variabel lingkungan kerja fisik diuji dengan membandingkan nilai r_{hitung} (Kolom Corrated Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai $\geq 0,361$ maka dianggap valid.

b. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* $> 0,500$. Uji reliabilitas variabel lingkungan kerja fisik dilakukan terhadap 8 item pernyataan yang telah valid. Hasil uji variabel lingkungan kerja fisik mendapat nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis ($0,728 > 0,500$) maka variabel lingkungan kerja fisik dinyatakan reliable.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X₃)

Item	Total Correlation (Nilai r)	Product Moment Table	Status Valid
X ₃ -1	0.64	0.361	Valid
X ₃ -2	0.721	0.361	Valid
X ₃ -3	0.607	0.361	Valid
X ₃ -4	0.625	0.361	Valid
X ₃ -5	0.549	0.361	Valid
X ₃ -6	0.441	0.361	Valid
X ₃ -7	0.469	0.361	Valid
X ₃ -8	0.49	0.361	Valid

Sumber : hasil olah data kuesioner 2020

Tabel 4.9

Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₃)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.728	8

Sumber : hasil olah data kuesioner 2020

4. Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

- a. Data Variabel Kinerja Karyawan diperoleh dari 10 pernyataan yaitu Y.1 sampai dengan Y.10 Validitas Variabel Kinerja Karyawan diuji dengan membandingkan nilai r_{hitung} (Kolom Corrated Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai $\geq 0,361$ maka dianggap valid.
- b. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* $> 0,500$. Uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Hasil uji variabel kinerja karyawan mendapat nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis ($0,728 > 0,500$) maka variabel kinerja karyawan dinyatakan reliable.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Kinerja karyawan (Y)

Item	Total Correlation (Nilai r)	Product Moment Table	Status Valid
Y-1	0,724	0.361	Valid
Y-2	0,721	0.361	Valid
Y-3	0,561	0.361	Valid
Y-4	0,687	0.361	Valid
Y-5	0,775	0.361	Valid
Y-6	0,625	0.361	Valid
Y-7	0,673	0.361	Valid
Y-8	0,470	0.361	Valid
Y-9	0,419	0.361	Valid
Y-10	0,580	0.361	Valid

Sumber : hasil olah data kuesioner 2020

Tabel 4.11

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.728	10

Sumber : hasil olah data kuesioner 2020

4.1.4 Analisis Data Uji Asumsi Klasik

Analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda yang harus di uji dengan uji asumsi klasik terdiri dari uji Normalitas, Multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010:181) :

4.1.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bisa dilakukan dengan dua cara yaitu “Tabel Kolomogorov Smirnov” dan “Normal P-P Plot”. Dalam hal ini cara Normal P-P Plot yang paling umum digunakan.

Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengansumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui menggunakan grafik normal plot. Dengan melihat histrogram dari residualnya.

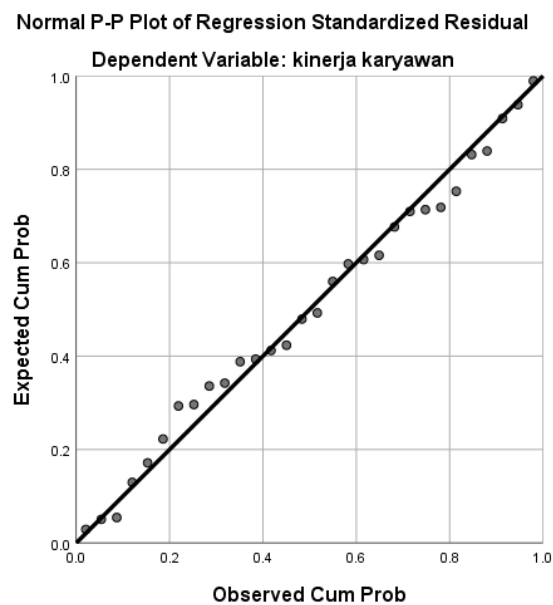
Dasar pengambil keputusan (Ghozali,2011 :163)

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histrogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dari data analisis kurva dapat dilihat data menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh merupakan data berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi. Hal ini kurva dapat dilihat pada gambar 4.2 dibawah berikut ini :

Gambar 4.2

Kurva Uji Normalitas



Kesimpulan Uji Normalitas

- Model regresi berdistribusi normal

4.1.4.2 Uji Multikorelasi

Untuk mengetahui adanya korelasi atau hubungan yang kuat antara dua variabel bebas atau lebih dalam sebuah model regresi berganda. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikorelasi dapat dilihat dari besarnya nilai tolerance melalui program SPSS.

Tabel 4.12

Hasil Uji Multikorelasi

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.762	8.333		.331	.743		
	X1	.310	.155	.305	1.992	.037	.816	1.225
	X2	.449	.152	.450	2.960	.006	.829	1.207
	X3	.231	.214	.163	1.080	.290	.843	1.186

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Menurut Imam Gozali (2011:107-108) tidak terjadi gejala multikolinieritas, jika nilai Tolerance > 0.100 dan nilai Vif < 10.00.

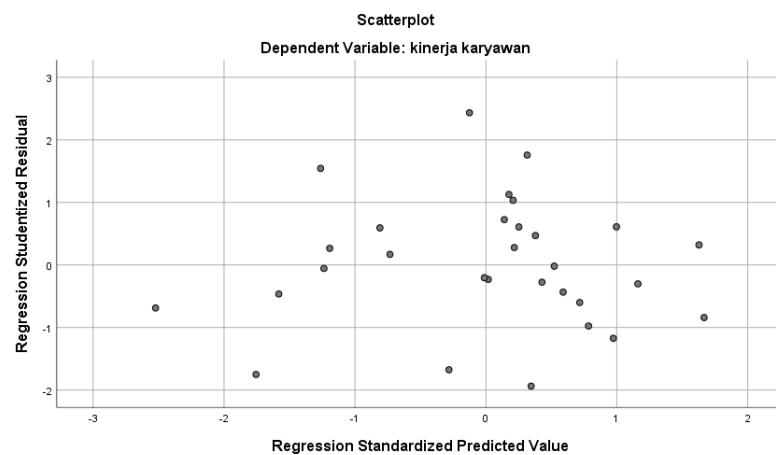
Kesimpulan Uji Multikolinieritas

- Tidak ada gejala multikolinieritas

4.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji ini dinilai dengan kurva scatterplot nilai residual variabel dependen.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Menurut Imam Gozali (2011:139) tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplots, setra titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Kesimpulan Uji Heteroskedastisitas

- Tidak ada gejala Heteroskedastisitas

4.1.4.4 Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui data yang digunakan terjadi korelasi atau tidak antara satu periode dengan periode sebelumnya. Dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson.

Tabel 4.13
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.708 ^a	.501	.444	2.936	1.720

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik, Komunikasi, Motivasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Menurut Imam Gozali (2011:111) tidak ada gejala autokorelasi, jika nilai Durbin-Watson terletak antara du sampai dengan $(4-du)$

Kesimpulan Uji Autokorelasi

- Nilai du dicari pada distribusi nilai tabel Durbin-Watson berdasarkan k (3) dan N (30) dengan signifikansi 5%.
- du (1.650) < Durbin-Watson (1.720) < $4-du$ (2.350)
- Tidak ada gejala autokorelasi

4.1.5 Uji Regresi Linear Berganda

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi Adjusted R square. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier ganda.

Hasil analisis regresi linier ganda yang pertama adalah tabel model summary sebagai berikut :

Tabel 4.14

Koefisien Determinasi(R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.708 ^a	.501	.444	2.936	1.720

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik, Komunikasi, Motivasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2020

Berdasarkan data-data yang telah didapat dari penyebaran kuesioner. Melalui alat bantu *spss of windows versi 26*, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda pada tabel 4.14 dibawah ini :

Dari tabel model summary diperoleh nilai R Square = 0,501 menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1), Komunikasi(X2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X3)pada

Variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan 50,1% variasi Y, sedangkan sisanya 49.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil analisis berikutnya berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh Kualitas Pelayanan dan Promosi Digital terhadap Keputusan Memilih.

Tabel 4.15

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	225.098	3	75.033	8.705	.000 ^b
Residual	224.102	26	8.619		
Total	449.200	29			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik, Komunikasi, Motivasi

Analisis regresi linier ganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebagai berikut.

Tabel 4.16

**Koefisien
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	2.762	8.333		.331	.743
Motivasi	.310	.155	.305	1.992	.037
Komunikasi	.449	.152	.450	2.960	.006
Lingkungan kerja fisik	.231	.214	.163	1.080	.290

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari tabel 4.16 diatas maka didapat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

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

X_1 = Motivasi

X_2 = Komunikasi

X_3 = Lingkungan Kerja Fisik

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Motivasi

b_2 = Koefisien Regresi Komunikasi

b_3 = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja Fisik

$$Y = 2,762 + 0,310X_1 + 0,449X_2 + 0,231X_3$$

Model Persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar $a = 2,762$ dapat diartikan bahwa jika X_1 , X_2 dan X_3 bernilai nol maka Y bernilai positif sebesar $= 2,762$

- Koefisien regresi X1 sebesar $b_1 = 0,310$ dapat diartikan bahwa jika nilai X1 meningkat sebesar satu maka nilai Y juga akan meningkat sebesar 0,310
- Koefisien regresi X2 sebesar $b_2 = 0,449$ dapat diartikan bahwa jika nilai X2 meningkat sebesar satu maka nilai Y juga akan meningkat sebesar 0,449
- Koefisien regresi X3 sebesar $b_3 = 0,231$ dapat diartikan bahwa jika nilai X3 meningkat sebesar satu maka nilai Y juga akan meningkat sebesar 0,231

4.1.6 Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, langkah pertama adalah melakukan pengujian kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dengan uji F untuk menunjukkan kelayakan data dari penelitian yang menjelaskan pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$: tidak layak

$H_a : \rho \neq 0$: ada layak

Dari tabel anova di atas memiliki nilai probabilitas F sebesar 0,000. Karena nilai $\text{Sig } F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ maka model persamaan regresi pengaruh motivasi komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini layak, sehingga diterima dan layak untuk menunjukkan pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan uji t. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji Hipotesis 1: Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi motivasi sebesar $b_1 = 0.310$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 2.762 + 0,310X_1 + 0,449X_2 + 0,231X_3$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{1o} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai Sig t untuk motivasi (X_1) sebesar = 0,037 oleh karena nilai Sig t $0,037 < 0,05$ dan nilai $b_2 \neq 0$, maka H_o ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Hipotesis 2: Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Maju Makmur. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Komunikasi sebesar $b_2 = 0.449$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 2.762 + 0,310X_1 + 0,449X_2 + 0,231X_3$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{2o} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai Sig t untuk komunikasi sebesar = 0,006, oleh karena nilai Sig t $0,006 < 0,05$ dan nilai $b_2 \neq 0$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Hipotesis 3: Pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Maju Makmur.

Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Komunikasi sebesar $b = 0.231$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 2.726 + 0,310X_1 + 0,449X_2 + 0,231X_3$.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{2o} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai Sig t untuk Promosi Digital sebesar = 0,290, oleh karena nilai Sig t $0,290 < 0,05$ dan nilai $b_2 = 0$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2 Pembahasan Penelitian

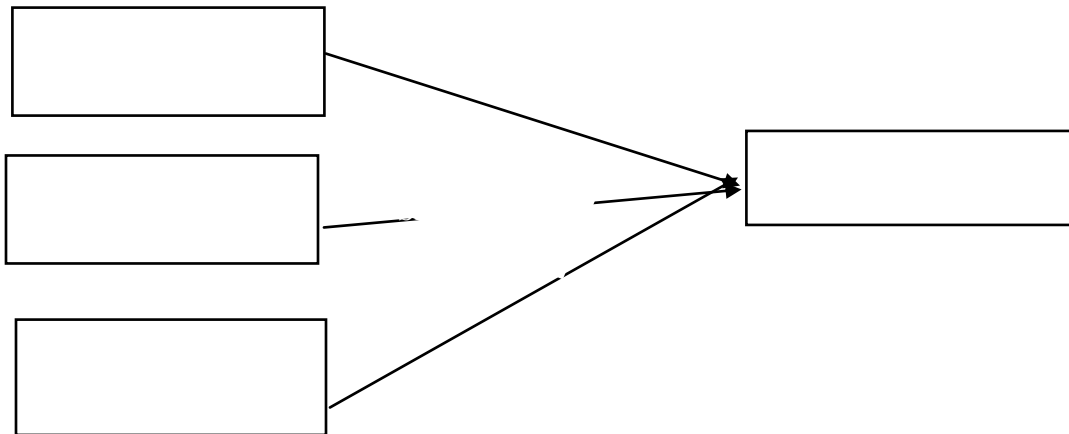
Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas terhadap masing-masing variabel penelitian ditemukan

bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel telah valid dan reliabel. Karena kuesioner telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan yang relatif sama untuk semua variabel penelitian dimana persepsi responden terhadap motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan cenderung baik.

Gambar 4.4
Rangkuman Hasil Nilai

$$R^2 = 0,501$$



Berdasarkan hasil analisis penelitian menggunakan metode statistik, sehingga dapat diketahui makna pengaruh antara variabel bebas yaitu Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan Memilih di perusahaan PT. Graha Maju Makmur.

Penelitian ini melibatkan 30 orang responden dari semua karyawan PT. Graha Maju Makmur. Kemudian untuk menguji keseluruhan perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer melalui program SPSS versi 26.

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai Sig t untuk motivasi (X1) sebesar = 0,037 oleh karena nilai Sig t $0,037 < 0,05$ dan nilai $b_2 \neq 0$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara empiris penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shahmansah 2016, Kiki Cahya Setiawan 2015, Anton Haryadi Wibowo 2015, yang dalam penelitiannya menyatakan Motivasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. semakin baik motivasi karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai Sig t untuk Promosi Digital sebesar = 0,006, oleh karena nilai Sig t $0,006 < 0,05$ dan nilai $b_2 \neq 0$, maka H_0 ditolak

dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Secara empiris penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dimas Okta Ardiansyah 2016, Candra Alanda Samondro 2018, Nursakilah 2016 dalam penelitiannya bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik komunikasi karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai Sig t untuk Promosi Digital sebesar = 0,290, oleh karena nilai Sig t $0,290 < 0,05$ dan nilai $b_2 = 0$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara keseluruhan penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yacida Chresstela Prasyda Norianggono 2014, Elda Cintia 2016 dan Hasbidin 2017 dalam penelitiannya bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Graha Maju Makmur. Posisi tempat duduk, tata ruang, pencahayaan, suhu, bunyi/kebisingan, warna dan musik pada ruang kerja tidak menjadi prioritas utama bagi karyawan untuk tetap produktif dalam bekerja.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan terhadap Karyawan PT. Graha Maju Makmur yang menguji mengenai pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi objek adalah karyawan PT. Graha Maju Makmur sebanyak 30 karyawan. hasilnya sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan tabel *coefficients* , maka nilai Sig t untuk motivasi (X1) sebesar = 0,037 oleh karena nilai Sig t $0,037 < 0,05$ dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Graha Maju Makmur maka terjadi hubungan positif antara komunikasi terhadap Kinerja karyawan.

2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien bernilai positif, maka terjadi hubungan positif antara komunikasi terhadap Kinerja karyawan.
3. Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Graha Maju Makmur.

5.2 Saran

Kesimpulan yang telah dipaparkan⁹³ dijadikan sebuah masukan bahan evaluasi terhadap hal-hal yang terkait dengan table penelitian yaitu Motivasi, Komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Graha Maju Makmur.

1. Pemberian Motivasi sangat berdampak terhadap peningkat kinerja karyawan maka perlu diperhatikan agar semua kebutuhan terpenuhi untuk menunjang proses bekerja para karyawan dengan begitu lebih giat dalam bekerja.
2. Berdasarkan Variabel Komunikasi, Komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, diharapkan PT. Graha Maju Makmur terus meningkatkan dan mempertahankan komunikasi baik dalam komunikasi sesama karyawan, antara karyawan dan pemimpin, maupun dengan lingkungan luar karena komunikasi yang baik sekarang ini membantu

memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan terutama jika komunikasi dilakukan dengan pihak terkait. Maka diharapkan perusahaan PT. Graha Maju Makmur terus meningkatkan komunikasi dengan pihak luar perusahaan.

3. Penelitian selanjutnya, disarankan mengkaji pokok permasalahan yang sama agar menggunakan indikator-indikator lain agar wawasan dan pengetahuan mengenai motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap karyawan semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ary Sutrischastini dan Agus Riyanto, 2015. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul", *Jurnal Kajian Bisnis* VOL. 23, NO. 2, 2015, 121 – 137.
- Candra Alanda Samodro dan Sinta Petri Lestari, 2018. "Pengaruh Komunikasi Organisasi Atasan Bawahan Terhadap Kinerja Karyawan" (Studi Kasus Koperasi BMT Fosillatama), *Jurnal Egaliter* Vol.1 No.2 Maret 2018.
- Dimas Okta Ardiansyah, 2016. "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja" (Studi Kasus Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung), *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 3 No.1, Januari 2016.
- Sutrisno Edi, 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia" h 5-10. Kencana Jl. Tambara Raya No 23 Rawamangun. Jakarta.
- Eldaa Cintia, 2016 "Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan" (Studi Kasus pada KPPN Bandung I), e-Proceeding of Management : Vol.3, No.1 April 2016 | Page 709
- Hasbidin, 2017 "Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Di Kota Medan" (Studi Kasus di Bank Syariah Mandiri KCP Kampung Baru), *Jurnal At-Tawassuth*, Vol. 2, No. 1, 2017: 98-121.

- Heru Mulyanto dan Anna Wulandari, 2010 “*Penelitian Metode dan Analisis*” h 99-130. CV Agung Jl.Sompok No 68 Semarang.
- I Dewa Gede Kresna Wirawan, 2015 “Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai” (Studi Kasus di Sekertariat Daerah Kota Denpasar), *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No.10, 2015: 3037 - 3062*
- Kiki Cahaya Setiawan, 2015. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus Level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang), *Jurnal Psikologi Islami* Vol. 1 No. 2 Desember 2015.
- Hasibuan S.P Malayu, 2018. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Bumi Aksara, jl. Sawo Raya No 18, Jakarta.
- Nur Annisa Agustini dan Ninuk Purnaningsih, 2016. “Pengaruh Komunikasi Dalam Membangun Budaya Organisasi” (Studi Kasus The Influence of Internal Communication in Building Organizational Culture), *Jurnal Komunikasi Pembangunan* Bulan Februari, Volume 16, No.
- Ridwan Isya Luthfi, Heru Susilo dan Muhammad Faisal Riza, 2014. “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 13 No. 1 Agustus 2014.
- Suprihati, 2014. “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan” (Studi Kasus Perusahaan Sarijati di Sragen), *Jurnal Paradigma* Vol. 12, No. 01, Februari – Juli 2014 – 93
- Syamsu Alam, 2014. “Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” (Studi Kasus Pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan). *Jurnal Katalogis*, Volume 2 Nomor 1, Januari 2014 hlm 135-145
- Siagian P. Sondang, 2018 “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” h 41-44, Jakarta, Bumi Aksara 13220
- Wibowo, 2016. “*Manajemen Kinerja*” Ed.5 Cet. 10 Jakarta : Rajawali
- Yunni Rusmawati Dj, 2016. “Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan “ (Studi Kasus pada PT Andala Pasific Samudera di Surabaya), *Jurnal EKBIS* Edisi maret 2016.
- Yacinda Chresstela Prasidya Norianggono, 2014. “ Pengaruh Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan” (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/ Vol. 8 No. 2 Maret 2014

