

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DISIPLIN DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. ELECTRONIC CITY, TBK CABANG PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :**

**BERLY ANANTA**

**NPM : 18.01.11.0017**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2022**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**PALEMBANG**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

**Nama** : **BERLY ANANTA**  
**Nomor Pokok** : **1801110017**  
**Jurusan/Prog. Studi** : **Ekonomi / Manajemen**  
**Jenjang Pendidikan** : **Strata 1**  
**Mata Kuliah Pokok** : **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**  
**Judul** : **Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Electronic City, Tbk Cabang Palembang**


**Pembimbing Skripsi:**

**Tanggal** 17 Maret 2022 **Pembimbing I** : **Rustam Effendi, SE, M.Si**  
**NIDN: 0210116101**

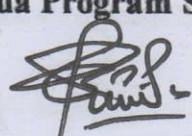
**Tanggal** 16 Maret 2022 **Pembimbing II** : **Herman Efrizal, SE, M.M**  
**NIDN: 0207125901**

**Mengetahui,**

**Dekan Fakultas Ekonomi**

  
**Dr. Msy. Mikial SE, M.Si, Ak, CA, CSRS**  
**NIDN: 02220085901**

**Ketua Program Studi**

  
**Mariyam Zanariah, SE.,MM**  
**NIDN:0222096301**



**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

**Nama** : **BERLY ANANTA**  
**Nomor Poken** : **1801110017**  
**Jurusan/Prog. Studi** : **Ekonomi / Manajemen**  
**Jenjang Pendidikan** : **Strata 1**  
**Mata Kuliah Pokok** : **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**  
**Judul** : **Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Electronic City, Tbk Cabang Palembang**

**Penguji Skripsi :**

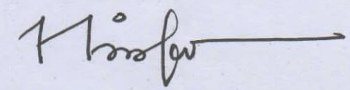
**Tanggal** 11 April 2022 **Ketua Penguji**

  
: **Rustam Effendi, SE, M.Si**  
**NIDN: 0210116101**

**Tanggal** 11 April 2022 **Penguji I**

  
: **Herman Efrizal, SE, M.M**  
**NIDN: 0207125901**

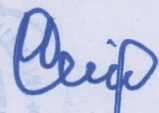
**Tanggal** 11 April 2022 **Penguji II**

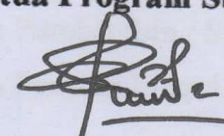
  
: **Hj. Nina Fitriana, SE, M.Si**  
**NIDN: 0012116501**

**Mengesahkan,**

**Dekan Fakultas Ekonomi**

**Ketua Program Studi**

  
**Dr. Msy. Mikia, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS**  
**NIDN: 02220085901**

  
**Mariyam Zanariah, SE, MM**  
**NIDN: 0222096301**

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**“Semakin Tinggi Tingkat Kebahagiaan  
Maka Semakin Besar Resiko Kedukaan Yang Diterima”**

**(Ann)**

**“Hidup dan Mati Menyimpan Misteri,  
Setiap manusia memiliki Duka Rahasiannya yang tidak diketahui Dunia.  
Sebuah Kehadiran akan terasa saat Kehilangan telah merenggutnya  
Jika itu terjadi, maka hanya Penyesalan yang akan tercipta”**

**“No System Is Safe, Nothing Is Impossible”**

**(Brader BiL)**

### **Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk:**

- ▶ Ayah dan Ibu tercinta
- ▶ Adik ku tersayang
- ▶ Dosen Pembimbing Skripsiku
- ▶ Dosen Pembimbing Akademikku

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Berly Ananta  
NPM : 1801110017  
Program Studi : Manajemen  
Program Pendidikan : Strata (S.1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Electronic City, Tbk Cabang Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, Maret 2022



Berly Ananta

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat serta Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ELECTRONIC CITY, TBK CABANG PALEMBANG”** sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Tridianti Palembang.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak sekali mengalami kendala, namun berkat bimbingan, dukungan dan kerja sama dari dosen, keluarga, dan teman-teman, terutama Allah SWT, sehingga semua kendala tersebut dapat teratasi.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis menyampaikan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, M.M selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
4. Bapak Rustam Effendi, SE.M.Si selaku Pembimbing I Skripsi yang telah banyak memberikan masukan, saran serta dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Herman Efrizal, SE, M.M selaku Pembimbing II Skripsi yang selalu memberi pengarahan, masukan, dan pemahaman dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen di Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis.

7. Pimpinan dan seluruh Pegawai di PT Electronic City Cabang Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan membantu penulis dalam memperoleh data.
8. Ayahku M Sobirin Agustjik dan Ibuku Ellya tercinta yang sangat berharga dihidupku tidak ada yang sebanding dengannya. Selalu mengutamakan kebahagiaanku daripada dirinya, Selalu memberikan dukungan serta selalu memunajatkan doa disetiap proses langkahku.
9. Adikku Alm M Bily Arthala tersayang yang selalu bijak serta memahamiku dalam keadaan apapun. Dia tetap hidup dijiwaku walaupun tak terlihat.
10. Adik ku Abib tersayang yang selalu membuat sesuatu menjadi canda tawa.
11. Dan teman-teman seperjuangan yang memberikan semangat kalian adalah Virak, Mesa, Pujek, Serli, Adel, Siti, Ziro, Intan, mereka terbaik yang pernah saya temui.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan walaupun penulis telah berusaha dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan guna penyempurnaan penyusunan dan penulisan skripsi ini.

Palembang, Maret 2022

Berly Ananta

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xvi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1 Kinerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Dimensi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2 Komunikasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2.1 Pengertian Komunikasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2.2 Dimensi dan Indikator Komunikasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>



2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2.4 Prinsip Prinsip Berkomunikasi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.3 Motivasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.3.1 Pengertian Motivasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.3.3 Prinsip-Prinsip dalam Motivasi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.3.4 Indikator dan Dimensi Motivasi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.4 Disiplin.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.4.1 Pengertian Disiplin.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.4.2 Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.4.3 Macam-Macam Bentuk Disiplin.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.4.5 Indikator-Indikator dan Dimensi Disiplin Kerja.	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.5 Lingkungan Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.5.2 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.5.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.5.4 Aspek-Aspek Lingkungan kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.6 Penelitian Yang Relevan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.7 Kerangka Berpikir .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.8 Hipotesis Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.1 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.1.1 Sumber Data.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.1.2 Teknik Pengumpulan Data.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2 Populasi, Sample dan Sampling.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2.1 Populasi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2.2 Sampel dan Sampling.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.3 Rancangan Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.4 Variabel dan Definisi Operasional .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.4.1 Variabel Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.4.2 Definisi operasional .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.5 Instrumen Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.5.2 Uji Validitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.5.3 Uji Reliabilitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.6 Teknik Analisis Data.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.6.1 Uji Persyaratan Analisis dan Asumsi Klasik .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.6.2 Analisis Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.7 Uji Hipotesis Statistika.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.7.1 Uji – F (Simultan) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.7.2 Uji – T (Parsial).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Electronic City Indonesia, Tbk..	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.2 Visi dan Misi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.3 Struktur Organisasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

4.2 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden...	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.3 Uji Instrumen .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.3.1 Hasil Uji Validitas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.4 Uji Persyaratan Analisis dan Asumsi Klasik ...	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.4.1 Uji Normalitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.4.2 Uji Multikolinieritas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.5 Analisis data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.5.1 Uji Analisis Linear Berganda.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.5.2 Uji Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R Squere = $R^2$ ) ....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
4.6 Uji Hipotesis .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.6.1 Hasil Uji F.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.6.2 Hasil Uji t.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.7 Pembahasan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.7.1 Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Electronic City, Tbk Cabang Palembang .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.7.2 Pengaruh Komunikasi secara partial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Electronic City, Tbk Cabang Palembang .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.7.3 Pengaruh Motivasi secara partial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Electronic City, Tbk Cabang Palembang .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.7.4 Pengaruh Disiplin secara partial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Electronic City, Tbk Cabang Palembang .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.7.5 Pengaruh Lingkungan Kerja secara partial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Electronic City, Tbk Cabang Palembang.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>defined.</b>	

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....Error! Bookmark not defined.**  
5.1 Kesimpulan .....**Error! Bookmark not defined.**  
5.2 Saran.....**Error! Bookmark not defined.**

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1. 1 Hasil observasi .....	4
Tabel 2. 1 Penelitian yang Relevan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3. 1 Operasional Variabel.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3. 2 Kisi Kisi Instrumen Kinerja Karyawan	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3. 3 Kisi Kisi Instrumen Komunikasi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3. 4 Kisi Kisi Instrumen Motivasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3. 5 Kisi Kisi Instrumen Disiplin .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3. 6 Kisi Kisi Instrumen Lingkungan Kerja	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3. 7 Interval Koefisien.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X1)	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X3)	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X4)	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinieritas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 15 Hasil Uji F ( Uji Secara Simultan) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 16 Hasil Uji t (Secara Partial) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas Normal P-P Plot	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## **ABSTRAK**

**BERLY ANANTA, Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Electronic City Cabang Palembang. (Dibawah bimbingan Bapak Drs. H. Rustam Effendi, SE,M.Si dan Bapak Herman Efrizal, SE,M.M).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Komunikasi, Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Electronic City Cabang Palembang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang responden dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji validitas dan uji reabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan Uji t dan Uji f. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan alat bantu SPSS versi 25.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Komunikasi, Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Electronic City Cabang Palembang.

**Kata kunci: Komunikasi, Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

**BERLY ANANTA, Effect of Communication, Motivation, Discipline and Work Environment on Employee Performance at PT Electronic City Palembang Branch. (Under the guidance of Mr. Drs. H. Rustam Effendi, SE, M.Si and Mr. Herman Efrizal, SE, M.M).**

This study aims to determine whether there is a significant effect of Communication, Motivation, Discipline and Work Environment on Employee Performance at PT Electronic City Palembang Branch. This study uses a quantitative method with a descriptive approach. The sample in this study were 35 respondents with saturated sampling technique. The types of data in this study are primary data and secondary data. The primary data obtained by the authors by distributing questionnaires to respondents, by conducting validity and reliability tests. While the hypothesis test is done by t-test and f-test. The data analysis technique used is multiple linear regression with SPSS version 25.

Based on the analysis results show that Communication, Motivation, Discipline and Work Environment both simultaneously and partially have a positive and significant impact on Employee Performance at PT Electronic City Palembang Branch.

**Keywords: Communication, Motivation, Discipline, Work Environment and Employee Performance**



## RIWAYAT HIDUP

**BERLY ANANTA**, Lahir di Palembang pada tanggal 30 Juni 1999 dari Ayah M. Sobirin Agustjik dan Ibu Ellya, ia anak kesatu dari tiga bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 33 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2014 di SMP Negeri 43 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2017 di SMK Negeri 3 Palembang. Pada tahun 2018 ia masuk ke perguruan tinggi Universitas Tridianti Palembang tepatnya di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen.

Palembang, April 2022

Berly Ananta

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam suatu sistem operasi perusahaan potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Peran Sumber Daya Manusia ini kemudian berkembang mengikuti perkembangan organisasi, ilmu pengetahuan dan teknologi. Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat menentukan karena bagaimanapun hebat dan canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelayan operasionalnya, tidak akan mampu menghasilkan suatu output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang tinggi. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus mampu mengelola Sumber Daya Manusia dengan sebaik mungkin agar dapat meningkatkan produktivitas di perusahaan tersebut.

Kasmir (2016:3) Sumber Daya Manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Dukungan Sumber Daya Manusia haruslah pula dilihat dari jumlah dan kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Jumlah yang dimiliki harus proposional dengan beban pekerjaan yang ada, sehingga jangan sampai terjadi kekurangan atau kelebihan Sumber Daya Manusia. Demikian pula dengan kualitas Sumber Daya Manusia haruslah memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan yang telah dipersyaratkan.

(Mangkunegara, 2014) Kinerja karyawan juga dapat diartikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain Komunikasi, Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja.

(Hamali, 2016) Mengatakan bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Terjadinya komunikasi yang harmonis baik antara karyawan dengan karyawan lain maupun antara karyawan dengan atasan maka kinerja individu karyawan maupun kinerja organisasi akan meningkat. Artinya jika komunikasi berjalan lancar dalam suatu organisasi maka masalah dalam operasional perusahaan akan dapat diminimalisasi sehingga kinerja karyawan akan dapat ditingkatkan. Komunikasi yang baik dan efektif diharapkan menghadirkan motivasi kerja yang semakin meningkat bagi semua pegawai

dengan adanya komunikasi yang baik akan memberikan motivasi bagi para pegawai untuk terus mengembangkan kinerjanya.

Motivasi menjadi penting dalam sebuah organisasi karena motivasi dapat mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Apalagi motivasi dalam bentuk dorongan mencakup hal-hal seperti menghasilkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku menuju pencapaian tujuan. Jika Karyawan merasa bahwa manajemen berkomunikasi dengan cara yang efisien, hal itu memotivasi mereka untuk melakukan lebih baik dan mengembangkan semangat tim sangat penting untuk kelancaran fungsi organisasi (Rajhans, 2012: 81).

(Mangkunegara, 2013) Disiplin kerja didefinisikan sebagai pelaksanaan manajemen yang bertujuan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kedisiplinan menunjukkan suatu kondisi yang ada pada diri karyawan dalam ketaatan terhadap peraturan dan ketetapan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai. Yang bentuknya dapat berupa lingkungan materil seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan. Menurut Farizki dan Wahyuati (2017) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas, lingkungan sekitarnya, metode kerjanya dimana seseorang bekerja, serta

peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan dengan kondisi yang nyaman akan membuatnya nyaman dalam menjalankan semua tugas dan tanggung jawabnya.

PT. Electronic City Indonesia Tbk atau yang lebih dikenal dengan Electronic City merupakan salah satu dari perusahaan retail Electronic yang juga menjadi pelopor perusahaan retail produk Electronic modern di Indonesia. Electronic City bergerak di bidang elektronik untuk mendistribusikan alat-alat Electronic yang didapatkan dari beberapa brand yang bekerja sama dengan Electronic City kepada konsumennya. Hingga saat ini pesaing dari Electronic City terus bertambah, namun tidak membuat nama Electronic City menjadi tenggelam, bahkan Electronic City makin dikenal di masyarakat.

Berdasarkan observasi awal penelitian di PT Electronic City Tbk Cabang Palembang ditemukan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor yang terdapat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1. 1**  
**Hasil observasi Mengenai Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan Pada PT. Electronic City Indonesia, Tbk Cabang Palembang**

No	Faktor Penyebab Menurunnya Kinerja	Jumlah Jawaban	Persentase
1	Adanya <i>miss communication</i> antar karyawan	9	26%
2	Kurangnya pemberian arahan positif kepada karyawan	7	20%
3	Tingkat kehadiran menurun	6	17%
4	Ketidaktepatan penyelesaian tugas	6	17%
5	Kurang antusias dalam melaksanakan tugas	7	20%
	Total	35	

*Sumber : PT. Electronic City Indonesia Tahun 2021*

Sebanyak 9 orang (26%) mengatakan bahwa adanya factor *miss communication* yang menyebabkan adanya kesalahpahaman antar karyawan yang dapat menghambat komunikasi. Salah satunya dimana saat karyawan melayani konsumen dengan mengalihkan *brand* produk atau switching produk kepelanggan. fenomena hubungan komunikasi yang terjadi belum harmonis atau terjadi *miss communication* dengan sesama karyawan dapat menghambat tersalurnya alternatif yang perlu disampaikan. Komunikasi berperan penting dalam pencapaian kinerja karyawan di PT Electronic City Cabang Palembang untuk menjalankan tugas dan fungsi pokok. Oleh sebab itu diharuskan berkomunikasi sesering mungkin untuk memecahkan suatu persoalan yang ada diperusahaan tersebut, kepekaan atau kepedulian antara atasan dan bawahan wajib direalisasikan berkomunikasi. Peranan pimpinan dan atasan harus meberikan kontribusi yang bersifat kontruksi dalam keadaan apapun atau bagaimanapun.

Selain komunikasi dalam organisasi, karyawan tidak lepas dari motivasi yang menjadi pendorong seseorang yang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Sebanyak 7 orang (20%) mengatakan bahwa menurunnya motivasi kerja karyawan karena kurangnya pemberian arahan positif terhadap karyawan. Motivasi kerja terkadang tidak terlalu diperhatikan sehingga karyawan dirasa kurang puas dan kurang antusias dalam melaksanakan tugasnya, dibidangnya masing-masing. Padahal disini dituntut untuk terus memberikan motivasi. Seseorang pemimpin harus memperhatikan hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan sehingga akan memberikan dampak positif pada totalitas pekerjaan karyawan. Sebagai seorang pimpinan akan mendapatkan sorotan

banyak terhadap orang sekelilingnya baik itu dari sikap ataupun perilaku pimpinan itu sendiri.

Ternyata kurangnya motivasi dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebanyak 6 orang (17%) rendahnya disiplin kerja karyawan karena tingkat kehadiran menurun. Hal ini juga dijumpai permasalahan terkait kedisiplinan masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh karyawan dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya sehingga membuat mereka tidak menjadi pribadi yang disiplin. Salah satunya melalui absensi kehadiran karyawan ada beberapa yang karyawan tidak hadir tanpa keterangan, ada yang datang tidak tepat waktu saat masuk kerja, serta masih ada yang menunda pekerjaan, padahal hal ini sangat penting karena perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan karyawan dalam kedisiplinan terhadap karyawan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya.

Sementara itu sebanyak 6 orang (20%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena adanya ketidaktepatan penyelesaian tugas. Kurang antusias dalam melaksanakan tugas dari data diatas menunjukkan sebanyak 7 orang (20%) bahwa dapat mempengaruhi suasana kerja kurang nyaman hingga menimbulkan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Hubungan interaksi sesama karyawan kurang harmonis, motivasi kerja yang terkadang kurang diperhatikan, penegakkan disiplin yang kurang tegas, sehingga karyawan kurang antusias dalam melaksanakan tugasnya dan akan berdampak pada lingkungan kerja tidak kondusif yang dapat mempengaruhi suasana kurang nyaman yang menghambat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan paparan diatas, penulis tertarik untuk mengembangkan PT Electronic City Tbk Cabang Palembang dan akan melakukan pengkajian apakah Komunikasi, Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja dapat menjadi faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan pada PT Electronic City Cabang Palembang.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah pada Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi, motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Electronic City Indonesia, Tbk Cabang Palembang?
2. Apakah komunikasi secara partial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Electronic City Indonesia, Tbk Cabang Palembang?
3. Apakah motivasi secara partial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Electronic City Indonesia, Tbk Cabang Palembang?
4. Apakah disiplin secara partial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Electronic City Indonesia, Tbk Cabang Palembang?
5. Apakah lingkungan kerja secara partial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Electronic City Indonesia, Tbk Cabang Palembang?



### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, membuktikan:

1. Pengaruh komunikasi, motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4. Pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan.
5. Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
  - a. Untuk menambah pengetahuan tentang masalah yang dihadapi perusahaan khususnya bidang manajemen sumber daya manusia dan penyelesaian masalah tersebut.
  - b. Penerapan wawasan dan ilmu yang diperoleh dibangku perkuliahan dalam memberikan masukan atau gagasan pemecahan masalah yang dihadapi perusahaan.
2. Bagi Akademis
  - a. Menambah wawasan peneliti dalam bidang ilmu Manajemen
  - b. Memperkaya secara empiris bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pada komunikasi, motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja karyawan untuk bahan pengambilan keputusan dan bahan studi.

### 3. Bagi Perusahaan

- a. Bagi PT. Electronic City Indonesia, Tbk Cabang Palembang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dimasa yang akan datang.
- b. Dapat mengevaluasi faktor-faktor yang berpengaruh dalam proses produksi khususnya terhadap komunikasi, motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dalam perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bayu Dimas Wicaksono, S. L. (2017). Determinasi Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum (Perum) Bulog Sub-Divre Kota Batam. *Jurnal universitas Batam dan Universitas Riau Kepulauan, Vol 4*.
- Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019). pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan studi pada rumah sakit islam banjarmasin. *jurnal maksipreneur/ volume 8 nomor 2 / tahun 2019*, 195-196.
- Sutrisno, Edy. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Siagian, Sondang (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia.  
Yogyakarta : Penerbit Andi
- Ratnasari, Sri Langgeng. (2017) Perencanaan Sumber Daya Manusia.  
Surabaya: Unggul Pangestu Nirmana Multimedia Press & Publishing
- Sani, Achmad Supriyanto., Maharani, Vivin. (2013). Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. UIN-Press. Malang
- Dr. Pandi Afandi, M. (2016). Concept & Indicator Human Resources Management. Yogyakarta..
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Ed 9, Cet. IX. Semarang: Badan Penerbit *Universitas Diponegoro*.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT BPR SEJAHTERA BATAM. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi/ volume 7 nomor 1 / tahun 2020*, 224.

- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Sinambela, Lijan Potlak. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Khair, H. F. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Vol 3 No 1*.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Meda. *In Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, No 20
- Fitrah, Moch Rizki. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Bintang Mulia & Resto Jember. *Universitas Jember*.
- Ardhani, J, & Ratnasari, SL., (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln Batam. *Dimensi, VOL. 8, NO. 2 :372-385*
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Arifah, S. N., & Muhsin, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Economic Education Analysis Journal, Vol 7 No 2*.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *In Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134–147).
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara

Medan. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 418–428.

Sugiyono, P. (2017). metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. Bandung: CV.Afabeta.

Indriantoro, Nur., Supomo, Bambang. (2014). Metodologi Penelitian Bisni Untuk Akuntansi dan Manajemen. BPFEE-Yogyakarta. Yogyakarta

Titi Hardianti, J. (2015). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima, NTB, Indonesia*.

Kumarawati, R., dkk. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4 , No 2

Ghozali, Imam (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS Semarang. *Universitas Diponegoro*

Martono, Nanang. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta

Priyatno, Dwi. (2012). Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS.

Yogyakarta: Andi