

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. KURNIA BERLIAN MAKMUR PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagai Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis**



Diajukan Oleh :

M. MIFTAHUL ARIF

1801110107

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2022

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : M. Miftahul Arif
Nomor pokok/ NPM : 1801110107
Jurusan / prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata SI
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurma Berlian Makmur Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 6/4/2023 Pembimbing I : Muhammad Said, S.E., M.Si
NIDN : 0217046401


Tanggal 6/4/2023 Pembimbing II : Liliana, S.E., M.Si
NIDN : 0214066501

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Tanggal 6/4/2023

Ketua Program Studi,
Tanggal 6/4/2023


Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

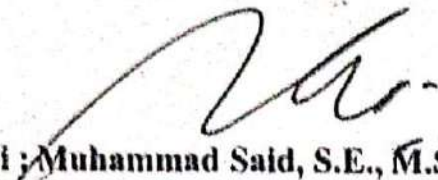

Marivam Zamariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

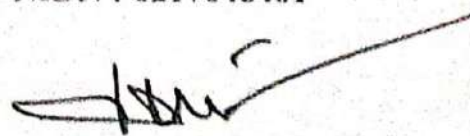
91 / PS / DFE / 25


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : M. Miftahul Arif
Nomor pokok/ NPM : 1801110107
Jurusan / prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata S1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Berlian Makmur Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 6/4/2023 Ketua Penguji : 
Muhammad Said, S.E., M.Si.
NIDN : 0217046401

Tanggal 6/4/2023 Penguji I : 
Liliana, S.E., M.Si.
NIDN : 0214066501

Tanggal 6/4/2023 Penguji II : 
Yun Suprani, S.E., M.Si
NIDN : 0207066701


Mengetahui,

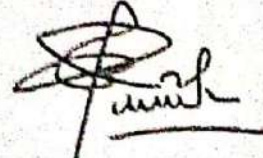
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Tanggal 6/4/2023

Ketua Program Studi,

Tanggal 6/4/2023


Dr. Masy Mikial, SE., M.Si., AK.CA.CSRS
NIDN : 0205026401


Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN : 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Apabila di dalam diri seseorang masih ada rasa malu dan takut untuk berbuat suatu kebaikan, maka jaminan bagi orang tersebut adalah tidak akan bertemunya ia dengan kemajuan selangkah pun.

‘ - Soekarno - ’

Kill them with your success, then bury them with a smile

(M. Miftahul Arif) Riwayat hidup

Kupersembahkan kepada :

- ◆ Kepada Allah SWT**
- ◆ Bapak umi dan adik tercinta**
- ◆ Diri sendiri terhebat**
- ◆ Dosen pembimbing yang kuhormati**
- ◆ Serina Riska tersayang**
- ◆ Team KKN tersayang**
- ◆ Team Angkatan 2018 tercinta**
- ◆ Almamaterku**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. Miftahul Arif

No Pokok / NPM : 1801110107

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh - sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala kosekuensinya.

Palembang, September 2022



KATA PENGANTAR

Segala puji bagi ALLAH SWT atas segala rahmat dan hidayah-nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal ini yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komsumsi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Berlian Makmur Palembang” pada tepat waktu.

Dalam penyusunan proposal ini, penulis menyadari bahwa masih banyak kesalahan maupun kekurangan dalam penyajiannya proposal ini yang taklain disebabkan oleh masih terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang penulis miliki. Namun dengan adanya bantuan, bimbingan, petunjuk maupun tidak langsung akhirnya proposal ini dapat terselesaikan sesuai jadwal yang telah direncanakan. Untuk itu, penulis mengungkapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir Hj. Nyimas Manisah,MP Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si, Ak. CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E.,M.Si Selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE., M.M selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
5. Bapak Muhammad Said, S.E., M.Si. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan proposal ini sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.

6. Ibu Liliana , S.E., M.Si. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan proposal ini sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.
7. PT. Kurnia Berlian Makmur Palembang yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan bekal ilmu selama masa studi
9. Kepada kedua orang tua ayah dan ibu, Adik-adik, Teman dan Sahabat telah mendukung saya dalam segala hal semangat dan dukungan baik materil maupun moril
10. BEM Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah mendukung saya dalam segala hal.
11. Tim KKN (Kito-Kito Nilah) yang selalu menemani dan mensupport serta memberikan semangat dalam proses pembuatan skripsi ini.

Atas segala bantuan yang telah diberikan penulis mengucapkan terima kasih, semoga amal kebaikan yang bersangkutan dapat bernilai disisi Allah SWT, untuk penulis semoga ilmu pengetahuan dan pengalaman dapat menjadi bekal kesuksesan dikemudian hari. Amin Ya Rabbal Alamin.

Palembang, Juni 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	I
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	II
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	III
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	VI
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	V
KATA PENGANTAR.....	VI
DAFTAR ISI.....	VII
DAFTAR TABEL	XI
DAFTAR GAMBAR.....	XII
ABSTRAK.....	XIII
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	XV
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Teori	8
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1.1 Tujuan Sumber Daya Manusia	9
2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	12
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	12
2.1.2.2 Jenis - Jenis Lingkungan kerja.....	13
2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	15
2.1.2.4 Dimensi Lingkungan kerja	17
2.1.2.5 Indikator Lingkungan Kerja	18
2.1.3 Komunikasi	20
2.1.3.1 Pengertian Komunikasi	20
2.1.3.2 Fungsi Komunikasi	22
2.1.3.3 Tujuan Komunikasi.....	27
2.1.3.4 Bentuk - Bentuk Komunikasi	28
2.1.3.5 Dimensi Komunikasi.....	28
2.1.3.6 Indikator Komunikasi.....	29

2.1.4 Kompetensi	30
2.1.4.1 Pengertian Kompetensi.....	30
2.1.4.2 Manfaat Kompetensi	32
2.1.4.3 Tujuan Kompetensi	33
2.1.4.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	35
2.1.4.5 Dimensi dan Indikator Kompetensi.....	36
2.1.6 Kinerja	37
2.1.6.1 Pengertian Kinerja.....	37
2.1.6.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	37
2.1.6.3 Tujuan Penilaian Kinerja	38
2.1.6.4 Manfaat Penilaian Kinerja.....	39
2.1.6.5 Indikator Kinerja.....	39
2.1.6.6 Dimensi Kinerja	40
2.2 Penelitian Yang Relevan.....	41
2.3 Kerangka Berfikir	43
2.4 Hipotesis Penelitian	44
BAB III METODE PENELITIAN	45
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	45
3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.2.1 Sumber Data	46
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	47
3.3 Populasi,Sampel Penelitian Dan Sampling	48
3.3.1 Populasi Penelitian	48
3.3.2 Sampel Penelitian.....	49
3.3.3 Teknik Sampling	50
3.4 Variabel dan Definisi Operasional Variabel	50
3.4.1 Variabel	50
3.4.2 Definisi Operasional Variabel.....	51
3.5 Instrumen Penelitian.....	55
3.6 Uji Instrumen.....	56

3.6.1 Uji Validitas.....	56
3.6.2 Uji Reliabilitas	56
3.7 Teknik Analisis Data	58
3.8 Uji Asumsi Klasik	59
3.8.1 Uji Normalitas	60
3.8.2 Uji Multikolonieritas	61
3.8.3 Uji Heterokedasitas	61
3.8.4 Uji Autokorelasi	61
3.9 Analisis Regresi Linear Berganda	61
3.10 Koefisien Korelasi (R ²)	62
3.11 Koefisien Determinasi (R ²)	64
3.12 Pengujian Hipotesis	64
3.12.1 Uji F.....	64
3.12.2 Uji t.....	65
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	67
4.1 Hasil Penelitian.....	67
4.1.1 Sejarah Singkat DPKP Kota Palembang	67
4.2 Visi Dan Misi PT. Kurnia Berlian Makmur Palembang	70
4.3 Struktur Organisasidan Pembagian Tugas	70
4.3.1 Struktur Organisasi Perusahaan.....	70
4.3.2 Pembagian Tugas.....	72
4.4 Analisis dan Pembahasan.....	74
4.4.1 Uji Validitas.....	74
4.4.2 Uji Reliabilitas	78
4.5. Uji Asumsi Klasik	81
4.5.1 Uji Normalitas	81
4.5.2 Uji Multikolonieritas	82
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	83
4.5.4 Uji Autokorelasi	84
4.6 Analisis Regresi Linier Berganda.....	86

4.7 Koefisien Korelasi	87
4.8 Koefisien Determinasi (R^2)	88
4.9 Uji Hipotesis.....	89
4.9.1 Uji Simultan (uji F).....	89
4.9.2 Uji Parsial (uji t)	90
BAB V PENUTUP	92
5.1 Kesimpulan	92
5.2 Saran	93

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3 Kerangka Berfikir Penelitian	43
Gambar 4.1 Logo Realme	67
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Perusahaan	70
Gambar 4.3 Uji Normalitas	80
Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas.....	83

DAFTAR TABEL

Tabel 2.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian	41
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	44
Tabel 3.2 Bagian dan Jumlah Karyawan.....	49
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Penelitian	52
Tabel 3.4 Skala Likert.....	56
Tabel 3.5 Skala Penafsiran dan Nilai Indikator.....	58
Tabel 3.6 Tabel Korelasi	63
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	74
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi	75
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi.....	76
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	77
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	78
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi.....	78
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi	79
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja	79
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolonieritas	81
Tabel 4.10 Hasil Uji Autokorelasi	84
Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	85
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Korelasi	86
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	87
Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan.....	88
Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial	89

ABSTRAK

Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan Pt. Kurnia Berlian Makmur Palembang (dibawah bimbingan Bapak Muhammad Said, S.E., M.Si. Dan Ibu Liliana , S.E., M.Si.)

Skripsi ini membahas Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan . Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui (1) apakah Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Berlian Makmur Palembang, (2) Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Berlian Makmur Palembang, (3) Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap karyawan PT. Kurnia Berlian Makmur Palembang, (4) Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Berlian Makmur Palembang(5) Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Kurnia Berlian Makmur Palembang. Data diuji dengan dengan menggunakan uji asumsi klasik, analisis linier berganda, dan pengujian melalui SPSS 24.

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai F hitung sebesar 21.833 dengan tingkat signifikan 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan H_3 yang menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh $t_{hitung} = 2.736$ dengan nilai signifikan sebesar $0.009 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel komunikasi diperoleh $t_{hitung} = 2.488$ dengan nilai signifikan sebesar 0.485. karena probabilitasnya signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_2 yang menyatakan bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai diterima.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kompetensi diperoleh $t_{hitung} = 3.327$ dengan nilai signifikan sebesar 0.247. karena probabilitasnya signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_3 yang menyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diterima.

Berdasarkan data diatas, diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,536. sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah 55,6%.

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

ABSTRAK

Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan Pt. Kurnia Berlian Makmur Palembang (dibawah bimbingan Bapak Muhammad Said, S.E., M.Si. Dan Ibu Liliana , S.E., M.Si.)

This thesis discusses the influence of work environment, communication and competence on employee performance. The purpose of this study is to determine (1) whether the influence of the work environment, communication and competence simultaneously affect the performance of employees of PT. Kurnia Berlian Makmur Palembang, (2) The work environment has a partial effect on the performance of employees of PT. Kurnia Berlian Makmur Palembang, (3) Communication has a partial effect on employees of PT. Kurnia Berlian Makmur Palembang, (4) Competence has a partial effect on the performance of employees of PT. Kurnia Berlian Makmur Palembang (5) The population in this study are employees of PT. Kurnia Berlian Prosperous Palembang. The data were tested using the classical assumption test, multiple linear analysis, and testing through SPSS 24.

From the ANOVA test or F test, the calculated F value is 21,833 with a significant level of 0.000. Because the significant probability is much less than 0.05, then H_0 is rejected and H_a is accepted. This shows that simultaneously H_3 which states that there is an effect of the work environment, communication and competence together on employee performance.

Based on the results of the partial test for the work environment variable, it was obtained $t_{\text{Count}} = 2.736$ with a significant value of $0.009 < 0.05$, then H_0 was rejected and H_a was accepted. This shows that partially H_1 which states that there is an influence of the work environment on employee performance is accepted.

Based on the results of the partial test for the communication variable, it was obtained $t_{\text{count}} = 2.488$ with a significant value of 0.485. because the probability is significantly less than 0.05 H_0 is rejected and H_a is accepted. This shows that partially H_2 which states that there is an influence of organizational culture on employee performance is accepted.

Based on the results of the partial test for the competency variable, it was obtained $t_{\text{count}} = 3.327$ with a significant value of 0.247. because the probability is significantly less than 0.05 H_0 is rejected and H_a is accepted. This shows that partially H_3 which states that there is an influence of leadership on employee performance is accepted.

Based on the data above, it is known that the Adjusted R Square value is 0.536. so it can be concluded that the work environment, communication and competence on employee performance is 55.6%.

Keywords: Work Environment, Communication, Competence, Employee Performance

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Muhammad Miftahul Arif, dilahirkan di Palembang pada tanggal 11 Juli 1998. merupakan anak pertama dari pasangan suami istri yang bernama Robianto S.Ag dan Heryanti. Penulis memiliki saudara laki-laki yang bernama Muhammad Habiburrahman dan saudara perempuan yang bernama Aliyah Zahra. Penulis menyelesaikan pendidikan di Taman Kanak-kanak Kemala Bhayangkari 1 Palembang, Sekolah Dasar di SD Negeri 57 Palembang, Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 4 Palembang dan Sekolah Menengah Atas di SMA Bina Warga 2 Palembang.

Sejak tahun 2018 penulis tercatat sebagai mahasiswa aktif di Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tridianti Palembang. Pada tahun 2018-2020 penulis tercatat sebagai anggota Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) FE dan pada tahun 2020-2021 penulis menjadi ketua Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) FE.

Palembang, September 2022

M.Miftahul Arif

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukannya. Sumber daya manusia hendaknya dikelola secara efektif untuk mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan dan visi yang telah ditentukannya. Selain itu sumber daya manusia pada perusahaan juga menentukan keberlangsungan serta kesuksesan perusahaan tersebut dalam dimasa yang akan datang. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas serta pemanfaatan sumber daya manusia yang bekerja didalamnya.

Keberhasilan suatu organisasi perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2014:7), kinerja merupakan sebuah proses pelaksanaan suatu pekerjaan dari apa saja yang dikerjakan sampai bagaimana cara mengerjakannya hingga hasil yang diperoleh dari proses tersebut dapat diketahui bahwa kinerja memiliki hubungan dengan hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu seorang karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja karyawan merupakan hal utama yang dilihat untuk melakukan penilaian dan evaluasi kerja. Oleh karena itu kinerja karyawan dianggap bagian

terpenting karena berkaitan langsung dengan hasil kemampuan dan keterampilan semua sumber daya manusia. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, kenyamanan ruangan, dan sebagainya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Misalkan, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya (Nitisemito 2011:182). Semua aspek yang dibutuhkan dalam lingkungan kerja haruslah ada, sebab hal ini akan menentukan bagaimana karyawan dapat bekerja secara maksimal. Selain Lingkungan Kerja, tinggi rendahnya komunikasi merupakan faktor penting dalam menjalankan suatu aktivitas, dengan adanya komunikasi aktivitas apapun dapat terjadi baik antara individu karyawan terhadap karyawan lainnya. Komunikasi tersebut dapat menimbulkan pengertian yang sama sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan juga dapat dipengaruhi oleh komunikasi.

Komunikasi yang sering terjadi PT. Kurnia Berlian Makmur Palembang” adalah karyawan antar karyawan. Dalam bekerja karyawan maupun pimpinan tidak lepas dari komunikasi yang menghubungkan keduanya untuk melaksanakan tugas masing-masing. Komunikasi merupakan kepentingan setiap orang untuk bersosialisasi dengan orang lain. Seseorang akan sulit terhubung dengan orang

lain tanpa adanya komunikasi antar setiap orang, hal ini akan menyebabkan miss communication, sehingga pekerjaan tidak dapat berjalan dengan baik. Komunikasi antara atasan dan bawahan juga perlu diperhatikan karena komunikasi atasan dengan bawahan akan menjadikan kerja semakin mendekati tujuan yang diinginkan. Komunikasi juga akan membuat karyawan semakin menjaga kekompakan dan semakin solid dalam menjalani tugas yang diberikan perusahaan.

Masalah yang berkaitan dengan komunikasi yaitu kurangnya komunikasi yang baik antara sesama karyawan sehingga akan mempengaruhi kinerja kerja karyawan, terkadang berkomunikasi dengan nada bicara yang berbeda atau sedikit bernada tinggi dapat diartikan lain oleh orang lain, sehingga munculah kesalah pahaman tersebut sehingga para karyawan masih merasa kurang puas dengankinerjanya. Komunikasi diantara para pegawai belum berjalan dengan baik, hal ini terlihat dari jarangny karyawan diajak berdiskusi, rapat-rapat, dan tidak adanya forum untuk menyampaikan keluh kesah karyawan.

Kompetensi karyawan adalah seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri karyawan agar dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif. Namun, jika pengertian kompetensi tersebut dikaitkan dengan kinerja karyawan yakni skill yang sangat penting bagi kehidupan perusahaan, terutama dalam mencapai ketentraman dan kemajuan perusahaan pada umumnya. Kompetensi merupakan faktor yang sangat berperan dalam menghasilkan kinerja karyawan, sebab karyawan yang memiliki kompetensi yang baik, tentunya mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugasnya, karena karyawan tersebut dibekali dengan keterampilan dan pengetahuan yang menjadikannya seorang yang kompeten. Sehingga dengan adanya kompetensi tersebut dapat menciptakan kinerja yang optimal.

Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu (Boulter, Dalziel, dan Hill dalam Edy Sutrisno, 2012: 203). Kemampuan seperti ini tidak hanya menyangkut aspek akademis, tetapi juga menyangkut aspek perkembangan pribadi, sosial, kematangan intelektual dan system nilai perusahaan.

Itu terlihat dengan masih adanya karyawan yang datang terlambat, adanya file-file yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan, suhu ruangan yang belum menentu pada ruangan kerja yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan disetiap ruang kerja, luas ruang kerja kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif bisa meningkatkan kinerja karyawan serta semangat dalam melakukan tugas-tugasnya.

Kompetensi karyawan dapat dikatakan sebagai salah satu penentu keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan. Maka dari itu pendidikan formal dapat menjadi acuan untuk merekrut karyawan baru dan dapat dilihat melalui pendidikan formal terakhir yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Kompetensi dan kemampuan karyawan dapat dilihat melalui pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan tersebut. Tetapi untuk benar-benar mengetahui kompetensi itu biasanya harus melalui beberapa tahap yaitu, tes psikotes dan interview. Dapat juga dilihat dari ketepatan waktu saat karyawan itu menghadiri panggilan dari perusahaan, bila tepat waktu, bisa menjadi sebuah pertimbangan untuk perusahaan menerima karyawan tersebut bahwa layak untuk dipekerjakan.

Kompetensi dan Kemampuan dari seseorang yang mengkonsentrasikan diri pada Manajemen Sumber Daya Manusia. Perkembangan kompetensi yang semakin luas dari praktisi Sumber Daya Manusia memastikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan organisasi. Kompetensi kini telah menjadi bagian dari bahasa manajemen pengembangan. Standar pekerjaan atau pernyataan kompetensi telah dibuat untuk sebagian besar jabatan sebagai basis penentuan pelatihan dan kualifikasi ketrampilan. Kompetensi menggambarkan dasar

Berdasarkan latar belakang diatas Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Kompetensi pada Kinerja Karyawan sangat menarik untuk diteliti dengan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dengan menerapkan lingkungan kerja, komunikasi, dan kompetensi agar mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Maka dalam hal inilah peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Berlian Makmur Palembang**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Berlian Makmur Palembang ?

2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Berlian Makmur Palembang ?
3. Apakah Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Berlian Makmur Palembang ?
4. Apakah Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Berlian Makmur Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Agar dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan dapat mengenai sasaran sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan:

1. Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Berlian Makmur Palembang.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Berlian Makmur Palembang.
3. Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia berlian Makmur Palembang.
4. Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. KurniaBelian Makmur Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan manfaat yaitu :

1. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh dibangku kuliah khususnya lingkup sumber daya manusia.

2. Bagi Instansi

Bagi PT. Kurnia Berlian Makmur Palembang khususnya, untuk mengetahui sejauh mana Lingkungan kerja, komunikasi dan kompetensi berdampak pada kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan/organisasi dan hasil menjadi pertimbangan membuat kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Kurnia Berlian Makmur Palembang

3. Bagi Akademik

Dapat menjadi salah satu sumber informasi dan refrensi dibidang sumber daya manusia untuk penelitian berikutnya

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2010. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung penerbit: Rosda
- Akhmad, Subekti dan Mohammad Jauhar, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustakaraya.
- Arni. 2016. *Komunikasi Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta; Bumi Aksara
- Alo, Liliweri. 2011. *Komunikasi : Serba Ada Serba Makna*. Jakarta : Kencana
- Aw Suranto. 2010. *Komunikasi Sosial Budaya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Darodjat, T.A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat Absolute*. Bandung: PT Refika Aditama
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Effendy, Onong Uchjana. 2007. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Malayu S.P Hasibuan. H, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang Tahun 2021*
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta
- Verderber, Rudolph F. & Verderber, Kathleen S. *Communicate*. USA: Wadsworth, 2005.