

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Memasuki era globalisasi dunia industri saat ini, menunjukkan peningkatan ekonomi yang memberikan prospek yang cerah bagi setiap pihak atau perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Dalam industri, baik bisnis barang maupun jasa, tidak lepas dari itu pihak perusahaan tentu ingin mendapatkan hasil yang maksimal atau dengan kata lain ingin mendapatkan keuntungan dari kegiatan usaha tersebut.

Globalisasi merupakan perubahan global yang melanda di seluruh dunia. Perubahan-perubahan itu terjadi bukan hanya dalam satu bidang, tetapi juga mencakup seluruh bidang seperti politik, ekonomi, pendidikan, sosial budaya, teknologi dan sebagainya. Globalisasi yang mendunia tersebut sudah banyak membawa pengaruh positif maupun negatif. Hampir semua aspek kehidupan masyarakat dipengaruhi oleh kehadiran globalisasi yang beberapa menerimanya bahkan beberapa juga menolaknya. Namun masyarakat tidak dapat menolak pengaruh globalisasi itu karena adanya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang akan mengubah pola perilaku konsumsi masyarakat. Semakin berkembangnya zaman, semakin banyak pula perkembangan manusia yang ingin menuju masa modern dan mengikuti perkembangan zaman.

Globalisasi memperluas pasar bagi produk-produk perusahaan dan di sisi lain, keadaan tersebut memunculkan persaingan yang semakin ketat antar perusahaan dalam negeri maupun perusahaan asing. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan mangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang lebih efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat.

Dewasa ini, perusahaan-perusahaan di Indonesia apabila ingin tetap eksis dan mampu mengembangkan bisnisnya maka harus berani memasuki pasar global. Mungkin tidak mudah untuk dapat memasuki pasar global dikarenakan adanya berbagai hambatan baik dari aspek politik, hukum, maupun sosial budaya. Akan tetapi, pasar global juga memiliki kelebihan-kelebihan dibandingkan dengan pasar domestik, seperti macam-macam produk yang berbeda, adanya perbedaan kualitas teknologi yang digunakan, harga jual produk yang lebih murah, pangsa pasar yang masih terbuka, dan daya beli masyarakat yang cukup tinggi.

Kenyataan sekarang ini menunjukkan bahwa yang memasuki pasar global bukan hanya produk yang berupa barang, tetapi produk jasa juga sudah banyak yang merambah pasar global. Bertambahnya jumlah

penduduk nampaknya telah dibaca oleh para pembisnis dengan mendeskripsikan adanya peningkatan kebutuhan manusia atau penambahan jumlah penduduk berbanding lurus dengan peningkatan berbagai kebutuhan manusia. Deskripsi ini telah ditindaklanjuti dengan cerdas, yaitu dengan cara mengembangkan produk yang sudah ada dan atau mengembangkan produk baru. Pertumbuhan usaha-usaha baru nampaknya cukup pesat, sehingga berakibat pada ketatnya persaingan. Kondisi persaingan pasar domestik ini telah mendorong perusahaan-perusahaan untuk memasuki pasar internasional. Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan tersebut dengan menguatkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki persamaan dalam perusahaan sebagai faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2016:10) bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Sedangkan menurut Firmansyah dan Syamsudin (2016:8) bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, secara efisien, efektif dan produktif”.

Seiring dengan berkembangnya dunia bisnis di Indonesia, banyak perusahaan yang berdiri untuk memenuhi kebutuhan akan perekonomian

Indonesia. Hal ini menimbulkan persaingan yang ketat antar perusahaan dalam mempertahankan citra positif di masyarakat. PT. PG Candi Baru yang terletak di daerah Candi, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur sebagai salah satu perusahaan yang berdiri sejak lama, ikut merasakan persaingan yang sangat ketat ini. PT. PG Candi Baru merupakan perusahaan BUMN dan merupakan anak perusahaan PT. RNI (Rajawali Nusantara Indonesia). PT. PG Candi Baru ini memproduksi gula yang memiliki sasaran publik yang tersebar di berbagai kota di Indonesia.

PT. Pabrik Gula Candi Baru pernah mengalami masa suram dan sulit sampai bisa bangkit kembali dan menjadi yang terbaik diantara PG (Pabrik Gula) lainnya. PT. PG Candi Baru pernah mengalami kerugian, berbagai upaya perbaikan yang dilakukan selama itu menemui jalan buntu. Kerugian yang dialami PT. PG Candi Baru dikarenakan peralatan mesin yang sudah sangat tua. Kejadian ini tentunya akan membuat citra PT. PG Candi Baru menjadi kurang baik di masyarakat, tetapi kejadian ini tidak membuat PT. PG Candi Baru menyerah begitu saja, berbagai cara telah dilakukan demi menyelamatkan perusahaan dari kebangkrutan dan tetap mempertahankan citra positif dari masyarakat yang selama ini di peroleh PT. PG Candi Baru.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Untuk mencapai kinerja yang baik, karyawan harus

mengeluarkan sejumlah energi fisik maupun mental. Kemampuan dan sifat merupakan karakteristik yang tercakup melalui kinerjanya. Suatu perusahaan harus memiliki kepemimpinan dan sumber daya yang mampu menunjang faktor keberhasilan dalam tercapainya kinerja yang maksimal. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Menurut Amir dalam Lestari (2016:36) “Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan *input* proses, *output* dan bahan *outcome*”. Sedangkan Menurut Pabundu dalam Busro (2018:88) “kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan”. Perlu dipahami bahwa

mencapai kinerja sesuai yang diharapkan dari seorang karyawan tidak mudah karena dipengaruhi oleh berbagai seperti komunikasi, kerjasama tim dan lingkungan kerja. Pra survey yang telah dilakukan penulis pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo bahwa, jumlah produk (gula) yang diproduksi kurang sebab karyawan sering mengulur waktu (terlalu banyak bercanda ketika bekerja). Hal ini dukung oleh hasil penelitian Rangkuti dkk (2020) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Himawan Putra Medan”. Dari hasil penelitian menyatakan bahwa, kompetensi, komunikasi, dan stres kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Dan begitu juga sebaliknya kinerja yang terbentuk dengan terjadinya peningkatan variabel kompetensi, komunikasi, dan stres kerja.

Dalam suatu perusahaan komunikasi sangat penting untuk digunakan. Karena komunikasi digunakan untuk menyalurkan suatu informasi dan suatu makna melalui media tertentu sesuai dengan situasi. Peranan komunikasi juga sangat berpengaruh dalam suatu perusahaan, karena manusia di dalam kehidupan harus berkomunikasi, artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Hal ini merupakan suatu hakikat bahwa sebagian besar pribadi manusia terbentuk dari hasil integrasi sosial dengan sesama dalam kelompok dan masyarakat. Didalam kelompok ataupun organisasi, selalu

terdapat bentuk kepemimpinan yang merupakan masalah penting untuk kelangsungan hidup kelompok, yang terdiri dari atasan dan bawahannya.

Hubungan kerja karyawan harus saling berkomunikasi dengan semua pihak yang berkepentingan baik secara langsung maupun tidak langsung. Karena seseorang bisa berhubungan dengan orang lain dan saling bertukar pikiran yang bisa menambah wawasan seseorang dalam bekerja atau menjalani kehidupan sehari-hari. Maka untuk membina hubungan kerja antar karyawan maupun antar atasan bawahan perlulah membicarakan komunikasi secara lebih terperinci. Dalam menyalurkan solusi dan ide melalui komunikasi harus ada si pengirim berita (*sender*) maupun si penerima berita (*receiver*). Solusi-solusi yang diberikan pun tidak diambil seenaknya saja, tetapi ada penyaringan dan seleksi, manakah solusi yang terbaik yang akan diambil, dan yang akan dilaksanakan oleh organisasi tersebut agar mencapai tujuan, serta visi, misi suatu perusahaan.

Gatewood dan Taylor dalam Amirullah (2015:206) “mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses pemindahan informasi dan pengertian (maksud) dari satu orang kepada orang lain. Informasi dan pengertian itu dapat dipindahkan dalam berbagai macam bentuk (seperti tulisan atau lisan), dan metode-metode yang digunakan untuk memindahkan informasi dan pengertian dapat berupa, berhadap-hadapan, telepon, memo, atau laporan.” Sedangkan menurut Davis dalam Mangkunegara (2017:145), “komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang

kepada orang lain.” Sedangkan permasalahan yang ada di PT. PG Candi Baru Sidoarjo yakni, kurangnya keterampilan komunikasi antara atasan dengan bawahan, sehingga kinerja karyawan kurang optimal. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Rangkuti dkk (2020) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Himawan Putra Medan”. Dari hasil penelitian menyatakan bahwa, Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Himawan Putra Medan.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya ditentukan oleh bentuk struktur atau susunan organisasi yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi sumber daya manusia yang ada didalamnya, mencakup kemampuan yang dimiliki para karyawan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi bagi perusahaannya. Untuk mencapai kerjasama tim yang baik perlu ditumbuhkan sikap positif di antara anggota tim. Antara lain kebiasaan untuk saling mendengarkan sehingga tercipta komunikasi yang baik, memberikan dukungan kepada anggota tim yang membutuhkan, dan apresiasi terhadap kontribusi dan pencapaian yang diperoleh dari setiap anggota tim.

Kerjasama tim bisa diartikan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai target yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama

secara efektif dan efisien. Kerjasama tim juga akan menjadi penentu mulus tidaknya perjalanan organisasi atau perusahaan. Sebab itu sangat diperlukan adanya kerjasama tim yang baik dalam melaksanakan tanggung jawab dalam keorganisasian atau perusahaan. Dalam sebuah tim yang dibutuhkan adalah kemauan untuk saling bergandeng-tangan menyelesaikan pekerjaan, Saling mengerti dan mendukung satu sama lain merupakan kunci kesuksesan dari kerjasama tim. Jangan pernah mengabaikan pengertian dan dukungan ini. Meskipun terjadi perselisihan antar pribadi, namun dalam tim harus segera menyingkirkannya terlebih dahulu. Bila tidak kehidupan dalam tim jelas akan terganggu, bahkan dalam satu tim bisa jadi berasal dari latar belakang divisi yang berbeda yang terkadang menyimpan pula perselisihan. Oleh karena itu, penting untuk menyadari bahwa kebersamaan sebagai anggota tim di atas segalanya.

Menurut Leonard dalam Sarjana (2014:84) “kerjasama tim merupakan orang-orang yang bekerjasama memecahkan masalah dan mencapai tujuan dalam suatu kelompok.” Sedangkan menurut Lawasi dan Triatmanto (2017:51) “kerjasama tim (*teamworking*) adalah cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik.” Dalam kerjasama tim selalu harus ada kesepakatan antara anggota

tim untuk melakukan tujuan yang sama sehingga kerjasama dapat berjalan sesuai keinginan bersama tanpa harus adanya perselisihan. Dalam suatu perusahaan, pimpinan berwenang untuk menetapkan tujuan atau mendefinisikan target akhir dari tim. Adapun permasalahan yang terkait PT. PG Candi Baru Sidoarjo dengan kerjasama tim, belum terkondisi dengan baik kerjasama antar karyawan, sehingga belum tercapainya target produk (gula) yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Setiani dkk (2020) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember”. dari hasil penelitian menyakatan bahwa, kerjasama tim dalam suatu organisasi mempunyai pengaruh besar dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini karena kerjasama tim yang solid dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk.

Di dunia kerja, pada suatu perusahaan banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu perusahaan seperti karyawan, peralatan kerja, lingkungan kerja dan lain-lain. Hal-hal tersebut perlu sekali diperhatikan agar pencapaian tujuan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap keadaan karyawan yang ada pada suatu perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat

dalam bekerja. Apabila semangat kerja karyawan meningkat maka otomatis produktivitas karyawan juga akan meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik.

Para karyawan yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diberikan perhatian, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja. Dalam perusahaan manapun pasti berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja juga mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan yang tinggi.

Menurut Sedarmayanti (2017:25) bahwa “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan.” Sedangkan menurut Sunyoto (2015:38) menyatakan bahwa “lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan

melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.” Pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo terkait dengan lingkungan kerja dimana terdapat suatu masalah seperti kurangnya penerangan ditempat kerja sehingga dapat mengganggu karyawan saat bekerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Dwihasrianti dkk (2020) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Samudera Indonesia Tbk”. Dari hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember.

Oleh karena itu komunikasi, kerjasama tim dan lingkungan kerja yang tepat dapat menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal sesuai dengan tujuan pencapaian PT. PG Candi Baru. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka permasalahan yang dibahas dalam peneliti ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah variabel Komunikasi, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo ?
2. Apakah variabel Komunikasi, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo ?
3. Manakah diantara Variabel Komunikasi, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja yang berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah variabel Komunikasi, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah variabel Komunikasi, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan

signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo.

3. Untuk menguji manakah diantara variabel Komunikasi, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukanya penelitian ini, manfaat yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian bertujuan untuk menerapkan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama ini dan menambah ilmu pengetahuan tentang masalah-masalah yang terjadi didalam perusahaan, terutama yang berhubungan dengan Komunikasi, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja, serta berfungsi sebagai sumber informasi dan bahan pertimbangan bagi penelitian yang akan datang dalam penelitian yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan ilmu pengetahuan, wawasan dan pengalaman khususnya ilmu Manajemen serta dapat menerapkan teori-teori yang telah didapat selama berada di bangku perkuliahan serta memberikan masukan kepada PT. PG

Candi Baru Sidoarjo terkait program kerja atau kegiatan yang berhubungan dengan Komunikasi, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja untuk meningkatkan produktivitas yang maju dan Kinerja Karyawan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi tentang Kinerja Karyawan, khususnya masalah Komunikasi, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Perusahaan PT. PG Candi Baru Sidoarjo

Diharapkan penelitian ini memberikan konsep untuk mengambil langkah yang terkait dengan sumber daya manusia khususnya masalah Komunikasi, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja dalam merumuskan kebijakan guna meningkatkan kinerja karyawan perusahaan pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo .

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan pendahuluan dan skripsi yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi tentang penelitian terdahulu, menguraikan tentang landasan teori, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi kerangka proses berfikir, definisi operasional dan pengukuran variabel, teknik penentuan populasi, besar sampel dan teknik pengambilan sampel, lokasi dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, pengujian data teknik analisis data dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan tentang diskripsi objek penelitian, data dan diskripsi hasil penelitian, analisis hasil penelitian dan pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini menguraikan tentang simpulan dari hasil penelitian dan beberapa saran yang dianggap penting untuk ditidak lanjuti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang dilakukan oleh orang lain yang mempunyai kesamaan, keseluruhan, variabel maupun sebagian variabel sebagai bahan pertimbangan dari penelitian ini akan dicantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu dari beberapa peneliti. Penelitian terdahulu dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Dhita Adriani Rangkuti, dkk (2020), Jurnal Warta Edisi 63, Volume 14, Nomor 1:1-208, Universitas Prima Indonesia, dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan stress kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Himawan Putra Medan”. Metode yang digunakan pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuisioner, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, jenis penelitian ini deskriptif kuantitatif, dan sifat penelitian ini adalah deskriptif *eksplanatory*. Dalam penelitian ini berpopulasi berjumlah 62 karyawan dan sampel penelitian berjumlah 62 karyawan. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial variabel kompetensi (X_1) diperoleh nilai thitung $>$ table atau $2,062 > 2,002$ dan signifikan yang diperoleh $0,044 < 0,05$. Hasil

perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh variable komunikasi (X_2) nilai thitung $>$ ttabel atau $3,182 > 2,002$ dan signifikan yang diperoleh $0,002 < 0,05$. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial variabel stress kerja (X_3) diperoleh nilai thitung $>$ tabel atau $2,439 > 2,002$ dan signifikan yang diperoleh $0,018 < 0,05$. Hasil pengujian diperoleh nilai F hitung ($14,579$) $>$ F tabel ($2,76$) dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial dan secara simultan kompetensi (X_1), komunikasi (X_2) dan stress kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Himawan Putra Medan. Besar koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar $0,400$ hal ini berarti 40% dari variasi variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel kompetensi (X_1), komunikasi kerja (X_2) dan stress kerja (X_3) sedangkan sisanya sebesar 60% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti promosi jabatan, lingkungan kerja, gaji dan sebagainya.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Mutia Dwina Setiani, Abd. Kodir Djaelani dan M. Khoirul ABS (2020), Jurnal Riset Manajemen, Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma, Universitas Islam Malang, dengan judul “Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember” Teknik

pengumpulan data dalam jurnal ini yakni menggunakan metode saturation atau sensus sampling, Untuk pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 44 orang. Berdasarkan analisis data pengaruh komunikasi (X1) dan kerjasama tim (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi (X1) dan kerjasama tim (X2) secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan analisis data secara parsial variabel komunikasi (X1) tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). karena nilai signifikan dari variable komunikasi (X1) $0,63 >$ dari $0,05$ sedangkan, berdasarkan analisis data secara parsial variabel kerjasama tim (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). karena nilai signifikan variabel kerjasama tim (X2) sebesar $0,001 <$ dari $0,005$. Secara simultan berdasarkan hasil data komunikasi (X1) dan kerjasama tim (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). karena nilai signifikan kedua variabel sebesar $0,000 <$ dari $0,05$.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Vivi Dwiharianti dan Wasiman (2020), Jurnal Ilmiah Core It, Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Samudera Indonesia Tbk”. Penelitian ini mengambil populasi dengan jumlah 122 orang yang

merupakan karyawan PT Samudera Indonesia Tbk dengan teknik penentuan sampel yaitu dengan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota dijadikan sampel dengan jumlah 122 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan diisi oleh karyawan yang kemudian hasil kuesioner tersebut akan diolah datanya dan ditarik kesimpulan. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa variabel Komunikasi (X1) dengan nilai koefisien sebesar 0,171 berpengaruh secara positif dan tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan $0,012 < 0,05$ (nilai alpha). Hasil uji t hitung $2,538 < t \text{ table } 1,980$ menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X1) berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan, Variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Samudera Indonesia Tbk. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) dengan nilai koefisien sebesar 0,208 berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini terlihat dari nilai signifikan $0,000 > 0,05$ (nilai alpha). Hasil uji t hitung $4,430 > t \text{ tabel } 1,980$ menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

Kinerja Karyawan (Y). Dapat disimpulkan bahwa komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) dapat berpengaruh didalam kinerja karyawan (Y), hanya membedakan bahwa komunikasi (X1) tidak berpengaruh signifikan sedangkan lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan.

Table 2.1
Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu

Penelitian	Dhita Adriani Rangkuti, Alfredo, Cindy Lauren, Niwitra Dewi, Felix Prasetyo, Cornelius Simbolon (2020)	Mutia Dwina Setiani, Abd. Kodir Djaelani, M. Khoirul ABS (2020)	Vivi Dwiharsi, Wasiman (2020)	Agatha Reza Arindhita (2020)
Judul	Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan stress kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Himawan Putra Medan	Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember	Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Samudera Indonesia Tbk	Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo
Persamaan Variabel	Komunikasi (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Komunikasi (X1) Kerjasama Tim (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Komunikasi (X1) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Komunikasi (X1) Kerjasama Tim (X2)
Perbedaan Variabel	Kompetensi (X1) Stress Kerja (X3)	-	Motivasi (X2)	Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)
Objek Penelitian	PT. Himawan Putra Medan	Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember	PT. Samudera Indonesia Tbk	PT. PG Candi Baru Sidoarjo

Sumber : Peneliti (2020)

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia atau yang disingkat sebagai manajemen SDM adalah sebuah rangkaian proses untuk dapat menangani permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam lingkup karyawan, buruh, manajer, dan tenaga kerja yang lainnya supaya mampu menunjang kegiatan perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi dalam rangka menpai tujuan organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi tersebut. Hubungan manajemen dengan sumber daya manusia merupakan proses usaha mencapai tujuan melalui tujuan kerjasama dengan orang lain, hal ini berarti menunjukkan pemanfaatan daya yang bersumber dari orang lain untuk mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2016:10) bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Sedangkan menurut Firmansyah dan Syamsudin (2016:8) bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, secara efisien, efektif dan produktif”.

2.2.2 Komunikasi

2.2.2.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan bentuk dari suatu informasi yang akan di sampaikan kepada penerima informasi baik secara verbal maupun non verbal. Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan untuk membantu dalam keberlangsungan pemberian informasi kepada seseorang, agar tidak terjadi penafsiran yang berbeda.

Syamsudin dan Firmansyah (2016:31), menyatakan bahwa “Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua orang atau lebih dengan cara efektif, sehingga pesan yang dimaksud dapat dimengerti”. Sedangkan menurut Davis dalam Mangkunegara (2017:145), “komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain.”

2.2.2.2 Unsur-Unsur Komunikasi

Menurut Firmansyah dan Syamsudin ada tiga unsur dalam komunikasi (2016:33), sebagai berikut:

1. Komunikator/Pengirim/Sender

Merupakan orang yang menyampaikan isi pernyataannya kepada komunikan. Komunikator bertanggung jawab dalam hal mengirim berita dengan jelas, memilih media yang cocok untuk menyampaikan pesan tersebut, dan meminta kejelasan pesan telah diterima dengan baik.

Untuk itu, seorang komunikator dalam menyampaikan pesan atau informasi harus memperhatikan dengan siapa dia berkomunikasi, apa yang akan dia sampaikan dan bagaimana cara menyampaikannya.

2. Komunikan/Penerima/*Receiver*

Merupakan penerima pesan atau berita yang disampaikan oleh komunikator. Dalam proses komunikasi, penerima pesan bertanggung jawab untuk dapat mengerti isi pesan yang disampaikan dengan baik dan benar. Penerima pesan juga memberikan umpan balik kepada pengirim pesan untuk memastikan bahwa pesan telah diterima dan dimengerti secara sempurna.

3. Saluran/Media/*Channel*

Merupakan saluran atau jalan yang dilalui oleh isi pernyataan komunikator kepada komunikasi dan sebaliknya. Pesan dapat berupa kata-kata atau tulisan, tiruan, gambaran atau perantara lain yang dapat digunakan untuk mengirim melalui berbagai channel yang berbeda seperti telepon, televisi, facsimile fotokopi, email, sandi morse, smartphone, sms, dan sebagainya. Pemilihan channel dalam proses komunikasi tergantung pada sifat berita yang akan disampaikan.

2.2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Siagian (2015:308), faktor-faktor yang mempengaruhi dalam suatu komunikasi yaitu:

1. Bahasa dan tulisan

2. Latar belakang budaya
3. Ikatan kelompok atau group
4. Harapan
5. Pendidikan
6. Situasi

2.2.2.4 Indikator-Indikator Komunikasi

Menurut Antartika (2015:16) ada beberapa indikator komunikasi efektif yaitu :

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawab dalam bekerja.

2. Keterampilan (*skills*)

Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan dan kemampuan dalam berkomunikasi yang baik secara lisan.

3. Pengaruh pada sikap (*attitude*)

Memiliki kemampuan dalam berkeaktifitas dalam bekerja, adanya semangat kerja yang tinggi dan memiliki kemampuan dalam perencanaan pengorganisasian.

2.2.3 Kerjasama Tim

2.2.3.1 Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong

yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam tim. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Kerjasama tim digunakan dalam sekelompok orang-orang untuk bekerja secara bersamasama dalam memiliki keahlian yang berbeda-beda yang dikoordinasikan untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau instansi.

Menurut Leonard dalam Sarjana (2014:84) “kerjasama tim merupakan orang-orang yang bekerjasama memecahkan masalah dan mencapai tujuan dalam suatu kelompok”. Sedangkan menurut Amirullah (2015:160) mendefinisikan “teamwork atau Kerjasama Tim sebagai kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan”.

2.2.3.2 Hambatan Membangun Kerjasama Tim

Menurut Amirullah (2015:181-183) ada beberapa hal yang dapat mengganggu Kerjasama Tim, yaitu :

1. Egois

Sikap egois dapat menghancurkan sebuah kerjasama tim yang solid. Jika mempunyai anggota tim yang egois jangan dipertahankan walaupun mempunyai kemampuan yang luar biasa. Jangan sampai hanya karena satu orang maka kerjasama tim yang sudah dibangun dengan susah payah menjadi berantakan.

2. Mementingkan kepentingan individu

Jangan pernah mementingkan kepentingan individual ketika sedang bekerjasama, karena sebuah kerjasama tidak akan berhasil jika setiap anggotanya mementingkan kepentingan masing-masing. Semua urusan pribadi harus dikesampingkan dan utamakan kepentingan bersama.

3. Pemimpin tidak bijaksana

Pemimpin yang tidak bijaksana akan membuat anggota tim menjasi tidak betah dan jika anggota tim sudah tidak betah maka produktivitas kerja mereka akan menurun dan hal itu merupakan hal yang merugikan bagi perusahaan. Seorang pemimpin harus bijaksana dan mau menerima ide-ide yang diberikan oleh anggota tim, kemudian mengambil keputusan yang terbaik untuk tujuan bersama.

Disamping tiga persoalan diatas, kerjasama tim juga dapat terganggu dalam situasi berikut ini :

- a. Ada pihak yang selalu bersikap menyerahkan pekerjaannya kepada orang lain dan tidak bersedia bertanggung jawab.
- b. Ada yang bersedia menampung semua pekerjaan meskipun jelas tidak mampu mengerjakannya.
- c. Tidak bersedia memberi bantuan sesuai dengan kebutuhan dan masalah yang dihadapi, hanya terus tekun dengan pekerjaannya sendiri.
- d. Bersikap maha tahu, sehingga menutup diri untuk minta pendapat dan bantuan pihak lain.

- e. Tidak bersedia berkorban, misalnya membongkar atau merubah kegiatan yang sudah direncanakan, demi mencapai kerjasama dan hasil kegiatan yang lebih baik.

2.2.3.3 Membangun Kerjasama Tim

Menurut Amirullah (2015:183-184) ada beberapa cara untuk membangun kerjasama tim yang solid, yaitu :

1. Terbuka

Sebuah tim yang solid harus saling terbuka satu sama lain sehingga antar sesama anggota bisa saling mengkritik (Kritik membangun tentunya) dan mengevaluasi hasil kerja tim. Bersikap terbuka antar sesama anggota tim juga dapat meningkatkan kreativitas dan produktivitas kerja asalkan semuanya terarah dan terkontrol dengan baik.

2. Toleransi

Toleransi antar sesama anggota harus dimiliki oleh setiap tim yang solid sebab tanpa toleransi, sekuat apapun tim yang sudah dibangun pasti tidak akan bertahan lama.

3. Saling Menghormati

Sikap saling menghormati juga sangat dibutuhkan dalam membangun sebuah kerjasama tim yang kokoh, tidak ada tim yang bertahan jika sesama anggotanya tidak saling menghormati.

4. Mengutamakan Kepentingan Tim

Setiap hal yang dilakukan oleh anggota tim harus berdasarkan atas kepentingan tim, tidak boleh ada unsur pribadi dalam setiap melaksanakan pekerjaan. Tugas pemimpin adalah memastikan bahwa setiap anggota tim yang terlibat dalam melaksanakan tugas harus sesuai dengan kesepakatan tim dan tugas tersebut diselesaikan tepat pada waktunya.

5. Mengadakan Acara

Sesekali mengadakan acara berkumpul bersama untuk meningkatkan kekompakkan tim, sehingga hubungan antar sesama anggota menjadi semakin kuat.

2.2.3.4 Indikator-Indikator Kerjasama Tim

Indikator-indikator kerjasama tim yaitu:

1. Kerjasama

Menurut West dalam Sarjana (2014:24) menetapkan indikator-indikator kerjasama sebagai alat ukurnya sebagai berikut :

- a. Bertanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerjasama yang baik.
- b. Saling berkontribusi dengan baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerjasama.

- c. Pengerahan kemampuan secara maksimal untuk mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerjasama akan lebih kuat dan berkualitas.

2. Kepercayaan

Menurut Maxwell dalam Sarjana (2014:25) mengindikasikan indikator-indikator kepercayaan, yaitu:

- a. Kejujuran, yaitu dengan adanya kejujuran anggota tim akan menciptakan rasa saling percaya satu sama lain.
- b. Pemberian tugas, yaitu dengan pemberian tugas pada anggota tim berarti telah memberikan kepercayaan bahwa anggota tim mampu melaksanakan tugas yang telah diberikan.
- c. Integritas, yaitu setiap anggota dianggap memiliki integritas atau bersikap sebenarnya dalam bekerja.

3. Kekompakan

Dalam hubungan kekompakan terhadap kerjasama tim, Dewi dalam Sarjana (2014:27) menetapkan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Saling ketergantungan tugas akan menciptakan kekompakan.
- b. Saling ketergantungan hasil, anggota tim merasa hasil yang dicapai bukanlah hasil secara individu, tetapi hasil kekompakan bersama dalam bekerja menjalankan tugas.
- c. Komitmen yang tinggi dapat dilihat dari anggota tim yang memiliki komitmen yang tinggi pada tujuan yang akan dicapai tim.

2.2.4 Lingkungan Kerja

2.2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Menurut Sunyoto (2015:38) menyatakan bahwa “lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:25) bahwa “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan”.

2.2.4.2 Kondisi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016:252) ada beberapa hal yang harus diperhatikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, yaitu :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruangan kerja yang lapang
3. Ventilasi kerja yang baik

4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan

2.2.4.3 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja menurut Widodo (2016:96) antara lain :

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Penerangan dalam hal ini tidak terbatas hanya pada penerangan listrik saja tetapi termasuk penerangan matahari. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja.

2. Pengaturan suhu udara di tempat Kerja

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

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan, udara bergerak dan radiasi panas tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada

saat menerima atau melepaskan dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena system penguapan.

4. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan gangguan dan dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja kebisingan dapat menimbulkan bunyi yang dapat mengganggu telinga terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efektif dan efisien sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat.

5. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen adalah gas yang paling dibutuhkan oleh setiap manusia untuk menjaga kelangsungan hidup . Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau bauan yang berbahaya lagi bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak nafas dan berpengaruh terhadap kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis. Besarnya getaran ditimbulkan oleh intensitas (meter/detik) dan frekuensi getarannya. Getaran mekanis pada umumnya saat mengganggu tubuh karena ketidak teraturnya, baik dalam intensitas maupun frekuensinya.

7. Bau-Bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian AC dapat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau- bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja merupakan direncanakan karena pewarnaan yang serasi dalam satu ruangan akan senang dan memberikan arti yang sangat penting bagi semangat kerja karyawan.

9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruangan kerja saja tetapi berkitan juga dengan mengatur tata letak, keleluasan dalam bekerja, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu yang dipilih dengan selektif untuk diterapkan di tempat kerja.

11. Keamanan dan Kenyamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat kerja dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman dan nyaman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dan kenyamanan bekerja. Oleh karena itu, faktor keamanan dan kenyamanan diwujudkan. Rasa aman dan nyaman akan menimbulkan ketenangan guna meningkatkan dan mendorong semangat dan kegairahan kerja. Tentunya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

2.2.5 Kinerja Karyawan

2.2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu perusahaan menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan

perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini.

Menurut Amir dalam Lestari (2016:36) “Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan *input* proses, *output* dan bahan *outcome*”. Sedangkan Menurut Pabundu dalam Busro (2018:88) “kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan”.

2.2.5.2 Standar Kinerja Karyawan

Standar kinerja yang baik menurut Sedarmayanti dalam Bandari (2016:19) memiliki kriteria yaitu :

1. Dapat dicapai : sesuai dengan usaha yang dilakukan pada kondisi yang diharapkan.
2. Ekonomis : biaya rendah atau wajar, dikaitkan dengan kegiatan yang dicakup.
3. Dapat diterapkan : sesuai kondisi yang ada. Jika terjadi perubahan kondisi, harus dibangun standar yang setiap saat dapat disesuaikan dengan kondisi yang ada.

4. Konsisten : akan membantu keseragaman komunikasi dan operasi keseluruhan fungsi organisasi.
5. Menyeluruh : mencakup semua aktivitas yang saling berkaitan.
6. Dapat dimengerti : diekspresikan dengan mudah jelas untuk menghindari kesalahan komunikasi atau kekaburan, instruksi yang digunakan harus spesifik dan lengkap.
7. Dapat diukur : harus dapat dikomunikasikan dengan presisi.
8. Stabil : harus memiliki jangka waktu cukup untuk memprediksi dan menyediakan usaha yang akan dilakukan.
9. Dapat diadaptasi : harus didesain sehingga elemen dapat ditambah, dirubah, dan dibuat terkini tanpa melakukan perubahan pada seluruh struktur.
10. Legitimasi : secara resmi disetujui.

2.2.5.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, terdapat enam indikator yang dikemukakan oleh Robbins dalam Bandari (2016:21) yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti 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.

6. Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2.6 Hubungan antar Variabel terhadap Kinerja Karyawan

2.2.6.1 Hubungan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017:145), “komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain.” Komunikasi memiliki hubungan erat dengan kinerja

karyawan. Adanya komunikasi yang berjalan dengan baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan. Komunikasi yang baik dicirikan oleh pemahaman tentang makna pengirim, tidak harus dengan perjanjian antara beberapa pihak.

Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja karyawannya menjadi lebih baik. Karena pada dasarnya komunikasi dibutuhkan pada setiap kegiatan yang ada, sehingga dengan adanya komunikasi yang baik maka dapat memacu para karyawan untuk dapat meningkatkan kreatifitas dan semangat kerja.

2.2.6.2 Hubungan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Leonard dalam Sarjana (2014:84) “kerjasama tim merupakan orang-orang yang bekerjasama memecahkan masalah dan mencapai tujuan dalam suatu kelompok.” Seseorang bisa mencapai sukses jika didukung dan mendukung orang lain. Intinya, sukses bisa diraih melalui kerjasama tim. Siapa pun yang telah mencapai sukses pasti menyadari hal ini. Tetapi, tentu saja tim yang dimaksud di sini bukanlah sembarang tim, tetapi tim yang efektif. Kerjasama tim seperti kemampuan yang harus terus diasah. Tidak ada artinya karyawan berkemampuan tinggi tetapi tidak bisa bekerja sama dalam tim. Dua hal tersebut seperti satu paket.

Kerjasama tim karyawan yaitu ikut berpartisipasi dalam kegiatan tersebut sekaligus terlibat dalam pengambilan keputusan merupakan

kemampuan yang harus terus diasah dan masih terdapat ruang untuk perbaikan. Tujuan dibentuknya tim untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas kinerja dan kualitas manajemen.

2.2.6.3 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

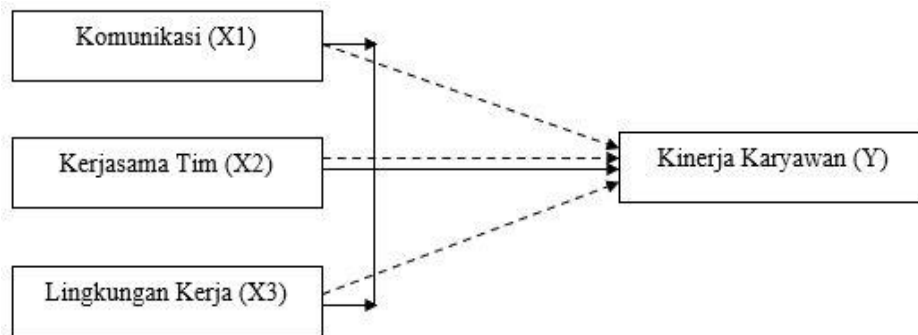
Menurut Sunyoto (2015:38) “lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja.” Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja berperan penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Peningkatan fasilitas sarana dan prasarana kerja akan membantu kelancaran karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya, dan hal ini akan menimbulkan rasa puas dari karyawan. Karyawan yang puas akan lebih loyal terhadap perusahaan, sehingga dengan demikian karyawan akan melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yakni keterkaitan antara teori-teori atau konsep yang mendukung dalam penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam menyusun sistematis penelitian. Kerangka konseptual menjadi pedoman peneliti untuk menjelaskan secara sistematis teori yang digunakan dalam penelitian. Dalam penulisan skripsi ini, terdapat tiga

variabel bebas (Komunikasi, Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja) dan satu variabel terikat (Kinerja Karyawan), berdasarkan tinjauan dari landasan teori, maka dapat disusun suatu kerangka konseptual dalam penelitian ini seperti yang disajikan dalam gambar :



Sumber : Peneliti (2020)

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan :

—————▶ : Hubungan Simultan

-----▶ : Hubungan Parsial

Variabel Bebas (Variabel Indepen) :

X1 : Komunikasi

X2 : Kerjasama Tim

X3 : Lingkungan Kerja

Variabel Terikat (Variabel Dependen) :

Y : Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar 2.1 dijelaskan bahwa variabel Komunikasi (X1), Kerjasama tim (X2), dan Lingkungan kerja (X3) secara langsung mempunyai pengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel bebas merupakan variabel yang berhubungan dengan variabel terikat. Artinya apabila variabel-variabel bebas tersebut dapat dilakukan dengan baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dari variabel-variabel inilah peneliti ingin melakukan penelitian terhadap karyawan PT. PG Candi Baru Sidoarjo.

2.4 Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai alternative dugaan jawaban yang dibuat oleh peneliti, dimana jawaban itu masih bersifat lemah, dan perlu dilakukan pengujian secara empiris kebenarannya. Berdasarkan pada pengertian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

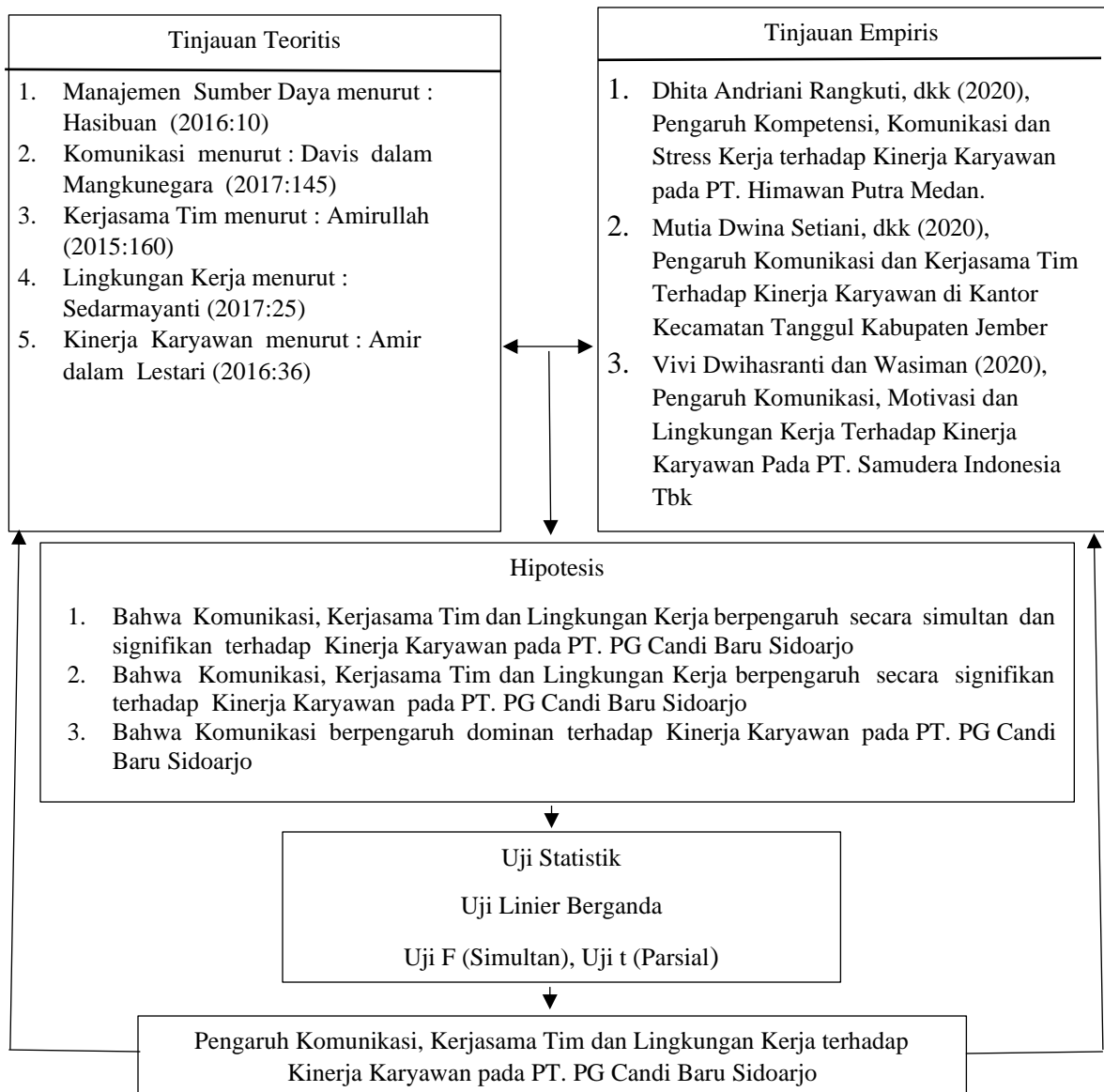
- a. Bahwa Komunikasi, Kerjasama tim dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo
- b. Bahwa Komunikasi, Kerjasama tim dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo
- c. Bahwa Komunikasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Kerangka Proses Berpikir

Melihat masalah pada bab 1, penelitian dan teori di bab 2 maka disusunlah kerangka proses berpikir sebagai berikut :



Sumber : Peneliti (2020)

Gambar 3.1
Kerangka Proses Berfikir

Penjelasan :

Kerangka proses berpikir merupakan inti dari teori yang dikembangkan yang dapat mendasari perumusan hipotesis berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan, serta tinjauan pustaka. Maka terlebih dahulu disusun kerangka proses berpikir yang diperoleh dari hasil studi teoritis dan hasil studi empiris. Studi teoritis diperoleh dengan cara mempelajari teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diajukan dalam studi, secara lengkap telah dibahas dalam pertinjauan pustaka. Studi empiris diperoleh dengan cara mempelajari hasil-hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian permasalahan studi.

Studi yang dilakukan teori-teori dan studi empiris diperoleh variabel-variabel dengan secara hubungan dan pengaruhnya, antara studi empiris dan studi teoritis saling mempengaruhi sehingga dengan demikian dapat disusun rumusan masalah.

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan uji kuantitatif dengan alat uji statistik yang relevan sehingga hipotesis akan teruji kebenarannya, yang kemudian dijadikan bahan perbandingan untuk menentukan fenomena baru dalam pengembangan ilmu pengetahuan karya ilmiah yang disusun dalam skripsi. Dengan demikian diharapkan hasil studi teoritis dan empiris dapat memberi kontribusi yang lebih luas pada teori manapun, dalam ilmu pengetahuan dan teori kemampuan.

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2017:38) adalah Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hasil tersebut kemudian ditarik kesimpulannya.

3.2.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas Variabel Komunikasi (X1), Kerjasama Tim (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan variabel terikat, Kinerja (Y). Operasional variabel ini dilakukan untuk membatasi agar pembahasan tidak terlalu meluas. Untuk memahami atas variabel penelitian ini maka indikator-indikator dari masing-masing dijelaskan dalam definis operasional variabel sebagai berikut :

1. Komunikasi (X1)

Pengertian komunikasi menurut Davis dalam Mangkunegara (2017:145), “komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain.” Dalam hal ini, peneliti menggunakan indikator Antartika (2015:16) ada beberapa indikator komunikasi efektif yaitu :

- a. Pengetahuan (*knowledge*)
- b. Keterampilan (*skill*)
- c. Pengaruh pada sikap (*attitude*)

2. Kerjasama Tim (X2)

Pengertian Kerjasama Tim menurut Amirullah (2015:160) mendefinisikan “teamwork atau Kerjasama Tim sebagai kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan”.

Dalam hal ini, peneliti menggunakan indikator Sarjana (2014:24-27) yaitu :

- a. Kerjasama
- b. Kepercayaan
- c. Kekompakan

3. Lingkungan Kerja (X3)

Pengertian lingkungan kerja menurut Menurut Sedarmayanti (2017:25) bahwa “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan.” . Dalam hal ini, peneliti menggunakan indikator Widodo (2016:96) antara lain :

- a. Penerangan atau cahaya di tempat kerja
- b. Pengaturan suhu udara di tempat Kerja
- c. Kelembapan di tempat kerja
- d. Bau-Bauan di tempat kerja

4. Kinerja karyawan (Y)

Pengertian kinerja karyawan menurut Amir dalam Lestari (2016:36) “Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan *input* proses, *output* dan bahan *outcome*”. Dalam hal ini, peneliti menggunakan indikator Robbins dalam Bandari (2016:21) yaitu :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketetapan waktu
- d. Kemandirian

3.2.2 Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2017:133) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam hal ini untuk mengetahui jawaban dari setiap item instrumen maka akan digunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2017:134) “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun skor yang diberikan dalam setiap jawaban atas pertanyaan yang dinilai dengan angka sebagai berikut :

Tabel 3.1
Skala Likert

No	Skala		Skor
1	TS	Tidak Setuju	1
2	KS	Kurang Setuju	2
3	S	Setuju	3
4	SS	Sangat Setuju	4
5	SSS	Sangat Setuju Sekali	5

Sumber : Peneliti 2020

3.2.3 Desain Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:147) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian atau juga menunjukkan penjabaran secara teknis dari variabel-variabel yang diamati. Dengan kegiatan penelitian ini, dalam desain kuesioner terdapat indikator-indikator item-item yang akan digunakan sebagai sarana pengukuran variabel dan pengumpulan data dilapangan. Desain kuesioner untuk memudahkan peneliti untuk menjabarkan variabel dalam indikator yang nantinya akan digunakan sebagai kuesioner. Adapun masing-masing variabel terpilih beserta indikator sebagai berikut :

Tabel 3.2**Desain Instrumen Penelitian**

Variabel	Indikator	Instrumen Pernyataan
Komunikasi (X1) Antartika (2015:16)	1. Pengetahuan	Karyawan mempunyai pengetahuan yang luas dan dapat menguasai materi sehingga dapat mempermudah menyampaikan ide, informasi atau pesan pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo.
	2. Keterampilan	Karyawan mempunyai keterampilan berkomunikasi yang baik dan benar di PT. PG Candi Baru Sidoarjo sehingga dapat mempengaruhi pekerjaan
	3. Sikap	Karyawan PT. PG Candi Baru Sidoarjo sikap baik dapat meminimalisasi permasalahan dalam suatu pekerjaan
Kerjasama Tim (X2) Sarjana (2014:24-27)	1. Kerjasama	Kerjasama dalam pekerjaan dapat mempercepat waktu yang dibutuhkan dalam proses produksi di PT. PG Candi Baru Sidoarjo.
	2. Kepercayaan	Karyawan memiliki kepercayaan maksimal terhadap tanggung jawab tugas yang diberikan atasan PT. PG Candi Baru Sidoarjo.
	3. Kekompakan	Karyawan PT. PG Candi Baru Sidoarjo memiliki kekompakan antara karyawan satu dengan yang lain untuk menuju tujuan yang maksimal.
Lingkungan Kerja (X3) Widodo (2016:96)	1. Penerangan	Bagi karyawan PT. PG Candi Baru Sidoarjo penerangan yang diperikan sudah sesuai yang diharapkan.
	2. Suhu	Suhu ditempat kerja di PT. PG Candi Baru Sidoarjo sudah diatur dengan baik.

Sumber : Peneliti (2020)

Tabel 3.2
Desain Instrumen Penelitian

Lanjutan :

Variabel	Indikator	Pernyataan
	3. Kelembaban	Kelembaban ditempat kerja di PT. PG Candi Baru Sidoarjo sesuai dengan Kenyamanan yang diinginkan karyawan.
	4. Bau-bauan	Bau sisa-sisa olahan tebu tidak mengganggu proses kerja karyawan di PT. PG Candi Baru Sidoarjo.
Kinerja Karyawan (Y) Robbins dalam Bandari (2016:21)	1. Kualitas	Karyawan PT. PG Candi Baru Sidoarjo sangat teliti dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan hal penting dalam tujuan yang dicapai
	2. Kuantitas	Karyawan PT. PG Candi Baru Sidoarjo dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
	3. Ketetapan Waktu	Ketetapan waktu adalah hal penilaian utama dalam pekerjaan di PT. PG Candi Baru Sidoarjo.
	4. Kemandirian	Karyawan PT. PG Candi Baru Sidoarjo sangat mandiri didalam proses bekerja.

Sumber : Peneliti (2020)

3.3 Teknik Penentuan Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Adapun penjelasan lebih lanjut mengenai populasi dan sampel diatas sebagai berikut :

3.3.1 Populasi dan Penelitian sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) mendefinisikan populasi adalah sebagai berikut : “Dalam penelitian kuantitatif populasi adalah wilayah

generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. PG Candi Baru Sidoarjo sebanyak 167 karyawan.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) yang dimaksud dengan sampel adalah sebagai berikut : “Dalam penelitian kuantitatif sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Sampel digunakan sebagai ukuran sampel dimana ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk mengetahui besarnya sampel yang akan diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Untuk menghitung jumlah sample dari populasi tertentu, maka digunakan rumus Slovin (10%) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : Sampel

N : Populasi

e : Taraf kesalahan atau nilai kritis (*e* dalam penelitian ini ditentukan sebesar 10%)

Ukuran sampel ditentukan dengan tingkat presentase sebesar 10% sehingga dengan menggunakan rumus, didapatkan jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{167}{1 + 167(0.1)^2}$$

$$n = \frac{167}{1 + 1.67}$$

$$n = \frac{167}{2,67}$$

$$n = 62.5$$

$$n = 63$$

Dari hasil perhitungan jumlah sampel yang diambil adalah 63 responden, dengan demikian jumlah yang diteliti dari 167 Populasi yang ada didalam penelitian ini adalah 63 responden.

3.3.2 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik *Sampling* adalah merupakan teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik sampel yang akan digunakan dalam teknik *sampling* adalah *Probalitiy Sampling*. Menurut Sugiyono (2017: 82) *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, sedangkan metode

pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada didalam populasi itu.

3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian

- a. Lokasi penelitian PT. PG Candi Baru di Jl. Raya Candi No.10, Sidoarjo, Jawa Timur.
- b. Waktu penelitian dilakukan pada Februari 2020 sampai dengan terkumpulnya data yang dibutuhkan peneliti

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari :

3.5.1 Jenis Data

- a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden. Menurut Sugiyono (2017:193) “data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui wawancara dari responden dan dilengkapi dengan catatan tertulis yang berkaitan dengan masalah, komunikasi, kerjasama tim dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PG Candi Baru Sidoarjo.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari teknik pengambilan data yang dapat mendukung data primer. Menurut Sugiyono (2017:193) “data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data.” Data sekunder ini bersumber dari buku yang dapat menunjang penulisan. Jadi penulis mengambil kesimpulan bahwa data sekunder adalah data tambahan yang dapat untuk membantu penelitian.

3.5.2 Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dalam kegiatan penelitian di perlukan cara-cara atau teknik pengumpulan data tertentu. Sehingga proses penelitian berjalan dengan lancar. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan peneliti sebagai berikut :

a. Observasi

Menurut Hadi dalam Sugiyono (2017:203) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis, dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik observasi ini digunakan untuk mengamati secara langsung karyawan PT. PG Candi Baru Sidoarjo.

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016:199) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dengan teknik ini peneliti memberikan sebuah pernyataan tertulis kepada responden karyawan PT. PG Candi Baru Sidoarjo secara langsung untuk dijawab.

c. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Sugiyono (2015: 329) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian PT. PG Candi Baru Sidoarjo meliputi dokumen primer (rekapan kerja karyawan) dan dokumen sekunder (laporan atau cerita karyawan lain).

3.6 Pengujian Data

Berdasarkan perolehan data penelitian ini akan menggunakan data kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan PT. PG Candi Baru Sidoarjo dan menggunakan data yang diperoleh dari hasil wawancara terhadap karyawan PT. PG Candi Baru Sidoarjo.

3.6.1 Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu alat ukur atau instrumen pengukuran dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Alat yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai alat ukur yang memiliki validitas rendah. Validitas menurut Sugiyono (2017:125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui ketetapan suatu instrument (alat ukur) dalam mengukur gejala yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda. Menurut Sujarweni (2015 : 110) uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi reponden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Reliabilitas instrumen yaitu suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama maka akan menghasilkan data yang sama. Berdasarkan definisi tersebut, maka reliabilitas dapat diartikan

sebagai suatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian, dan kekonsistenan. Suatu alat disebut realibel apabila dalam beberapa kali.

3.7 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

Teknik analisis dari sebuah data perlu ditentukan untuk mendapat data yang akurat. Setelah melakukan teknik analisis baru akan dilakukan uji hipotesis dari sebuah data.

3.7.1 Teknik analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:125), analisis kuantitatif adalah cara menganalisis data yang berbentuk angka yang dibandingkan anatar satu dengan yang lainnya. Berikut ini adalah teknik analisis dan uji hipotesis sebuah data. Maka analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan rumus :

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

Keterangan :

Y	=	Produktivitas
a	=	Konstanta
X ₁	=	Komunikasi
X ₂	=	Kerjasama Tim
X ₃	=	Lingkungan Kerja
b ₁ , b ₂ , b ₃	=	Koefisien regresi
e	=	Error (Variabel lain tidak dijelaskan)

3.7.2 Uji Hipotesis

3.7.2.1 Uji Hipotesis 1 (Uji f / Simultan)

Untuk melihat pengaruh variabel secara simultan terhadap variabel terikat digunakan uji f :

1. Menentukan hipotesis

- a. $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, secara simultan tidak terdapat pengaruh Komunikasi (X_1), Kerjasama Tim (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y).
- b. $H_0 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, secara simultan terdapat pengaruh Komunikasi (X_1), Kerjasama Tim (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y).

2. Membuat Batasan nilai

Tingkat yang digunakan dalam penelitian adalah $\alpha = 0,05$ /dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan $df = (k-1)$ dan $(h-k)$ dimana k adalah banyaknya variabel dan h adalah jumlah data.

3. Menentukan F_{hitung}

Perhitungan uji F dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

F_{hitung} = F_{hitung} yang dibandingkan dengan F_{tabel}

R^2 = Koefisien kolerasi ganda

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

4. Kriteria pengambilan keputusan untuk uji F, yaitu :

a. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel bebas (X) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

b. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

Dengan kata lain jika nilai signifikan (sig) Uji F lebih kecil dari taraf nyata 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

3.7.2.2 Uji Hipotesis 2 (Uji t / Parsial)

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan secara individu antara variabel bebas dan variabel terikat yang dimaksud. Dalam hal ini dengan melihat uji t dapat diketahui masing-masing variabel secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis

a. $H_0 : b_1 = 0$, artinya bahwa secara parsial tidak ada pengaruh Komunikasi (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y).

- b. $H_1 : b_1 \neq 0$, artinya bahwa secara parsial ada pengaruh Komunikasi (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y).
- c. $H_0 : b_2 = 0$, artinya bahwa secara parsial tidak ada pengaruh Kerjasama Tim (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y).
- d. $H_0 : b_2 \neq 0$, artinya bahwa secara parsial ada pengaruh Kerjasama Tim (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- e. $H_0 : b_3 = 0$, artinya bahwa secara parsial tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- f. $H_1 : b_3 \neq 0$, artinya bahwa secara parsial ada pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y).

2. Menentukan Batasan nilai tabel

Tingkat yang diinginkan dalam penelitian ini adalah $\alpha = \text{Error! Reference source not found} = 0,05$ dengan interval keyakinan sebesar 95%.

3. Menentukan t_{hitung}

Perhitungan Uji t dilakukan dengan rumus :

$$T_{hitung} = \frac{h-B}{Sb}$$

Keterangan :

h = Koefisien regresi parsial sampel

B = Koefisien regresi parsial populasi

Sb = Standart error koefisien regresi sampel

4. Kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Artinya bahwa variabel bebas (X) secara parsial tidak berpengaruh Terhadap variabel terikat (Y).

- b. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

3.7.2.3 Penentuan Variabel Dominan

Untuk mengetahui variabel mana yang dominan diantara variabel bebas yang terdiri dari Komunikasi (X_1), Kerjasama Tim (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y) dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo, maka dilakukan dengan melihat rangking koefisien regresi yang distandartkan (β) atau *standardized of coefficient* beta dari masing-masing variabel bebas yang signifikan, variabel yang memiliki koefisien (β) beta terbesar merupakan variabel bebas (X) yang dominan berpengaruhnya terhadap variabel terikat (Y).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Berdirinya PT. PG Candi Baru Sidoarjo

PT. PG Candi Baru Sidoarjo didirikan pada tahun 1832 oleh keluarga The Goen Tjing dengan nama N. V. Suiker Fabriek "Tjandi". Pada 31 Oktober 1911 kepemilikan beralih pada keluarga Kapten Tjoa dengan nama N. V. Suiker Pabrik "Tjandi" yang disahkan oleh Badan Hukum Panitia Pengadilan Negeri Surabaya No. 12. Sesudah perang dunia II, perusahaan ini sempat dikuasai oleh Perusahaan Negara Perkebunan XXII. Jenis gula yang dihasilkan SHS Superior Hooft Suiker dengan kapasitas pada waktu itu adalah 7500 kubik tebu per hari. Pada tahun 1941 pabrik ditutup dan berhenti giling, baru dibuka kembali pada tahun 1950 oleh orang Belanda. Setelah dinasionalisasi dalam Rapat Umum Pemegang Saham RUPS tanggal 8 Februari 1962 yang disahkan oleh Keputusan Menteri Kehakiman RI No. Y. A. 51221 tanggal 14 Oktober 1962 namanya berubah menjadi PT. Pabrik Gula Tjandi. Sebagian saham dijual ke H. Wirontono Bakrie pada tahun 1963 dan tahun 1972 seluruh sahamnya dibeli oleh H. Wirontono Bakrie. Pada tahun 1975 dilakukan peningkatan kapasitas produksi menjadi 12500 kubik tebu per hari. Pada tahun 1981 kapasitas gilingan ditingkatkan kembali menjadi 15000 kubik

tebu per hari dengan produk gula jenis SHS Superior Hooft Suiker. Sejak tahun 1991 manajemen PT. PG Candi diambil alih oleh PT. Rajawali Nusantara Indonesia (PT. RNI) dan baru pada tahun 1992 PT. Rajawali Nusantara Indonesia membeli saham PT. PG Candi sebesar 55 dari H. Wiranto Bakrie.

Anggaran Dasar Perusahaan telah mengalami beberapa kali perubahan, yang terakhir berdasarkan akte pernyataan keputusan RUPS yang dikukuhkan dengan perubahan Anggaran Dasar No. 73 tanggal 28 Juli 1993 yang dibuat oleh Imas Fatimah, Notaris di Jakarta. Berdasarkan akte tersebut maka nama perusahaan diubah menjadi "PT PG Candi Baru" dan kapasitas giling ditingkatkan menjadi 17500 kubik tebu per hari. Pada tahun 1998 dan 2004 kapasitas ditingkatkan lagi menjadi 18500 kubik tebu per hari. Sampai dengan bulan November 2004 komposisi kepemilikan saham PT. PG Candi Baru adalah 98,8 milik PT. RNI dan sisanya milik PT. Serba Guna Harapan. Tahun 2005 terjadi investasi besar dengan fokus pada penggantian mesin gilingan dari penggerak mesin uap menjadi turbin untuk peningkatan kapasitas giling dari 15.000 menjadi 20.000 kwintal per hari untuk mengimbangi melimpahnya ketersediaan tebu. Tahun 2006 kapasitasnya ditingkatkan menjadi 22000 kwintal per hari dengan gula yang dihasilkan adalah 1550 kwintal per hari dengan investasi difokuskan pada peningkatan rendemen seperti *High Grade*

Centrifugal, Evaporator dan Crystalize. Pada tahun 2009 kapasitas giling ditingkatkan menjadi 25000 kwintal per hari.

4.1.2 Lokasi Perusahaan

Lokasi objek penelitian ini terletak di Jalan Raya Candi No. 10 Sidoarjo, Jawa Timur Indonesia.

4.1.3 Visi dan Misi PT. PG Candi Baru Sidoarjo

a. Visi

Menjadi perusahaan terbaik di tingkat nasional dalam bidang industri gula dan pengelolaan aset, siap menghadapi perubahan dan tantangan serta unggul dalam kompetisi yang bertumpu pada kemampuan sendiri (*own capabilities*).

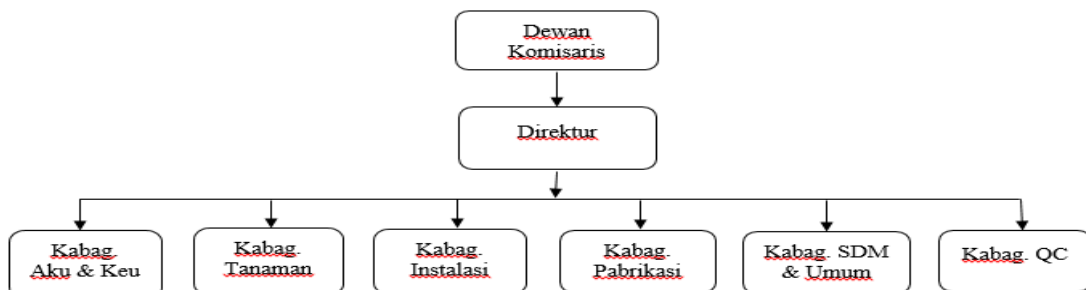
b. Misi

1. Mengelola industri gula dengan kinerja terbaik di tingkat nasional.
2. Mampu mengembangkan usaha di dalam pengelolaan aset secara profesional sebagai salah satu sumber utama perolehan laba perusahaan.
3. Meningkatkan nilai perusahaan melalui kreatifitas, inovasi, memperbaiki dan memperbaharui teknologi serta pengembangan SDM.

4. Menjalankan usaha secara maksimal dan profesional dengan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan bagi karyawan, pihak yang terlibat (stakeholders) dan menerapkan prinsip *Good Corporate Governance (GCG)* dengan baik.
5. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan hidup, masyarakat sekitarnya dan pemerintah daerah setempat.

4.1.4 Struktur Organisasi PT. PG Candi Baru Sidoarjo

Struktur organisasi PT. PG Candi Baru Sidoarjo adalah suatu bentuk gambaran secara sistematis tentang pembagaaian tugas dan wewenang serta tanggung jawab dengan system organisasi yang berbentuk garis ini dimaksudkan agar setiap anggota organisasi tersebut dapat mengetahui tugas mereka dan kepada siapa mereka bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan dan membina hubungan baik antar masing-masing individu dalam perusahaan. Untuk lebih jelasnya struktur organisasi PT. PG Candi Baru Sidoarjo dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :



Sumber : Peneliti (2020)

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. PG Candi Baru Sidoarjo

Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian yang harus dilakukan yaitu :

1. Dewan Komisaris

- a. Dewan Komisaris melakukan pengawasan atas kebijakan pengurusan, jalannya pengurusan pada umumnya, baik mengenai Perseroan maupun usaha Perseroan, serta memberi nasihat kepada Direksi. Adapun, pengawasan dan pemberian nasihat dilakukan untuk kepentingan Perseroan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan.
- b. Dalam menjalankan tugas pengawasan dan pemberian nasihat kepada Direksi, Dewan Komisaris wajib melakukannya dengan itikad baik, kehati-hatian, dan bertanggung jawab demi kepentingan Perseroan.
- c. Dewan Komisaris turut bertanggung jawab secara pribadi atas kerugian Perseroan, apabila yang bersangkutan bersalah atau lalai dalam menjalankan tugasnya sebagaimana mestinya.

2. Direktur

- a. Menyusun rencana kerja jangka panjang yang berkesinambungan
- b. Membuat kebijakan dalam bidang keuangan dan personalia
- c. Membuat kebijakan dan pedoman penyusunan tahunan

3. Kabag Akutansi dan Keuangan

- a. Menyelenggarakan pembukuan perusahaan
- b. Membuat laporan pertanggungjawaban keuangan perusahaan

- c. Membuat rencana anggaran pendapatan dan belanja perusahaan
 - d. Menyelenggarakan administrasi perusahaan
 - e. Menjalankan administrasi pergudangan, investasi dan hasil-hasil perusahaan
 - f. Mengadakan pembinaan dan pemeliharaan tenaga kerja
 - g. Mengadakan pengamanan harta kekayaan perusahaan
 - h. Membina kerja sama antar bagian dan pihak lain untuk kelancaran usaha perusahaan
4. Kabag Tanaman
- a. Bertanggung jawab kepada *General Manager* dalam hal tanaman
 - b. Menyusun rencana kebutuhan awal tanaman mengenai letak, luas, masa tanam dan jenis tebu guna mengusahakan peningkatan produksi dan menaikkan rendemen
 - c. Menyusun rencana anggaran belanja dalam bidang tanaman, tebang dan pengangkutan
5. Kabag Instalasi
- a. Merencanakan, mengkoordinir dan mengawasi pelaksanaan *maintenance* terhadap instalasi pabrik
 - b. Mengadakan pergantian dan perbaikan alat-alat produksi gula termasuk sarana dan transportasi

6. Kabag Pabrikasi
 - a. Merencanakan, mengkoordinir dan mengawasi pengelolaan proses pabrikasi pabrik gula.
 - b. Menyusun rencana kerja dan anggaran belanja dalam bidang pabrikasi
 - c. Melaksanakan kebijaksanaan perusahaan dalam bidang pabrikasi
7. Kabag. SDM & Umum
 - a. Membantu kepala keuangan dan akutansi dalam melaksanakan kebijakan direksi.
 - b. Mengurus dan mengatur keperluan tamu tamu perusahaan dan mempersiapkan tempat untuk rapat dinas serta pertemuan lainnya.
 - c. Mengumpulkan data untuk membuat gaji dan upah karyawan perusahaan.
8. Kabag QC
 - a. Mengontrol barang yang sudah jadi,
 - b. Mengontrol pelaksanaan packing.

4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Responden

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan kepada 63 karyawan pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo, maka dapat diketahui karakteristik responden penelitian, terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja dapat dilihat sebagai berikut :

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa jenis kelamin karyawan pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo terlihat pada table 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Laki-Laki	51	81%
Perempuan	12	19%
Jumlah	63	100%

Sumber : Peneliti (2020)

Berdasarkan pada table 4.1 terlihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin terdapat, 51 orang atau 81% responden laki-laki dan 12 orang atau 19% responden perempuan. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada kategori jenis kelamin perempuan. Hal ini dikarenakan pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo lebih membutuhkan karyawan berjenis kelamin laki-laki sebab dalam proses produksinya didominasi dengan pekerjaan yang cukup berat.

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa usia karyawan pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo terlihat pada tabel 4.2

sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo

Usia	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
<25 Tahun	10	16%
25 - 35 Tahun	30	48%
35 - 45 Tahun	20	32%
45 - 55 Tahun	3	5%
Jumlah	63	100%

Sumber : Peneliti (2020)

Berdasarkan pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan usia responden, terdapat 10 orang atau 16% responden berusia <25 tahun, terdapat 30 orang atau 48% responden berusia 26-35 tahun, terdapat 20 orang atau 32% responden berusia 36-45 tahun dan 3 orang atau 5% responden berusia 46-55 tahun. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dengan usia 26-35 tahun lebih banyak diantara kategori usia lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja dengan usia tersebut lebih produktif di PT. PG Candi Baru Sidoarjo.

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa pendidikan pegawai pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo terlihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan
pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
SMA	40	59%
Diploma	14	22%
Sarjana	9	19%
Jumlah	63	100%

Sumber : Peneliti (2020)

Berdasarkan pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan pendidikan responden terdapat 42 orang atau 67% responden berpendidikan SMA, 13 orang atau 21% responden berpendidikan Diploma dan 8 orang atau 13% responden berpendidikan Sarjana. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dengan pendidikan SMA lebih banyak dibandingkan dengan kategori pendidikan yang lainnya. Hal ini dikarenakan prioritas awal PT. PG Candi Baru Sidoarjo mencari karyawan yang berpendidikan maksimal SMA. Karena dahulu pendidikan SMA lebih tanggap dan berkompeten dalam menyelesaikan tugas yang sudah diberikan.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel. Tahap analisis dilakukan sampai pada scoring dan indeks,

dimana skor merupakan jumlah dari hasil perkalian setiap bobot nilai (1-5) frekuensi. Dengan menggambarkan indikator-indikator variabel diharapkan dapat menjelaskan tanggapan responden secara umum mengenai variabel Komunikasi, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pada tahap selanjutnya indeks dihitung dengan metode *mean*, yaitu membagi total skor dengan jumlah responden. Angka indeks tersebut yang menunjukkan kesatuan tanggapan seluruh responden sebagai variabel penelitian.

Menurut Sugiyono (2016:80), untuk menentukan panjang kelas interval menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Panjang Kelas} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0,8 \end{aligned}$$

Dari hasil interval kelas 0,8 maka dapat disimpulkan kriteria rata-rata jawaban responden adalah :

Tabel 4.4
Rata-Rata (Mean) Variabel Penelitian

$1,00 < x \leq 1,80$	Tidak Baik (TB)
$1,80 < x \leq 2,60$	Kurang Baik (KB)
$2,60 < x \leq 3,40$	Baik (B)
$3,40 < x \leq 4,20$	Sangat Baik (SB)
$4,20 < x \leq 5,00$	Sangat Baik Sekali (SBS)

Sumber : Sugiyono (2016)

Skala *mean* diatas untuk memberikan penelitian dalam menjawab pernyataan-pernyataan yang ada pada kuesioner. Sebagaimana dijelaskan dalam definis operasional variabel dalam penelitian ini antara lain Komunikasi (X1), Kerjasama Tim (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Kayawan (Y).

4.2.2.1 Deskripsi Analisis Karyawan Tentang Komunikasi (X1)

Analisis karyawan tentang variabel Komunikasi (X1), pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo disajikan pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Tentang Komunikasi

No	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean	Kesimpulan
		TS	KS	S	SS	SSS			
		1	2	3	4	5			
1	Karyawan mempunyai pengetahuan yang luas dan dapat menguasai materi sehingga dapat mempermudah menyampaikan ide, informasi atau pesan pada PT. PG Candi Baru	2	18	5	9	29	234	3,67	SB
	<i>Presentase (%)</i>	3,2%	28,6%	7,9%	14,3%	46,0%			
2	Karyawan mempunyai keterampilan berkomunikasi yang baik dan benar di PT. PG Candi Baru sehingga dapat mempengaruhi pekerjaan	3	20	12	9	19	210	3,33	B
	<i>Presentase (%)</i>	4,8%	31,7%	19,0%	14,3%	30,2%			
3	Karyawan PT. PG Candi Baru sikap baik dapat meminimalisasi permasalahan dalam suatu pekerjaan	2	21	11	8	21	214	3,40	B
	<i>Presentase (%)</i>	3,2%	33,3%	17,5%	12,7%	33,3%			
	Mean						3,46	SB	

Sumber : Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel 4.5 tanggapan responden terhadap variabel Komunikasi tersebut dapat dijabarkan bahwa, butir pernyataan 1 terkait dengan pengetahuan seberapa besar responden memberikan jawaban sangat baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,67%, pada butir pernyataan 2 terkait dengan keterampilan sebagian besar responden memberikan jawaban baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,33%, pada butir pernyataan 3 terkait dengan sikap seberapa besar responden memberikan jawaban baik dengan nilai rata-rata 3,40%. Dari hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai Komunikasi seberapa besar karyawan memberikan jawaban sangat baik dengan nilai rata-rata 3,46%.

4.2.2.2 Deskripsi Analisis Karyawan Tentang Kerjasama Tim (X2)

Analisis karyawan tentang variabel Kerjasama Tim (X2), pada PT.

PG Candi Baru Sidoarjo disajikan pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Tentang Kerjasama Tim

No	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean	Kesimpulan
		TS	KS	S	SS	SSS			
		1	2	3	4	5			
1	Kerjasama dalam pekerjaan dapat mempercepat waktu yang dibutuhkan dalam proses produksi di PT. PG Candi Baru	2	20	10	7	24	220	3,49	SB
	<i>Presentase (%)</i>	3,2%	31,7%	15,9%	11,1%	38,1%			

Sumber : Peneliti (2020)

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Tentang Kerjasama Tim

Lanjutan :

No	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean	Kesimpulan
		TS	KS	S	SS	SSS			
		1	2	3	4	5			
2	Karyawan memiliki kepercayaan maksimal terhadap tanggung jawab tugas yang diberikan atasan PT. PG Candi Baru	4	20	5	8	26	221	3,51	SB
	<i>Presentase (%)</i>	6,3%	31,7%	7,9%	12,7%	41,3%			
3	Karyawan PT. PG Candi Baru memiliki kekompakan antara karyawan satu dengan yang lain untuk menuju tujuan yang maksimal	2	18	12	4	27	225	3,57	SB
	<i>Presentase (%)</i>	3,2%	28,6%	19,0%	6,3%	42,9%			
	Mean							3,52	SB

Sumber : Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel 4.6 tanggapan responden terhadap variabel Kerjasama Tim tersebut dapat dijabarkan antara lain, butir pernyataan 1 terkait dengan kerjasama sebagian besar responden memberikan jawaban sangat baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,49%, pada butir pernyataan 2 terkait dengan kepercayaan sebagian besar responden memberikan jawaban sangat baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,51%, pada butir pernyataan 3 terkait dengan kekompakan sebagian besar responden memberikan jawaban sangat baik dengan nilai rata-rata 3,57%, Dari hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan

responden mengenai Kerjasama Tim sebagian besar karyawan memberikan jawaban sangat baik dengan rata-rata nilai 3,52%.

4.2.2.3 Deskripsi Analisis Karyawan Tentang Lingkungan Kerja (X3)

Analisis karyawan tentang variabel Lingkungan Kerja (X3), pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo disajikan pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean	Kesimpulan
		TS	KS	S	SS	SSS			
		1	2	3	4	5			
1	Bagi karyawan PT. PG Candi Baru penerangan yang diberikan sudah sesuai yang diharapkan	2	20	11	13	17	212	3,37	B
	<i>Presentase (%)</i>	3,2%	31,7%	17,5%	20,6%	27,0%			
2	Suhu ditempat kerja di PT. PG Candi Baru sudah diatur dengan baik	2	21	10	9	21	215	3,43	SB
	<i>Presentase (%)</i>	3,2%	33,3%	15,9%	14,3%	33,3%			
3	Kelembaban ditempat kerja di PT. PG Candi Baru sesuai dengan Kenyamanan yang diinginkan karyawan	2	20	11	10	20	215	3,41	SB
	<i>Presentase (%)</i>	3,2%	31,7%	17,5%	15,9%	31,7%			
4	Bau sisa-sisa olahan tebu tidak mengganggu proses kerja karyawan di PT. PG Candi Baru	2	20	10	9	22	218	3,46	SB
	<i>Presentase (%)</i>	3,2%	31,7%	15,9%	14,3%	34,9%			
Mean							3,41	SB	

Sumber : Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel 4.7 tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja tersebut dijelaskan sebagai berikut, butir pernyataan 1 terkait dengan Penerangan sebaigian besar responden memberikan jawaban baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,37%, pada butir pernyataan 2 terkait dengan suhu sebaigian besar responden memberikan jawaban sangat baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,43%, pada butir pernyataan 3 terkait dengan kelembaban sebaigian besar responden memberikan sangat baik dengan nilai rata-rata 3,41%, dan butir ke 4 terkait dengan aroma tidak sedap sebaigian besar responden memberikan jawaban sangat baik dengan nilai rata-rata 3,46%. Dari hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai Lingkungan Kerja sebaigian besar karyawan memberikan jawaban sangat baik dengan rata-rata 3,41%.

4.2.2.4 Deskripsi Analisis Karyawan Tentang Kinerja Karyawan (Y)

Analisis karyawan tentang variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT.

PG Candi Baru Sidoarjo disajikan pada tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean	Kesimpulan
		TS	KS	S	SS	SSS			
		1	2	3	4	5			
1	Karyawan PT. PG Candi Baru sangat teliti dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan hal penting dalam tujuan yang dicapai	2	20	13	8	20	213	3,38	B
	<i>Presentase (%)</i>	3,2%	31,7%	20,6%	12,7%	31,7%			

Sumber : Peneliti (2020)

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan

Lanjutan :

No	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean	Kesimpulan
		STS	TS	CS	S	SS			
		1	2	3	4	5			
2	Karyawan PT. PG Candi Baru dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	2	20	10	7	24	220	3,49	SB
	<i>Presentase (%)</i>	3,2%	31,7%	15,9%	11,1%	38,1%			
3	Ketetapan waktu adalah hal penilaian utama dalam pekerjaan di PT. PG Candi Baru	4	20	5	8	26	221	3,51	SB
	<i>Presentase (%)</i>	6,3%	31,7%	7,9%	12,7%	41,3%			
4	Karyawan PT. PG Candi Baru sangat mandiri didalam proses bekerja.	2	18	12	4	27	225	3,57	SB
	<i>Presentase (%)</i>	3,2%	28,6%	19,0%	6,3%	42,9%			
	Mean							3,48	SB

Sumber : Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel 4.8 tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan tersebut dijelaskan sebagai berikut, butir pernyataan 1 terkait dengan kualitas sebagian besar responden memberikan jawaban baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,38%, pada butir pernyataan 2 terkait dengan kuantitas sebagian besar responden memberikan jawaban sangat baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,49%, pada butir pernyataan 3 terkait dengan ketetapan waktu sebagian besar responden memberikan jawaban sangat baik dengan nilai rata-

rata 3,51%, dan butir ke 4 terkait dengan kemandirian kerja sebagian besar responden memberikan jawaban sangat baik dengan nilai rata-rata 3,57%. Dari hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan sebagian besar karyawan memberikan jawaban sangat baik dengan rata-rata 3,48%.

4.3 Analisis Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat, validitas suatu instrument akan mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Dengan demikian permasalahan validitas instrument (angket) akan menunjukkan pada mampu tidaknya instrument (angket) tersebut untuk mengukur objek yang diukur. Validitas item ditunjukkan dengan adanya kolerasi atau dukungan terhadap item total (skor total). Perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Bila kita menggunakan lebih dari satu faktor berarti pengujian validitas item dengan cara mengkolerasikan antara skor item dengan skor total faktor. Apabila instrument tersebut mampu untuk mengukur apa yang diukur, maka disebut valid dan sebaliknya, apabila tidak mampu untuk mengukur apa yang diukur, maka ditanyakan tidak

valid. Berikut ini adalah hasil dari pengujian validitas instrument variabel-variabel dengan *degree of freedom* (df) = n-2 :

Tabel 4.9
Pengujian Validitas Pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo

Item Pernyataan	Hasil Kolerasi	Nilai Kritis	Keterangan
	Fhitung	ftabel	
Komunikasi (X1)			
X1.1	0,823	0,248	VALID
X1.2	0,925	0,248	VALID
X1.3	0,928	0,248	VALID
Kerjasama Tim (X2)			
X2.1	0,939	0,248	VALID
X2.2	0,958	0,248	VALID
X2.3	0,979	0,248	VALID
Lingkungan Kerja (X3)			
X3.1	0,739	0,248	VALID
X3.2	0,972	0,248	VALID
X3.3	0,973	0,248	VALID
X3.4	0,929	0,248	VALID
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1.1	0,914	0,248	VALID
Y1.2	0,954	0,248	VALID
Y1.3	0,928	0,248	VALID
Y1.4	0,970	0,248	VALID

Sumber : Peneliti (2020)

Dari tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa dari indikator-indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki nilai kolerasi diatas 0,248. Hal ini berarti bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan mempunyai validitas tinggi.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya relative sama maka alat ukur tersebut reliabel. Pengambilan keputusan, jika nilai *Alpha* melebihi 0,6 maka pernyataan pada indikator variabel tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel/Indikator	Nilai Alpha	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,869	RELIABEL
Kerjasama Tim (X2)	0,956	RELIABEL
Lingkungan Kerja (X3)	0,926	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y)	0,957	RELIABEL

Sumber : Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa variabel bebas yang terdiri dari Komunikasi (X1), Kerjasama Tim (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) serta variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) masing-masing memiliki *Alpha Cronbach* yang lebih besar dari 0,6 hasil ini memberikan arti bahwa seluruh variabel tersebut adalah reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

4.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (independen) yaitu Komunikasi (X1), Kerjasama Tim (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel terikat (dependen) Kinerja Karyawan (Y). Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda.

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan *SPSS 24.0 for windows* diperoleh hasil regresi sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,365	,134		-2,731	,008
Komunikasi (X1)	,116	,030	,082	3,834	,000
Kerjasama Tim (X2)	,937	,029	,727	32,598	,000
Lingkungan Kerja (X3)	,235	,020	,215	11,520	,000

a. Dependent Variabel : Y

Sumber : Peneliti (2020)

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

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

$$Y = -0,365 + 0,116 X_1 + 0,937 X_2 + 0,235 X_3 + e$$

Dari hasil perasamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan bahwa :

- a. Nilai konstanta (a) sebesar -0,365 memberi arti apabila variabel bebas Komunikasi (X1), Kerjasama Tim (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) bernilai konstan, maka variabel terikat Kinerja Karyawan sebesar -0,365.
- b. Nilai koefisien regresi komunikasi (X1) memiliki koefisien sebesar 0,116. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Komunikasi (X1) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila Komunikasi (X1) bertambah satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,116. Artinya semakin tinggi nilai Komunikasi semakin tinggi tingkat Kinerja Karyawan PT. PG Candi Baru.
- c. Nilai koefisien regresi Kerjasama Tim (X2) memiliki koefisien sebesar 0,937. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Kerjasama Tim (X2) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila Kerjasama Tim (X2) bertambah satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,937. Artinya semakin tinggi nilai Kerjasama Tim yang dimiliki karyawan semakin tinggi tingkat Kinerja Karyawan pada PT. PG Candi Baru.
- d. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X3) memiliki koefisien sebesar 0,235. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Apabila Lingkungan Kerja (X3) bertambah satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,235. Artinya semakin tinggi nilai Lingkungan Kerja semakin tinggi tingkat Kinerja Karyawan pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo.

4.3.3 Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi naik turunnya variabel Komunikasi (X1), Kerjasama Tim (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) dapat menjelaskan naik turunnya Kinerja Karyawan (Y). Nilai R^2 adalah antara 0 sampai 1. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variabel dependen dalam menjelaskan variabel independen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi independen.

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS. 24.0 didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi Berganda (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,998 ^a	,996	,996	,335

- a. Predictor : (Constant), Komunikasi, Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja.
- b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) atau R Square adalah sebesar 0,996 atau 99,6%. Hal ini menunjukkan bahwa 99,6% variasi naik turunnya Kinerja Karyawan (Y) dapat dipengaruhi oleh naik turunnya Komunikasi (X1), Kerjasama Tim (X2) dan Lingkungan Kerja (X3), sedangkan sisanya 0.4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

4.3.3.1 Uji Hipotesis 1 Secara Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Lingkungan Kerja) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji F dengan Program *SPSS 24.0* dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.13
Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	1,664,222	3	554,741	4,933,036	,000 ^b
	Residual	6,635	59	,112		
	Total	1,670,857	62			

- a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan
b. Predictor : (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kerjasama Tim.

Sumber : Peneliti (2020)

Adapun Perumusan Hipotesis adalah :

Ho : Komunikasi (X1), Kerjasama Tim (X2) dan Lingkungan Kerja (X3), secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Kayawan (Y) pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo.

Ha : Komunikasi (X1), Kerjasama Tim (X2) dan Lingkungan Kerja (X3), secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Kayawan (Y) pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo.

Adapun Kriteria yang digunakan adalah :

- a. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $sig \geq 0,05$ maka hipotesis nol (Ho) diterima, Ha ditolak. Ini berarti bahwa ketiga variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $sig \leq 0,05$, maka hipotesis nol (Ho) ditolak, Ha diterima. Ini berarti bahwa ketiga variabel independen tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 5% dan derajat bebas (*degree of freedom*) $df = k = 3$ dan $df2 = n - k - 1 = 63 - 3 - 1 = 59$ diperoleh angka 2,76.

Hasil pengujian model secara bersama-sama (simultan) diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 4,933,036 nilai ini lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 2,76. Demikian juga dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari signifikan yang

digunakan yaitu $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel Komunikasi (X1), Kerjasama Tim (X2) dan Lingkungan Kerja (X3), secara simultan atau secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo.

4.3.3.2 Uji Hipotesis 2 secara Parsial (Uji t)

Pada uji Hipotesis parsial (Uji t) ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) dari variabel-variabel bebas yaitu Komunikasi (X1), Kerjasama Tim (X2) dan Lingkungan Kerja (X3), terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. PG Candi Baru Sidoarjo.

Adapun perumusan hipotesis antara lain :

H_0 : Komunikasi (X1), Kerjasama Tim (X2) dan Lingkungan Kerja (X3), secara parsial (individu) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo.

H_a : Komunikasi (X1), Kerjasama Tim (X2) dan Lingkungan Kerja (X3), secara parsial (individu) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo.

Adapun kriteria yang digunakan dalam uji parsial (Uji t) :

- a. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $sig \geq 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) diterima, H_a ditolak. Ini berarti bahwa ketiga variabel independen tersebut

mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel dependen.

- b. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $sig \leq 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak, H_a diterima. Ini berarti bahwa ketiga variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Nilai t tabel dengan tingkat signifikan 5% dan derajat bebas (*degree of freedom*) $df = k = 3$ dan $df_2 = n - k - 1 = 63 - 3 - 1 = 59$ diperoleh angka 1.67109.

Adapun hasil analisis uji F dan F_{hitung} dengan bantuan *SPSS 24.0 for windows* didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.14
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,365	,134		-2,731	,008
Komunikasi (X1)	,116	,030	,082	3,834	,000
Kerjasama Tim (X2)	,937	,029	,727	32,598	,000
Lingkungan Kerja (X3)	,235	,020	,215	11,520	,000

a. Dependent Variabel : Y

Sumber : Peneliti (2020)

1. Pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Perumusan hipotesis :

Ho : Variabel Komunikasi (X1), secara parsial (individu) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Kayawan (Y) pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo.

Ha : Variabel Komunikasi (X1), secara parsial (individu) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Kayawan (Y) pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo.

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas didapatkan nilai t hitung sebesar 3,834 dan nilai signifikan sebesar 0,000 dengan tingkat signifikan sebesar 0,05. Oleh karena itu $t_{hitung} (3,834) > t_{tabel} (1.67109)$ dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$, Ho ditolak dan Ha diterima artinya bahwa variabel Komunikasi (X1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Apabila dilihat berdasarkan persamaan regresi terlihat bahwa koefisien variabel komunikasi adalah positif. Hal ini berarti bahwa dengan meningkatkan Komunikasi dapat berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan PT. PG Candi Baru Sidoarjo. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. PG Candi Baru Sidoarjo.

2. Pengaruh Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Perumusan hipotesis :

Ho : Variabel Kerjasama Tim (X2), secara parsial (individu) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Kayawan (Y) pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo.

Ha : Variabel Kerjasama Tim (X2), secara parsial (individu) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Kayawan (Y) pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo.

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas didapatkan nilai t hitung sebesar 32,598 dan nilai signifikan sebesar 0,000 dengan tingkat signifikan sebesar 0,05. Oleh karena itu dan nilai $t_{hitung} (32,598) > t_{tabel} (1,67109)$ signifikan yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$, Ho ditolak dan Ha diterima artinya bahwa variabel Kerjasama Tim (X2) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Apabila dilihat berdasarkan persamaan regresi terlihat bahwa koefisien variabel Kerjasama Tim adalah positif. Hal ini berarti bahwa dengan meningkatkan Kerjasama Tim dapat berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan PT. PG Candi Baru Sidoarjo. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kerjasama Tim (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. PG Candi Baru Sidoarjo.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Perumusan hipotesis :

Ho : Variabel Lingkungan Kerja (X3), secara parsial (individu) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo .

Ha : Variabel Lingkungan Kerja (X3), secara parsial (individu) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo.

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas didapatkan nilai t hitung sebesar 11,520 dan nilai signifikan sebesar 0,000 dengan tingkat signifikan sebesar 0,05. Oleh karena itu $t_{hitung} (11,520) > t_{tabel} (1.67109)$ dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$, Ho ditolak dan Ha diterima artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Apabila dilihat berdasarkan persamaan regresi terlihat bahwa koefisien variabel Lingkungan Kerja adalah positif. Hal ini berarti bahwa dengan meningkatkan Lingkungan Kerja dapat berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan PT. PG Candi Baru Sidoarjo. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. PG Candi Baru Sidoarjo.

4.3.3.3 Uji Dominan

Untuk mengetahui variabel bebas mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat, dapat dilihat pada ranking koefisien yang distandarkan (β) atau *standardzed of coefficients* Beta dari masing-masing variabel bebas, sebagaimana tampak pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Hasil Perhitungan Variabel Dominan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,365	,134		-2,731	,008
Komunikasi (X1)	,116	,030	,082	3,834	,000
Kerjasama Tim (X2)	,937	,029	,727	32,598	,000
Lingkungan Kerja (X3)	,235	,020	,215	11,520	,000

a. Dependent Variabel : Y

Sumber : Peneliti (2020)

Dari hasil koefisien regresi yang distandaratkan (β) atau *standardized of coefficient* beta, variabel Kerjasama Tim (X2) memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan hal ini dapat dibuktikan bahwa (β) terbesar yakni 0,727. Sedangkan variabel Komunikasi (X1) hanya memiliki beta sebesar 0,082 dan variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki beta sebesar 0,215.

4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel independen yakni Komunikasi (X1), Kerjasama Tim (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) mempunyai hubungan yang erat dengan variabel dependen yakni Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo. Variabel tersebut juga mempunyai kontribusi yang besar dalam mempengaruhi peningkatan maupun penurunan Kinerja Karyawan. Variabel Komunikasi (X1), Kerjasama Tim (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 99,6% sedangkan sisanya sebesar 0,4% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel diluar penelitian ini.

Komunikasi (X1) yang baik seperti menyampaikan pesan dari atasan dan bawahan atau sebaliknya, dapat menerima dan memahami setiap arahan, memberikan alat komunikasi yang dapat digunakan dengan baik, akan membuat karyawan merasa nyaman dan diberikan perhatian penuh dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Indikator yang mempunyai skor tertinggi pada variabel Komunikasi adalah indikator dengan pernyataan “Karyawan mempunyai pengetahuan yang luas dan dapat menguasai materi sehingga dapat mempermudah menyampaikan ide, informasi atau pesan pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo”. Dengan skor mean 3,67.

Penelitian ini terbukti kebenarannya sesuai dengan teori dari Davis dalam Mangkunegara (2017:145), “komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain.” Hal ini

didukung oleh penelitian Rangkuti dkk (2020), yang menyatakan bahwa Komunikasi pada PT. Himawa Putra Medan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karena Komunikasi memiliki peran penting baik secara individu maupun kelompok dalam mengoptimalkan Kinerja Karyawan.

Hubungan Komunikasi terhadap kinerja karyawan yaitu, Komunikasi yang lancar berkaitan sekali untuk meningkatkan kinerja masing-masing karyawan melalui kepuasan kerja. Karyawan mempunyai pengetahuan yang luas dan dapat menguasai materi sehingga dapat mempermudah menyampaikan ide, informasi atau pesan pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo . Komunikasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan pekerjaan yang nantinya akan mengoptimalkan Kinerja Karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kerjasama Tim (X2) dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk menyelesaikan semua pekerjaan dengan mudah. Dimana dengan Kerjasama Tim maka karyawan menghasilkan kinerja yang optimal sehingga dapat meningkatkan produksi perusahaan. Indikator yang mempunyai skor tertinggi pada variabel Kerjasama Tim adalah indikator dengan pernyataan “Karyawan PT. PG Candi Baru memiliki kekompakan antara karyawan satu dengan yang lain untuk menuju tujuan yang maksimal”. Dengan skor mean 3,57.

Penelitian ini terbukti kebenarannya sesuai dengan teori dari Amirullah (2015:160) mendefinisikan “teamwork atau Kerjasama Tim sebagai kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan”. Hal ini didukung oleh penelitian Setiani dkk (2020), yang menyatakan bahwa Kerjasama Tim di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karena Kerjasama Tim yang baik sangat berdampak terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

Hubungan Kerjasama Tim terhadap kinerja karyawan yaitu Kerjasama Tim yang baik dapat mempermudah pekerjaan dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Karyawan PT. PG Candi Baru Sidoarjo memiliki kekompakan antara karyawan satu dengan yang lain untuk menuju tujuan yang maksimal. Sehingga Kinerja Karyawan menjadi lebih optimal.

Lingkungan Kerja (X3) sangat penting untuk menunjang karyawan dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Hampir semua karyawan menginginkan lingkungan kerja yang baik agar karyawan merasa betah dan nyaman saat bekerja. Indikator yang mempunyai skor tertinggi pada variabel Lingkungan Kerja adalah indikator dengan pernyataan “Bau sisa-sisa olahan tebu tidak mengganggu proses kerja karyawan di PT. PG Candi Baru Sidoarjo”. Dengan skor mean 3,46.

Penelitian ini terbukti kebenarannya sesuai dengan teori dari Sunyoto (2015:38) menyatakan bahwa “lingkungan kerja merupakan komponen yang

sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja”. Hal ini didukung oleh penelitian Dwihastrianti dan Wasiman (2020), yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja pada PT. Samudera Indonesia TBK berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karena Lingkungan Kerja yang baik, memberikan rasa nyaman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja optimal.

Hubungan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan yaitu, peranan Lingkungan Kerja yang baik sebagai pendorong bagi karyawan agar karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dan dapat lebih bersemangat. Bau sisa-sisa olahan tebu memang mengganggu proses kerja karyawan di PT. PG Candi Baru Sidoarjo. Namun pihak perusahaan sudah melakukan filterisasi agar aromanya tidak masuk keruangan. Sehingga proses kerja karyawan tidak terganggu dan Kinerja Karyawan menjadi lebih optimal.

Hipotesis didefinisikan sebagai alternative dugaan jawaban yang dibuat oleh peneliti. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu, Komunikasi. Namun setelah melakukan penelitian dilapangan, dan berdasarkan dari hasil koefisien regresi yang distandaratkan (β) atau *standarized of coefficient* beta, variabel Kerjasama Tim (X2) memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja

Karyawan pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo. Hal ini dapat dibuktikan bahwa (β) terbesar yakni 0,727. Sehingga dapat disimpulkan bahwa didalam perusahaan PT. PG Candi Baru Sidoarjo, bekerja secara tim sangat diperlukan untuk bersama-sama menjalankan tugas dan bertanggungjawab terhadap kualitas kerja. Dengan demikian semakin tinggi Kerjasama Tim maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Setelah melakukan penelitian dan analisis pada penelitian mengenai pengaruh Komunikasi (X1), Kerjasama Tim (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo, maka ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi (X1), Kerjasama Tim (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo. Hasil pengujian simultan model secara bersama-sama diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 4,933,036. Nilai ini lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 2,76. Demikian juga dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikan yang digunakan yaitu $\alpha = 5\%$ atau 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa variabel Komunikasi (X1), Kerjasama Tim (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo. Dalam uji ini juga menunjukkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat tersebut mempunyai tingkatan hubungan dalam kategori sangat kuat.

2. Variabel Komunikasi (X1), Kerjasama Tim (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo.
 - a. Berdasarkan uji parsial untuk variabel bebas yaitu Komunikasi (X1) nilai t_{hitung} sebesar $3,834 > t_{tabel}$ 1.67109 dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05 atau 5% (terbukti) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini sesuai dengan Mangkunegara (2017:145), “komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain”.
 - b. Berdasarkan uji parsial untuk variabel bebas yaitu Kerjasama Tim (X2) nilai t_{hitung} 32,598 $> t_{tabel}$ 1.67109 dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,002 < 0,05$ atau 5% (terbukti) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini sesuai dengan Amirullah (2015:160) mendefinisikan “teamwork atau Kerjasama Tim sebagai kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan”.
 - c. Berdasarkan uji parsial untuk variabel bebas Lingkungan Kerja (X3) nilai t_{hitung} 11,520 $> t_{tabel}$ 1.67109 dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5% (terbukti) mempunyai pengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini sesuai dengan Sunyoto (2015:38) menyatakan bahwa “lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja”.

3. Dari pengujian secara simultan dan parsial variabel bebas (X) yang terdiri dari Komunikasi (X1), Kerjasama Tim (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) yang paling berpengaruh dominan atau secara signifikan dengan nilai *standarized of coefficient* beta (koefisien beta yang distandarkan) terbesar yaitu sebesar 0,727 dengan variabel Kerjasama Tim (X2). Dibandingkan variabel Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X3).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diajukan saran antara lain :

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel Komunikasi (X1), Kerjasama Tim (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PG Candi Baru. Oleh sebab itu, perusahaan hendaknya memperbaiki 3 faktor tersebut tanpa meninggalkan salah satunya. Sehingga kinerja karyawan menjadi lebih optimal dan tujuan dari PT. PG Candi Baru Sidoarjo dapat tercapai.

2. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel Komunikasi (X1), Kerjasama Tim (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PG Candi Baru. Oleh sebab itu, diharapkan PT. PG Candi Baru Sidoarjo mampu meningkatkan Komunikasi dengan cara mengadakan kegiatan-kegiatan seperti *gathering* dan *outbond* agar dapat menjalin keakraban untuk saling mempererat hubungan antar atasan, bawahan dan sesama karyawan. Diharapkan PT. PG Candi Baru Sidoarjo mampu meningkatkan kerjasama tim yang baik. Agar dapat mempermudah pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Diharapkan PT. PG Candi Baru Sidoarjo mampu memperbaiki kondisi Lingkungan Kerja, seperti menambahkan penerangan pada ruang lingkup kerja karyawan. Agar dapat memberikan rasa nyaman kepada karyawannya saat menyelesaikan pekerjaan. Sehingga kinerja karyawan menjadi lebih optimal

3. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel Kerjasama Tim (X2) merupakan variabel dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo. Diharapkan PT. PG Candi Baru Sidoarjo dapat meningkatkan Kerjasama Tim dan sebaiknya satu minggu sekali rutin melakukan evaluasi kerja, seperti *briefing*. Untuk

meningkatkan kinerja karyawan dan komitmen tujuan bersama memajukan PT. PG Candi Baru Sidoarjo.

4. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sehingga dapat menjadikan penelitian yang lebih luas dan hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, 2015. *Kepemimpinan dan Kerjasama Tim*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Astuti, Novia Fuji, dan Sadikun Citra Rusmana. 2017. “*Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat*”. Universitas Pansundan Bandung.
- Ayu, Endang Setyo, 2017, “*Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Training pada Departement Front Office*”, Politeknik Negeri Sriwijaya
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Prenada Media Group.
- Dwihasrianti, Vivi, dan Wasiman. 2020. “*Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Samudera Indonesia Tbk*”. Jurnal Ilmiah Core It. Vol.8 No.1. Program Studi Manajemen. Universitas Putera Batam.
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan kesembilan belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heprima, Nia Devita. 2019. “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Internal, dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Odie Konveksi Tahun 2018*”. Universitas Lampung.
- Hidayat, Chandra Yudha. 2019. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Surabaya Jawa Timur*”. Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Khosim, Nanang dan Zainal Abidin. 2018. “*Pengaruh Insentif, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo*”. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke 14. Penerbit : Rosda.

- Prasendy, Benni Ismail. 2019. *“Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Supranusa Indogita”*. Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Rangkuti, Dhita Andriani, dkk . 2020. *“Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan stress kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Himawan Putra Medan”*. Jurnal Warta Edisi 63. Vol.14. No.1:1-208. Universitas Prima Indonesia.
- Sari, Tiya Intan Permata. 2018. *“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Setiani, Mutia Dwina. dkk. 2020. *“Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember”*. Jurnal Riset Manajemen. Vol.09 No.06. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma. Universitas Islam Malang.
- Sugiyono. 2015 *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D”*. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2016 *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D”*. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2017 *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D”*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni. 2015. *“Uji Reliabilitas”*. file:///C:/Users/OWNER/Downloads/1855-4187-4-PB.pdf.

Lampiran 1 : Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo)

I. Data Pribadi Responden

Untuk keperluan validitas sumber kuesioner kami membutuhkan data pribadi Bapak/Ibu dalam Rangka penggolongan dan untuk keperluan analisis. Mengingat data yang mempengaruhi keakuratan penelitian ini, saya mohon Bapak/Ibu bersedia untuk mengisi dengan sebaik-baiknya.

Bagian ini diisi dengan memberikan tanda (✓) pada kotak yang tersedia.

1. Nama : (Wajib diisi)
2. Jenis Kelamin :
 - Laki-laki
 - Perempuan
3. Usia :
 - < 25 Tahun
 - 25-35 Tahun
 - 35-45 Tahun
 - 45-55 Tahun
 -
4. Pendidikan Terakhir :
 - SD
 - SMP
 - SMA
 - D3
 - S1
 - S2

II. Daftar Pertanyaan Penelitian

Petunjuk pengisian Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pertanyaan. Pada

masing-masing pertanyaan terdapat lima alternative jawaban yang mengacu pada teknik skala Likert, yaitu

1. Tidak Setuju (TS) = 1
2. Kurang Setuju (KS) = 2
3. Setuju (S) = 3
4. Sangat Setuju (SS) = 4
5. Sangat Setuju Sekali (SSS) = 5

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.

KUESIONER KOMUNIKASI (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban Pilihan				
		TS	KS	S	SS	SSS
1.	Karyawan mempunyai pengetahuan yang luas dan dapat menguasai materi sehingga dapat mempermudah menyampaikan ide, informasi atau pesan pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo.					
2.	Karyawan mempunyai keterampilan berkomunikasi yang baik dan benar di PT. PG Candi Baru Sidoarjo sehingga dapat mempengaruhi pekerjaan					
3.	Karyawan PT. PG Candi Baru Sidoarjo sikap baik dapat meminimalisasi permasalahan dalam suatu pekerjaan					

KUESIONER KERJASAMA TIM (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban Pilihan				
		TS	KS	S	SS	SSS
1.	Kerjasama dalam pekerjaan dapat mempercepat waktu yang dibutuhkan dalam proses produksi di PT. PG Candi Baru Sidoarjo.					
2.	Karyawan memiliki kepercayaan maksimal terhadap tanggung jawab tugas yang diberikan atasan PT. PG Candi Baru Sidoarjo.					
3.	Karyawan PT. PG Candi Baru Sidoarjo memiliki kekompakan antara karyawan satu dengan yang lain untuk menuju tujuan yang maksimal.					

KUESIONER LINGKUNGAN KERJA (X3)

No.	Pernyataan	Jawaban Pilihan				
		TS	KS	S	SS	SSS
1.	Bagi karyawan PT. PG Candi Baru Sidoarjo penerangan yang diberikan sudah sesuai yang diharapkan.					
2.	Suhu ditempat kerja di PT. PG Candi Baru Sidoarjo sudah diatur dengan baik.					
3.	Kelembapan ditempat kerja di PT. PG Candi Baru Sidoarjo sesuai dengan Kenyamanan yang diinginkan karyawan.					
4.	Bau sisa-sisa olahan tebu tidak mengganggu proses kerja karyawan di PT. PG Candi Baru Sidoarjo.					

KUESIONER KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban Pilihan				
		TS	KS	S	SS	SSS
1.	Karyawan PT. PG Candi Baru Sidoarjo sangat teliti dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan hal penting dalam tujuan yang dicapai					
2.	Karyawan PT. PG Candi Baru Sidoarjo dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
3.	Ketetapan waktu adalah hal penilaian utama dalam pekerjaan di PT. PG Candi Baru Sidoarjo.					
4.	Karyawan PT. PG Candi Baru Sidoarjo sangat mandiri dalam proses bekerja					

Lampiran 2 : Frekuensi Jawaban Responden

No	Nama	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir
1	Abdul Basir	Laki-Laki	25 - 35	D3
2	Adhe Diah Sulviana	Perempuan	>25	SMA
3	Adi Priyo Utomo	Laki-Laki	>25	SMA
4	Adrian Wicaksono	Laki-Laki	25 - 35	SMA
5	Alvianta	Laki-Laki	25 - 35	D3
6	Andhika Kusuma	Laki-Laki	25 - 35	SMA
7	Angelina Sari	Perempuan	>25	SMA
8	Ardian S.	Laki-Laki	25 - 35	SMA
9	Ari Sutikno	Laki-Laki	35 - 45	D3
10	Ari Wijaya M.	Laki-Laki	25 - 35	SMA
11	Bakti S.	Laki-Laki	25 - 35	D3
12	Bambang arifin	Laki-Laki	>25	SMA
13	Bayu Fajar	Laki-Laki	25 - 35	D3
14	Benny Anantha S.	Laki-Laki	25 - 35	S1
15	Budi Suyatno	Laki-Laki	35 - 45	SMA
16	Budi Utomo	Laki-Laki	25 - 35	D3
17	Damini Putri	Perempuan	25 - 35	D3
18	Dani Febri	Laki-Laki	35 - 45	SMA
19	Denny Mahendra	Laki-Laki	35 - 45	S1
20	Devintha M.	Perempuan	25 - 35	SMA
21	Didik Suratmo	Laki-Laki	35 - 45	SMA
22	Dika P.	Laki-Laki	35 - 45	SMA
23	Dimas Nurdin	Laki-Laki	35 - 45	SMA
24	Dono Subondo	Laki-Laki	35 - 45	SMA
25	Dwi Haryanto	Laki-Laki	35 - 45	SMA
26	Eci Susi	Perempuan	25 - 35	SMA
27	Edi R.	Laki-Laki	25 - 35	SMA
28	Edi Susanto	Laki-Laki	>25	SMA
29	Egik S.	Laki-Laki	25 - 35	SMA
30	Eki Purnomo	Laki-Laki	25 - 35	D3
31	Eko Susilo	Laki-Laki	45 - 55	S1
32	Emil Q.	Laki-Laki	25 - 35	D3

Lanjutan Frekuensi Jawaban Responden

No	Nama	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir
33	Etik	Perempuan	25 - 35	D3
34	Evano Dherikno	Laki-Laki	25 - 35	D3
35	Fakthur Rozi M.	Laki-Laki	>25	SMA
36	Firmansyah	Laki-Laki	35 - 45	SMA
37	Fitri Retno Pamungkas	Perempuan	35 - 45	SMA
38	Gigih Bagus	Laki-Laki	25 - 35	SMA
39	Hangga Prasetyo	Laki-Laki	25 - 35	SMA
40	Hendra	Laki-Laki	>25	SMA
41	Hendrik	Laki-Laki	35 - 45	S1
42	Imam Jazuli	Laki-Laki	25 - 35	SMA
43	Indriana Putri	Perempuan	35 - 45	SMA
44	Irawan	Laki-Laki	25 - 35	S1
45	Lenny Diana K.	Perempuan	25 - 35	D3
46	Lucky Trianto	Laki-Laki	>25	SMA
47	Mandala Y.	Laki-Laki	25 - 35	SMA
48	Muhammad Riyan	Laki-Laki	25 - 35	SMA
49	Muhammad Rohim	Laki-Laki	25 - 35	SMA
50	Narko	Laki-Laki	35 - 45	S1
51	Nia Kalista	Perempuan	>25	SMA
52	Priyono	Laki-Laki	35 - 45	SMA
53	Putri Andyani	Perempuan	35 - 45	D3
54	Rendy P.	Laki-Laki	25 - 35	S1
55	Retno Kusuma Dewi	Perempuan	>25	SMA
56	Reza A.	Laki-Laki	25 - 35	S1
57	Rizky Hidayat	Laki-Laki	35 - 45	SMA
58	Rudy Ardianto	Laki-Laki	25 - 35	SMA
59	Suparno	Laki-Laki	45 - 55	S1
60	Supri	Laki-Laki	35 - 45	SMA
61	Tony D. S.	Laki-Laki	35 - 45	SMA
62	Tri P.	Laki-Laki	45 - 55	D3
63	Wijayanto	Laki-Laki	35 - 45	SMA

Lampiran 3 : Hasil Uji SPSS

a. Hasil Uji Validitas

Validitas Variabel Komunikasi (X1)

Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	Total_X1
X1_1	Pearson Correlation	1	,586**	,595**	,823**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	63	63	63	63
X1_2	Pearson Correlation	,586**	1	,902**	,925**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	63	63	63	63
X1_3	Pearson Correlation	,595**	,902**	1	,928**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	63	63	63	63
Total_X1	Pearson Correlation	,823**	,925**	,928**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	63	63	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Validitas Variabel Kerjasama Tim (X2)

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	Total_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	,820**	,886**	,939**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	63	63	63	63
X2_2	Pearson Correlation	,820**	1	,930**	,958**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	63	63	63	63
X2_3	Pearson Correlation	,886**	,930**	1	,979**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	63	63	63	63
Total_X2	Pearson Correlation	,939**	,958**	,979**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	63	63	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Correlations

		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	Total_X3
X3_1	Pearson Correlation	1	,592**	,592**	,504**	,739**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	63	63	63	63	63
X3_2	Pearson Correlation	,592**	1	,996**	,919**	,972**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	63	63	63	63	63
X3_3	Pearson Correlation	,592**	,996**	1	,923**	,973**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	63	63	63	63	63
X3_4	Pearson Correlation	,504**	,919**	,923**	1	,929**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	63	63	63	63	63
Total_X3	Pearson Correlation	,739**	,972**	,973**	,929**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	63	63	63	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Total_Y1
Y1_1	Pearson Correlation	1	,892**	,732**	,833**	,914**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	63	63	63	63	63
Y1_2	Pearson Correlation	,892**	1	,820**	,886**	,954**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	63	63	63	63	63
Y1_3	Pearson Correlation	,732**	,820**	1	,930**	,928**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	63	63	63	63	63
Y1_4	Pearson Correlation	,833**	,886**	,930**	1	,970**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	63	63	63	63	63
Total_Y1	Pearson Correlation	,914**	,954**	,928**	,970**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	63	63	63	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Hasil Uji Reliailitas

Reliabilitas Variabel Komunikasi (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	63	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,869	3

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliabilitas Variabel Kerjasama Tim (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	63	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,956	3

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	63	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,926	4

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	63	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,957	4

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

c. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	-,365	,134		-2,731	,008
	Total_X1	,116	,030	,082	3,834	,000
	Total_X2	,937	,029	,727	32,598	,000
	Total_X3	,235	,020	,215	11,520	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

d. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,998 ^a	,996	,996	,335

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

e. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1664,222	3	554,741	4933,036	,000 ^b
	Residual	6,635	59	,112		
	Total	1670,857	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kerjasama Tim

f. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,365	,134		-2,731	,008
	Total_X1	,116	,030	,082	3,834	,000
	Total_X2	,937	,029	,727	32,598	,000
	Total_X3	,235	,020	,215	11,520	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 4 : Tabel

a. Tabel r

Tabel r untuk df = 51 - 68					
df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.428
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.421
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.411
60	0.2108	0.25	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.248	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.288	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.315	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876

68	0.1982	0.2352	0.2776	0.306	0.385
-----------	--------	--------	--------	-------	-------

b. Tabel f

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk Penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82

c. Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 45 – 66)							
Df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041

66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
-----------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------