



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA TELEVISI  
REPUBLIK INDONESIA (TVRI) MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**IKA SYAHFITRI REZKY  
1515310574**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : IKA SYAHFITRI REZKY  
NPM : 1515310574  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN  
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA TELEVISI REPUBLIK INDONESIA (TVRI)  
MEDAN

MEDAN, JULI 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si)



(Dr. Siregar, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING I

(RIZAL AHMAD, SE., M.Si)

PEMBIMBING II

(EMI WAKHYUNI, SE., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

**PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : IKA SYAHFITRI REZKY  
NPM : 1515310574  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN  
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA TELEVISI REPUBLIK INDONESIA (TVRI)  
MEDAN

MEDAN, JULI 2019

ANGGOTA - I

(RIZAL AHMAD, SE., M.Si)



(NURAFRINA SINGGAR, SE., M.Si)

ANGGOTA - II

(EMI WAKHYUNI, SE., M.Si)

ANGGOTA - III

(DR. M. TOYIB DAULAY, SE., MM)

ANGGOTA-IV

(Dr. KIKI FARIDA FARINE, SE., M.Si)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

**NAMA** : IKA SYAHFITRI REZKY  
**NPM** : 1515310574  
**Fakultas/program studi** : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN  
**Judul Skripsi** : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA TELEVISI  
REPUBLIK INDONESIA ( TVRI ) MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juli 2019



(Ika Syahfitri Rezky)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ika Syahfitri Rezky  
Tempat/Tanggal lahir : Medan, 12 Agustus 1995  
NPM : 1515310574  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jln. Balai Desa No.2 A kp.lalang

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Juli 2019

Yang membuat pernyataan



(Ika Syahfitri Rezky)

Hal : Permohonan Meja Hijau



Medan, 30 Juli 2019  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat



Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : IKA SYAHFITRI REZKY  
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 12 Agustus 1995  
 Nama Orang Tua : SUMARDI  
 N. P. M : 1515310574  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 085216446408  
 Alamat : Jl. Balai Desa 2-A

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Televisi Republik Indonesia (TVRI) Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 examplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 examplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	0
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,100,000</b>
5. Uk. Termin Genap	Rp	3.125.000
		<u>5.225.000</u>

*M 31/7/19  
DRT*

Ukuran Toga : **S**



Hormat saya  
*Ka*  
 IKA SYAHFITRI REZKY  
 1515310574

catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



# Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

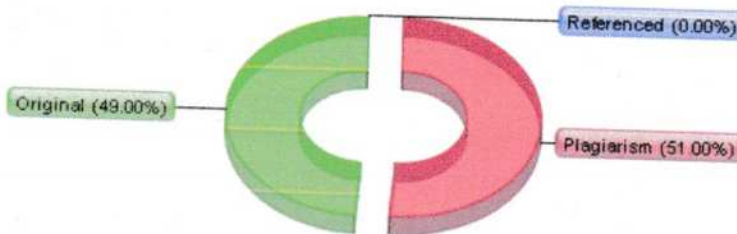
Analyzed document: 30/07/2019 09:40:36

## "IKA SYAHFITRI REZKY\_1515310574\_MANAJEMEN.docx"

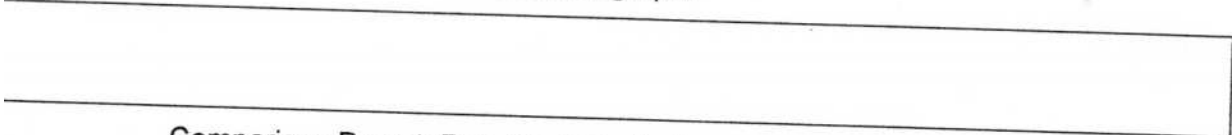
Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License4



Relation chart:



Distribution graph:



Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

- 8 wrds: 10238 <https://docplayer.info/171046-Pengaruh-kompensasi-dan-lingkungan-kerja-non-fisik-terhadap...>
- 7 wrds: 7698 <http://karyailmiah.narotama.ac.id/files/PENGARUH%20LINGKUNGAN%20KERJA%20FISIK%20DAN%20LING...>
- 2 wrds: 6814 [http://eprints.undip.ac.id/50064/1/05\\_WIDIANINGRUM.pdf](http://eprints.undip.ac.id/50064/1/05_WIDIANINGRUM.pdf)

Other Sources:]

Processed resources details:

329 - Ok / 67 - Failed

Other Sources:]

Important notes:

/ikipedia:  <b>Detected!</b>	Google Books:  <b>GoogleBooks Detected!</b>	Ghostwriting services:  [not detected]	Anti-cheating:  [not detected]
------------------------------------	---	--	--------------------------------------



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

### PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : IKA SYAHFITRI REZKY  
 Tempat/Tgl. Lahir : medan / 12 Agustus 1995  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310574  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3.46  
 Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

Judul SKRIPSI	Persetujuan
Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kinerja karyawan pada Televisi Republik Indonesia Medan	<input type="checkbox"/>
Analisis faktor - faktor yang mempengaruhi loyalitas dan pengaruh motivasi karyawan terhadap kepuasan kerja pada Televisi Republik Indonesia Medan	<input checked="" type="checkbox"/>
Pengaruh tingkat upah, Kesejahteraan, dan Loyalitas terhadap kinerja karyawan pada Televisi Republik Indonesia Medan	<input type="checkbox"/>

Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda

Pengaruh tingkasan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Televisi Republik Indonesia (TVRI) Medan, 27 Desember 2018

Rektor :   
 (Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Pemohon,   
 (Ika Syahfitri Rezky)

Nomor : .....  
 Tanggal : .....  
 Disahkan oleh :  
 Dekan   
 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal : 27 Desember 2018.  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I :  
  
 (Rival Ahmad SE., M.Si.)

Tanggal : 27 Desember 2018.  
 Disetujui oleh :  
 Ka. Prodi Manajemen   
 (NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal : 27/Des/2018  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing II :  
  
 (Emi Watiyuni)

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01	Revisi: 02	Tgl. Eff: 20 Des 2015
----------------------------	------------	-----------------------





**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin\_fe@unpab.pancabudi.org

http://www.pancabudi.ac.id

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
 Fakultas : MANAJEMEN / SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : RIZAL AHMAD, S.E., M.Si  
 Nama Mahasiswa : IKA STAFITRI KEAY  
 Jurusan / Program Studi : MANAJEMEN  
 No. Stambuk / NPM : 2015.7.1810310574  
 Jenjang Pendidikan : Strata I  
 Judul Proposal : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN PERUMBUK INDONESIA MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
	Acc Sempurna 		

Medan,  
 Diketahui / Disetujui Oleh :  
 Dekan

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum



Dosen Pembimbing I

Rizal Ahmad, S.E., M.Si



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org)

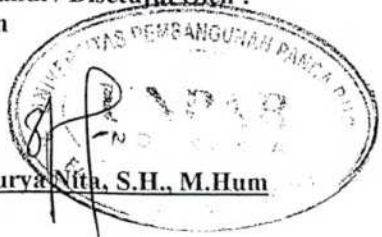
<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

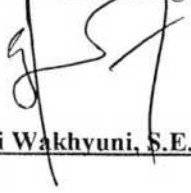
UNIV / PTS : UNIVERSITAS PANCA BUDI  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing II : EMY WAKHYUNI SE, M.Si  
 Nama Mahasiswa : IKA SYAHPUTRI RESKY  
 Jurusan / Program Studi : MANAJEMEN  
 No. Stambuk / NPM : 0015 / 1513010594  
 Jenjang Pendidikan : Strata I  
 Judul Proposal : PENGARUH UNGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEKAWAI PADA TELEVISI REPUBLIK INDONESIA MEDAN.

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
		J A	
		J A	
		J A	
		J A	
		J A	
	Ace Sempru	J A	

Medan,  
 Diketahui / Disetujui Oleh :  
 Dekan

  
Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing II

  
Emi Wakhunyi, S.E., M.Si



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : Sosial Sains  
 Dosen Pembimbing II : Emi Wakhayuni, S.E., M.Si  
 Nama Mahasiswa : Ika Wahyuni Resty  
 Jurusan / Program Studi : Manajemen  
 No. Stambuk / NPM : 205 / 195210574  
 Jenjang Pendidikan : Strata I  
 Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Televisi Republik Indonesia Medan.

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
29/6 2019	Perbaikan Bab III		
10/7 2019	Perbaikan penulisan Saran.		
24/7 2019	Ace Siday MH		

Medan,  
 Diketahui / Disetujui Oleh :  
 Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing II

Emi Wakhayuni, S.E., M.Si



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp. (061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca budi  
 Fakultas : Sosial Sains  
 Dosen Pembimbing I : Rizal Ahmad, S.E., M.Si  
 Nama Mahasiswa : Ka Syahfitri KPRKy  
 Jurusan / Program Studi : Management  
 No. Stambuk / NPM : 2015 / 151510574  
 Jenjang Pendidikan : Strata I  
 Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja pegawai pada Televisi Republik Indonesia Medan.

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
02/7 2019	Perbaikan Saran.		
09/7 2019	Perbaikan Saran		
	Aec Sudary Muli 20/7/19		

Medan,  
 Diketahui / Disetujui Oleh :  
 Dekan

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum



Dosen Pembimbing I

Rizal Ahmad, S.E., M.Si



STASIUN SUMATERA UTARA

LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK  
TELEVISI REPUBLIK INDONESIA  
STASIUN SUMATERA UTARA  
JL. Putri Hijau - Medan, Sumatera Utara  
Telp : (061) - 4528871, Fax : (061) - 4520560  
Email : tvrisumut@yahoo.com

Nomor : 130 /II.4/TVRI/2019  
Lamp : -  
Hal : Observasi

Medan, 21 Februari 2019

Kepada :  
Yth, Dekan Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi  
di -  
Medan

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat Ibu Nomor : 3838/17/FSSM/2019 tanggal 19 Februari 2019 perihal tersebut diatas, dengan ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya permohonan dapat disetujui.

Untuk pelaksanaannya agar memenuhi ketentuan sebagai berikut :

1. Izin Observasi diberikan kepada :

Nama : IKA SYAHFITRI REZKY  
NPM : 1515310574  
Prodi : Manajemen  
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kerja Pada Televisi Republik Indonesia Medan.

2. Pelaksanaan Observasi dimulai pada tanggal 25 Februari 2019 s/d selesai dibawah bimbingan dan Pengawasan Kepala Bagian Umum TVRI Stasiun Sumatera Utara.

3. Selama melaksanakan Observasi Mahasiswa yang bersangkutan agar memenuhi peraturan yang berlaku di TVRI Stasiun Sumatera Utara.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian Bapak diucapkan terima kasih.

KEPALA,

embusan :  
Kepala TVRI Stasiun Sumut (sebagai laporan)  
Kepala Bagian Umum  
TVRI Stasiun Sumut



Drs. WISNUGROHO, MM  
Nip. 196111111988031005

## ABSTRAK

---

Analisis penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan komunikasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Televisi Republik Indonesia Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial, uji simultan dan uji determinasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Televisi Republik Indonesia Medan, dan sampel sebanyak 43 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan komunikasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Televisi Republik Indonesia Medan.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Komunikasi dan Kinerja Pegawai**

## **ABSTRACT**

---

*Research analysis to determine whether the physical work environment, non-physical work environment and partial and simultaneous communication have a positive and significant effect on employee performance on Television of the Republic of Indonesia Medan. The data analysis techniques used are quantitative methods with the help of SPSS version 16.0 program. This study uses classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial test, simultaneous test and deterministic test. The population in this study was all Television employees of the Republic of Indonesia Medan, and a sample of 43 respondents. Primary data retrieval using questionnaire. The results show that the physical work environment, the non-physical work environment and partial and simultaneous communication have a positive and significant effect on employee performance on Television of the Republic of Indonesia Medan.*

**Keywords : Physical Work Environment, Non Physical Work Environment, Communication and Employee Performance**

## DAFTAR ISI

### Halaman

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I           PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	8
C. Rumusan Masalah .....	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	10
E. Keaslian Penelitian.....	12
<b>BAB II          TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori.....	13
1. Kinerja.....	13
a. Pengertian Kinerja.....	13
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	14
c. Penilaian Kinerja.....	19
d. Manfaat Penilaian Kinerja .....	22
e. Metode Penilaian Kinerja.....	23
f. Indikator Kinerja .....	25
2. Lingkungan Kerja .....	27
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	27
b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	29
c. Manfaat Lingkungan Kerja .....	30
d. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja .....	30
3. Komunikasi .....	38
a. Pengertian Komunikasi .....	38
b. Fungsi Komunikasi .....	40
c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi .....	42
d. Hambatan dalam Komunikasi .....	45
e. Indikator Komunikasi .....	46
B. Penelitian Terdahulu .....	47
C. Kerangka Konseptual.....	51
D. Hipotesis .....	55
<b>BAB III        METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	56
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	56



	C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber.....	57
	D. Variabel Penelitian & Definisi Operasional .....	59
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	61
	F. Teknik Analisis Data.....	61
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	A. Hasil Penelitian .....	68
	1. Deskripsi Objek Penelitian .....	68
	2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas Televisi Republik Indonesia Medan .....	70
	3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	73
	4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	75
	5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	90
	6. Pengujian Asumsi Klasik.....	94
	7. Regresi Linier Berganda .....	99
	8. Uji Hipotesis .....	100
	B. Pembahasan.....	103
	1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai .....	103
	2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai .....	104
	3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	105
	4. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai	106
<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN</b>	
	A. Simpulan .....	108
	B. Saran .....	109
	<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
	<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	48
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian .....	56
Tabel 3.2 Sampel Penelitian.....	57
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel .....	59
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	73
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	73
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	74
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	74
Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden.....	75
Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Penerangan ( $X_{1.1}$ ) .....	75
Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Udara ( $X_{1.2}$ ) .....	77
Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebersihan ( $X_{1.3}$ ).....	78
Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Keamanan Kerja ( $X_{2.1}$ ) .....	79
Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Karyawan ( $X_{2.2}$ ) .....	80
Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Ruang Gerak ( $X_{2.3}$ )....	82
Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterbukaan ( $X_{3.1}$ )....	83
Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Empati ( $X_{3.2}$ ) .....	84
Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Dukungan ( $X_{3.3}$ ) .....	85
Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas ( $Y_{.1}$ ).....	87
Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas ( $Y_{.2}$ ).....	88
Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab ( $Y_{.3}$ )	89
Tabel 4.18 Uji Validitas ( $X_1$ ) Lingkungan Kerja Fisik .....	90
Tabel 4.19 Uji Validitas ( $X_2$ ) Lingkungan Kerja Non Fisik .....	91
Tabel 4.20 Uji Validitas ( $X_3$ ) Komunikasi.....	92
Tabel 4.21 Uji Validitas (Y) Kinerja.....	92
Tabel 4.22 Uji Reliabilitas ( $X_1$ ) Lingkungan Kerja Fisik .....	93
Tabel 4.22 Uji Reliabilitas ( $X_2$ ) Lingkungan Kerja Non Fisik .....	93
Tabel 4.23 Uji Reliabilitas ( $X_3$ ) Komunikasi.....	94
Tabel 4.24 Uji Reliabilitas (Y) Kinerja.....	94

Tabel 4.25 Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i> .....	96
Tabel 4.26 Uji Multikolinieritas.....	97
Tabel 4.27 Regresi Linier Berganda .....	99
Tabel 4.28 Uji Simultan .....	100
Tabel 4.29 Uji Parsial.....	101
Tabel 4.30 Uji Determinasi.....	102

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	54
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas .....	95
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas .....	95
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas .....	98

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas limpahan berkat dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Televisi Republik Indonesia (TVRI) Medan”**. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi..
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Rizal Ahmad, S.E, M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Emi Wakhyuni SE. M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Sumardi dan Ibunda Hernawati serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh keluargaku yaitu Agung Siddiq (adik), Shandy Eva (kakak), Sundari (kakak), Ade Chandra (Abang), terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada seluruh teman-teman kampusku yaitu M. Ilham Saufi, Ridho Adha, Siti zahara, dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Kepada teman-temanku yang lain yaitu Nina Suryani Boank Manalu dan Eriko Manulang, terima kasih atas dukungan semangatnya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Juli 2019

Penulis

Ika Syahfitri Rezky

1515310574

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Keberhasilan dan kesuksesan dari suatu organisasi dan perusahaan tidak lepas dari peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan diterapkan dalam sebuah perusahaan tersebut, agar mencapai tujuan yang diharapkan dan pencapaiannya mampu menjunjung tinggi nama perusahaan itu sendiri.

Menurut Hasibuan dalam Ardianto (2016:1), “menyebutkan bahwa: Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Pada organisasi kecil permasalahan yang berhubungan dengan fungsi manajemen tidak terlalu rumit. Namun apabila perusahaan itu telah tumbuh menjadi besar, akan mengakibatkan semakin luasnya kegiatan-kegiatan perusahaan tersebut. Dengan kata lain semakin besar suatu perusahaan, maka semakin kompleks masalah yang dihadapi dalam bidang manajemennya. Kompleksitas masalah yang dihadapi manajemen akan mengakibatkan meningkatnya kebutuhan akan

Lingkungan kerja, dan Komunikasi yang baik, hendaknya dapat meningkatkan kinerja pegawai TVRI Medan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk itu keberadaan sebuah organisasi sangat diperlukan sebagai suatu wadah yang dapat menghimpun atau mempermudah manusia dalam bersosialisasi dan bekerja sama dalam menjalankan pekerjaan individu maupun berkelompok agar terciptanya keharmonisan sesama rekan kerja”. Fahmi (2014:2), “mendefinisikan organisasi sebagai berikut: Organisasi merupakan suatu wadah yang memiliki multi peran dan didirikan dengan tujuan mampu memberikan serta mewujudkan keinginan berbagai pihak, dan tak terkecuali kepuasan bagi pemiliknya. Organisasi dalam mencapai tujuannya faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia karena keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitanya dengan kualitas kinerja para anggotanya.

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya”. Pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu: kinerja individu dan kinerja organisasi”. Menurut Mangkunegara (2012:11), “Kinerja individu adalah hasil kerja seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dengan kinerja individu dan kinerja kelompok.



Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif merupakan faktor bagi perusahaan maupun organisasi yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang menyenangkan membuat pegawai merasa lebih betah bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam pengembangan pegawai diperlukan peran lingkungan kerja dan komunikasi yang baik agar kinerja pegawai tidak menurun dan semakin meningkat”. Menurut Sedarmayati (2013:23), “menyatakan bahwa, “lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal. Secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja *non* fisik”.

Menurut Sedarmayanti (2013:27), “menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak

langsung seperti tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, kebisingan, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu. Sedangkan lingkungan kerja *non* fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan semua rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. lingkungan *non* fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan seperti keamanan tempat bekerja, kesejahteraan pegawai, komunikasi, hubungan antar pegawai, hubungan antar pegawai dengan pimpinan, gaya kepemimpinan serta tempat ibadah..

Selain lingkungan kerja, komunikasi sangat diperlukan dalam manjalin komunikasi yang harmonis sesama rekan kerja. Komunikasi merupakan proses pertukaran informasi antar individu melalui sistem yang lazim, baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan". Purwanto (2010:27), "Komunikasi dapat dilakukan dengan mengandalkan media seperti telepon, media, ataupun alat komunikasi yang lain. Jika komunikasi terus dilakukan tidak menutup kemungkinan bahwa kinerja karyawan juga dapat meningkat baik secara kualitas maupun kuantitas. Dengan alasan meningkatkan kinerja pegawai secara kuantitas dan kualitas, maka sosok pemimpin yang dibutuhkan adalah yang mampu berkomunikasi dengan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik, akan memberikan motivasi bagi para pegawai untuk terus mengembangkan kinerjanya.

Komunikasi mempunyai peranan yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan begitu pula sebaliknya, kurang atau tidak adanya komunikasi akan berakibat buruk bagi perusahaan. Komunikasi dalam organisasi berguna untuk memberikan informasi kepada seluruh anggota organisasi. Komunikasi yang efektif apabila pengirim pesan dan penerima pesan bersama – sama mencapai pengertian dan kesimpulan yang sama sesuai dengan yang dimaksudkan, tentang apa yang sebenarnya yang diinformasikan. Pimpinan atau manajer menyampaikan semua fungsi manajemen dan tugas manajemen dan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, semuanya dilakukan melalui komunikasi kepada bawahannya”.

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat berhubungan satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi. Mandiage Dkk (2016:345), “Dalam suatu pemerintahan komunikasi merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan untuk mengadakan hubungan antar atasan dan bawahan. Karna itu penting dilakukan komunikasi agar maksud dan pesan yang disampaikan dapat diterima sesuai dengan keinginan pengirim berita. Faktor komunikasi juga merupakan peranan penting dalam menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan.

Diperlukannya kerjasama antar karyawan untuk mencapai kesejahteraan organisasi, kalau organisasi mengalami penurunan salah satu

faktor utama yaitu terjadinya komunikasi yang buruk yang terjadi di dalam organisasi. Komunikasi adalah bentuk interaksi manusia yang saling pengaruh mempengaruhi satu sama lainnya, sengaja atau tidak sengaja”. Menurut Brent D. Ruben (2012:117), “menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu interaksi, proses simbolik yang menghendaki orang - orang mengatur lingkungannya dengan membangun hubungan sesama manusia melalui pertukaran informasi untuk menguatkan sikap dan tingkah laku itu. Pada era saat ini, sudah banyak yang melupakan pentingnya komunikasi dalam organisasi karena banyak yang lebih mementingkan menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya dibandingkan berkomunikasi dengan pihak - pihak yang ada didalam organisasi”.

Penelitian ini dilakukan di Televisi Republik Indonesia Medan yang terletak di jalan Putri Hijau Kesawan No.88 Medan. Televisi Republik Indonesia Medan (TVRI) adalah stasiun televisi pertama di Indonesia yang mengudara pada tanggal 24 Agustus 1962. Siaran perdananya adalah menayangkan Upacara Peringatan Hari Kemerdekaan Republik Indonesia ke-17 dari Istana Negara, Jakarta. TVRI menyediakan kebutuhan yang diinginkan oleh unit-unit lain seperti bagian kebersihan, keamanan, sarana dan prasana, dan lain sebagainya. Dan mempunyai pegawai cukup untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh TVRI.

Diperusahaan TVRI Medan pemberian lingkungan kerja masih kurang. Hal ini ditunjukkan dengan adanya kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang memadai seperti pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan dapat menyebabkan para

karyawan tidak semangat untuk bekerja, pekerjaan tidak optimal, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja *non* fisik yang masih sangat kurang baik dapat ditunjukkan oleh karyawan dengan sikap mereka bekerja, lingkungan kerja *non* fisik masih kurang memiliki keamanan bekerja seperti lingkungan kerja agar tetap aman dan nyaman maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar pegawai). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Komunikasi yang ada di TVRI Medan masih kurang baik, hal ini disebabkan juga oleh komunikasi yang kurang harmonis dan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Komunikasi yang terjalin antara satu pegawai dengan pegawai yang lainnya masih sering mengalami kesalahpahaman atau *Misskomunikasi* sehingga mengakibatkan munculnya perselisihan antara satu pegawai dengan pegawai yang lain. Sedangkan komunikasi yang dilihat dari tolak ukurnya yaitu keterbukaan, empati, sikap mendukung dan kesetaraan. Memang sejauh ini komunikasi yang terjalin sudah cukup baik tetapi masih terdapat beberapa kendala lain dalam mencapai komunikasi yang efektif antara lain para pegawai juga masih

belum bisa menerima pendapat sesama rekan kerjanya karena belum memiliki sikap yang jujur dan rendah hati.

Dari fenomena tersebut yaitu lingkungan kerja yang belum berjalan dengan baik dan komunikasi yang belum baik mengakibatkan kinerja pegawai menjadi kurang optimal. Rendahnya kinerja pegawai disebabkan oleh beberapa faktor yang meliputi kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif. Pada penelitian ini penulis lebih memfokuskan pada lingkungan kerja dan komunikasi yang memengaruhi kinerja pegawai karena melihat dari beberapa fenomena yang terjadi di Televisi Republik Indonesia (TVRI) Medan tentang lingkungan kerja dan komunikasi yang terjadi.

Berdasarkan uraian diatas maka dari itu penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Televisi Republik Indonesia Medan”**.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a) Pegawai bekerja diruangan yang sirkulasi udara kurang baik.
- b) Pegawai bekerja diruangan yang tata letaknya tidak baik .
- c) Pegawai tidak memiliki hubungan kerja yang harmonis antara sesama pegawai maupun atasannya.

- d) Pegawai merasa terganggu dengan suara bising, kebersihan dan penerangan dalam pelaksanaan tugasnya.
- e) Pegawai kurang mampu menciptakan komunikasi yang harmonis sesama rekan kerja.
- f) Pegawai belum bisa menerima pendapat orang lain, rendah hati dan bersikap jujur dalam menjalankan tugasnya.
- g) Pegawai kurang sabar dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga hasilnya kurang maksimal.
- h) Pegawai tidak bersungguh-sungguh dalam menyelesaikannya pekerjaannya.
- i) Pegawai kurang memiliki tanggung jawab untuk pelaksanaan tugas dalam menggunakan sarana dan prasarana dalam melaksanakan tugasnya.

## **2. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini, penulis membatasi permasalahan penelitian, hanya akan meneliti mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja *Non* Fisik dan Komunikasi terhadap Kinerja pegawai Televisi Republik Indonesia Medan.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

- a) Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Televisi Republik Indonesia Medan?

- b) Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Televisi Republik Indonesia Medan?
- c) Apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Televisi Republik Indonesia Medan?
- d) Apakah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan komunikasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Televisi Republik Indonesia Medan?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di Televisi Republik Indonesia Medan.
- b) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di Televisi Republik Indonesia Medan.
- c) Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di Televisi Republik Indonesia Medan.
- d) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Televisi Republik Indonesia Medan.

##### **2. Manfaat penelitian**

Manfaat penelitian yang dilakukan di Televisi Republik Indonesia Medan adalah sebagai berikut :



a) Bagi Universitas Pancabudi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan bacaan bagi mahasiswa/mahasiswi Universitas Panca budi, bahan pertimbangan dan bahan acuan (referensi) untuk penelitian selanjutnya, khususnya tentang sejauh mana komunikasi dan lingkungan kerja dapat berpengaruh pada kinerja pegawai.

b) Bagi penulis

Menambah pengetahuan dan dan memperluas wawasan penulis terutama dengan hal – hal berhubungan dengan komunikasi dan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik serta kinerja pegawai.

c) Bagi Perusahaan Televisi Republik Indonesia Medan

Sebagai masukan dalam pertimbangan dalam pengambilan keputusan / kebijaksanaan oleh pihak organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan yang berkaitan dengan masalah komunikasi dan lingkungan kerja.

d) Bagi Pembaca

Sebagai bahan referensi, menambah ilmu pengetahuan, serta menjadi bahan referensi dan pertimbangan dalam menyusun penelitian-penelitian selanjutnya.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian **Annisa Septiani (2017)** dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Mandiri. Sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Televisi Republik Indonesia Medan.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada :

### **1. Variable Penelitian**

Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja dan Komunikasi dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan sedangkan pada penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik serta dan Komunikasi 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai.

### **2. Jumlah Observasi/sampel (n)**

Penelitian terdahulu berjumlah 40 karyawan sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 43 Responden.

### **3. Waktu Penelitian**

Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2019.

### **4. Lokasi Penelitian**

Penelitian terdahulu adalah CV Mandiri Kota Medan sedangkan penelitian ini dilakukan pada Televisi Republik Indonesia Medan”.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Suatu organisasi dan perusahaan didirikan tentunya memiliki suatu tujuan yang ingin dan harus dicapai. Salah satu yang mempengaruhi pencapaian tujuan tersebut adalah kinerja pegawainya. Menurut Rivai (2014:14), “Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti, standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Siagian (2014:87) menyatakan bahwa, “kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan”. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi indikator sebagai berikut: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil dan kemampuan bekerja sama”.

Bangun (2012:99) menyatakan bahwa, “kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan

diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Standar kerja menetapkan tingkat kinerja pekerjaan yang diharapkan dan kriteria pengukuran kesuksesan pekerjaan”.

Menurut Sedarmayanti (2011:260), menyatakan bahwa “kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya)”.

Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Menurut Mangkunegara (2013:67), menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Keith Devis dalam Afiliawan (2013:31), “mengatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi :

- 1) Faktor kemampuan (*ability*), secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (*knowledge & skill*). Artinya jika karyawan atau pegawai memiliki *IQ* di atas rata – rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannyadan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- 2) Faktor motivasi, terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan,yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan karyawan untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal”.
- 3) Faktor Komunikasi (*Communication*), menurut Dwjowijoto dalam Afiliawan (2013:31), “komunkasi adalah pendekatan dalam organisasi, menjadi penghubung mempererat rantai – rantai manajemen untuk menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya serta meningkatkan kinerja”.

Menurut J Simanjuntak dalam Devita (2017 : 2), “ada tiga faktor yang yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain :

- 1) Faktor Individu, adalah kemampuan dan keterampilan dalam melakukan kerja. Kompetensi seseorang pengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan menjadi dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

- 2) Faktor Dukungan Organisasi, dalam melaksanakan tugasnya pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.
- 3) Faktor Dukungan Manajemen, yaitu kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja”.

Menurut Kasmir (2016:65-67), “faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan skill yang dimiliki seseorang melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang lebih baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.
- 2) Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya, jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

- 3) Rencana kinerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara cepat dan benar. Demikian pula sebaliknya maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.
- 4) Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.
- 5) Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.
- 6) Kepemimpinan, merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
- 7) Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap pemimpin dalam menghadapi dan memerintah bawahannya.

- 8) Budaya organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh satu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipenuhi oleh segenap anggota perusahaan atau organisasi.
- 9) Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.
- 10) Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat berkerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Menurut Mangkunegara (2013:101), “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Lingkungan Kerja Fisik

Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas– tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain – lain.

- 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.



### 3) Komunikasi

Proses yang mengacu pada tindakan, oleh satu orang atau lebih yang mengirim dan menerima pesan yang terjadi dalam suatu konteks tertentu dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik.

### 4) Pengalaman Kerja

Pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

### 5) Budaya Kerja

Seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan komunikasi”.

## c. Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2014:16), “Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Karena adanya kebijakan atau program penilaian kinerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil pegawai dilihat dari kinerja. Dengan demikian data-data ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan suatu organisasi. Penilaian kinerja karyawan yang bagus tidak hanya dilihat dari hasil yang dikerjakannya, namun juga dilihat dari proses karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya”.

Menurut Sofyandi (2014:122), “Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan”. Nawawi (2013:5) menyatakan bahwa, “*Performance appraisal is a formal system of review and evaluation of individual or team task performance* (Penilaian Kinerja adalah satu sistem formal dari *review* dan evaluasi individu atau kinerja)”.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan (2014:260), “ada lima pihak yang dapat melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu:

1) Atasan langsung

Hampir 96 % evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah dalam suatu organisasi dijalankan oleh atasan langsung karyawan karena atasan langsung yang memberikan pekerjaan dan paling tahu kinerja karyawannya.

## 2) Rekan sekerja

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh rekan sekerja dilaksanakan dengan pertimbangan bahwa rekan sekerja dengan dengan tindakan. Interaksi sehari-hari dapat memberikan pandangan menyeluruh terhadap kinerja seseorang karyawan dalam bekerja.

## 3) Evaluasi diri

Evaluasi ini cenderung mengurangi kedefensifan para karyawan mengenai proses penilaian, dan evaluasi ini merupakan sarana yang unggul untuk merangsang pembahasan kinerja karyawan dan atasan karyawan.

## 4) Bawahan langsung

Penilaian kinerja karyawan oleh bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seseorang atasan karena lazimnya penilai mempunyai kontak yang sering dengan yang dinilai.

## 5) Pendekatan menyeluruh

Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh atasan, pelanggan, rekan sekerja dan bawahan. Penilaian ini biasanya dilakukan di dalam organisasi yang memperkenalkan tim.

Berdasarkan uraian mengenai penilai kinerja karyawan dalam organisasi dan dengan mempertimbangkan berbagai hal, maka dalam penelitian ini, penilaian kinerja pegawai dilakukan berdasarkan evaluasi diri.

#### **d. Manfaat Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan. Menurut Hasibuan (2014:19) beberapa manfaat penilaian kinerja adalah:

1) Posisi tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung dengan karyawan.

2) Perbaikan kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

3) Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upah, bonus, atau kompensasi lainnya.

4) Keputusan penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

5) Pelatihan dan pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.

6) Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

7) Ketidakakuratan informasi

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia.

8) Evaluasi proses *staffing*

Prestasi kerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

9) Menjamin kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10) Mengatasi tantangan - tantangan eksternal

Kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor - faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, dan masalah-masalah pribadi lainnya”.

**e. Metode Penilaian Kinerja**

Menurut Panggabean (2014:14), “Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang obyektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya *like* dan *dislike* dari penilai, agar obyektivitas penilaian dapat terjaga”.

Ada beberapa metode penilaian kinerja karyawan Panggabean (2014:15), “yaitu:

1) Skala Rating(*Rating Scales*)

Dengan menggunakan metode ini hasil penilaian kinerja karyawan dicatat dalam suatu skala. Evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja.

2) *Checklist*

Metode ini adalah untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja karyawan. Penilai biasanya atasan langsung. Pemberian bobot sehingga dapat di skor. Metode ini bisa memberikan suatu gambaran prestasi kerja secara akurat, bila daftar penilaian berisi item-item yang memadai.

3) Peristiwa Kritis(*Critical Incident*)

Penilaian yang berdasarkan catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Catatan-catatan ini disebut peristiwa kritis. Metode ini sangat berguna dalam memberikan umpan balik kepada karyawan, dan mengurangi kesalahan kesannya terakhir.

4) *Ranking*

Penilai membandingkan satu dengan karyawan lain siapa yang paling baik dan menempatkan setiap karyawan dalam urutan terbaik sampai terjelek.

5) Standar Kerja (*Work Standard*)

Metode ini membandingkan kinerja karyawannya dengan standar yang ditetapkan terlebih dahulu. Standar mencerminkan hasil yang normal dari rata-rata pekerja dalam usaha yang normal.

6) Manajemen Berdasarkan Sasaran (*Management By Objective*)

Dalam pendekatan ini, setiap karyawan dan penyelia secara bersama-sama menentukan sasaran organisasi, tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

7) Peninjauan Lapangan (*Field Review*)

Seorang ahli departemen turun ke lapangan dan membantu para penyelia dalam penilaian mereka. Spesialis personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang kinerja karyawan. Kemudian ahli itu mempersiapkan evaluasi atas dasar informasi tersebut. Evaluasi dikirim kepada penyelia untuk di nilai perubahan, persetujuan dan serubahan dengan karyawan yang dinilai”.

**f. Indikator Kinerja**

Menurut Simanjuntak (2015:100), “menyebutkan kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni:

- 1) Kualitas yaitu berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.
- 2) Kuantitas yaitu berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.

3) Kemampuan bekerja sama yaitu kemampuan sesama karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan”.

Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013:75), “adalah sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume kerja. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2) Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel kinerja dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja dan tanggung jawab.



## **2. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Gie dalam Pratiwi (2018:11), “Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam para 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 ketertarikan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien”.

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi yang baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sarwoto dalam Analisa (2011:21), “bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik,

sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula”.

Menurut Sukanto dan Gitosudarmo dalam Putri (2012:10) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.”

Danang Sunyoto dalam Pratiwi (2018:9), “mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembannya, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain – lain”.

Menurut Sedarmayanti dalam Putri (2012:11), “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok.

## **b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Gie dalam Pratiwi (2018:11), “Lingkungan kerja dalam organisasi mutlak diperlukan dan sangat menentukan dalam segala kegiatan organisasi atau perusahaan, baik itu organisasi pemerintah maupun swasta. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dikemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja khususnya tempat bekerja”.

Menurut Gie dalam Pratiwi (2018:14), “untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan yaitu :

- 1) Cahaya, penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat kaan menambah efisien kerja para pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.
- 2) Warna, merupakan salah satu faktor penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat – alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
- 3) Udara, mengenai faktor udara ini, yang sering kali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada suhu udara itu.
- 4) Suara, untuk mengatasi terjadinya kebisingan, perlu kiranya meletakkan alat – alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik dan lain – lain.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah cahaya, warna, udara, dan suara”.

### **c. Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jacson dalam Ginanjar(2013 : 20), “menyatakan bahwa jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan – kecelakaan kerja, penyakit, dan hal – hal yang berkaitan dengan stress, serta ammpu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan – peningkatan terhadap ini akan menghasilkan (1) Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang; (2) Meningkatnya efesiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen; (3) Menurunnya biaya – biaya kesehatan dan asuransi; (4) tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim; (5) Fleksibilitas dan adaptibilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan; (6) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan yang kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansi”.

### **d. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja**

Perusahaan dituntut untuk dapat memperhatikan lingkungan kerja karyawan agar kegiatan produksi dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang

telah ditetapkan. Selain itu, perusahaan harus terlebih dahulu mengetahui jenis lingkungan kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2011:21), “secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 bagian, yaitu sebagai berikut:

### **1) Lingkungan Kerja Fisik**

#### **a) Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”. Menurut Nitisemo dalam Analisa (2011 : 21), “lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain – lain”.

Sedangkan menurut Gie dalam Cresstella, Dkk, (2014:3), “lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di sutau tempat bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain – lain”.

### **b) Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Adapun indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Nitisemo dalam Setiawan (2016:23), “adalah sebagai berikut :

#### 1) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan – kegiatan operasional organisasi.

#### 2) Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat dan kinerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### 3) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat karyawan”.

Sementara menurut Sedarmayanti dalam Putri (2012:14), “yang menjadi indikator dalam lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Pimpinan yang berkualitas adalah faktor yang mempunyai pengaruh penting terhadap kekuasaan dan efektifitas pemimpin. Jika pimpinan mempunyai hubungan yang baik dengan karyawannya, atau karyawan menghormati pimpinan karena alasan kepribadian, karakter, atau kemampuan, maka pimpinan yang bersangkutan tidak perlu mengandalkan pangkat atau wewenang formal.

4) Tersedianya fasilitas untuk karyawan

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas

kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan.

## **2) Lingkungan Kerja Non Fisik**

### **a) Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sedarmayanti ( dalam Sritety Hariani, 2010 : 10), “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesame rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik meliputi : rasa aman dan hubungan interpersonal”.

Leonard dalam Hariani (2010:11), “menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang berkenaan dengan suasana sosial atau pergaulan (komunikasi) antar personel di lingkungan unit kerja masing – masing atau keseluruhan dalam organisasi kerja”.

Menurut Kisworo, dalam Ginanjar, (2013:19), “Lingkungan kondusif bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan perusahaan, interaksi antar karyawan, motivasi kerja tinggi, tidak ada



saling curiga, dan memberikan kontribusi menjadi orientasi setiap karyawan”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik meliputi : rasa aman dan hubungan interpersonal.

#### **b) Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Kisworo, dalam Ginanjar, (2013:23), “Lingkungan kerja non fisik mempunyai peranan yang sangat penting bagi setiap karyawan atau pimpinan karena lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja non fisik dikatakan baik jika lingkungan tersebut sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu harus diperhatikan hal – hal yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik”.

Menurut Sedarmayanti (2010:13), “yang menjadi faktor lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

##### **1) Keamanan Kerja**

Lingkungan kerja agar tetap sehat, aman, dan nyaman maka perlu diperhatikan adanya keadaan yang aman di tempat bekerja. Salah satu

upaya untuk menjaga keamanan di tempat bekerja dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

## 2) Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan yang baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan bawahan dengan atasan maupun sesama rekan kerja sangat dibutuhkan di lingkungan kerja. Hubungan tersebut berupa komunikasi antar personel yang baik, mematuhi peraturan kerja (tata tertib) yang berlaku, dan menjalin hubungan sosial yang baik.

## 3) Ruang Gerak

Pada suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat karyawan bekerja tidak memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu dalam melaksanakan pekerjaan. Ruang gerak yang ideal adalah ruang yang leluasa sehingga dapat membantu kelancaran kerja karyawan. Ruangan yang sempit akan mengakibatkan lalu – lintas di tempat kerja menjadi semrawut, sehingga karyawan akan kehilangan semangat dalam bekerja. Perusahaan yang memiliki ruang kerja belum tentu mampu meningkatkan gairah para karyawannya, karena tanpa tata ruang yang baik akan menghambat proses kerja”.

Sedangkan menurut Wursanto dalam Aflinoza (2018:19), “indikator lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

- 1) Pelaksanaan pengawasan, yaitu pengawasan yang dilakukan secara terus menerus dengan menggunakan sistem yang ketat.
- 2) Suasana kerja, yaitu suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dkerja yang tinggi.
- 3) Perlakuan, perlakuan yang baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing – masing anggota.
- 4) Perasaan aman, yaitu ada rasa aman yang dirasakan karyawan dalam bekerja.
- 5) Hubungan antar individu, yaitu hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
- 6) Keadilan, yaitu adanya keadilan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja tanpa membedakan karyawan tersebut.
- 7) Objektivitas, yaitu para karyawan mendapat perlakuan yang sama tanpa memandang siapa tersebut dalam perusahaan”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini adalah keamanan kerja, hubungan karyawan dan ruang gerak.

### 3. Komunikasi

#### a. Pengertian Komunikasi

Menurut Marwansyah (2010:313), “Komunikasi berasal dari bahasa Latin, yaitu *cum*, kata depan yang artinya dengan atau bersama dengan, dan kata *units*, kata bilangan yang berarti satu. Dua kata tersebut membentuk kata benda *communio*, yang dalam bahasa Inggris disebut dengan *communion*, yang berarti kebersamaan, persatuan, persekutuan, gabungan, pergaulan, atau hubungan. Karena untuk melakukan *communion*, diperlukan usaha dan kerja. Kata *communio* dibuat kata kerja *communicate*, yang berarti membagi sesuatu dengan seseorang, tukar menukar, membicarakan sesuatu dengan orang, membicarakan sesuatu dengan orang, memberitahukan sesuatu kepada seseorang, bercakap-cakap, bertukar pikiran, berhubungan, berteman”.

Menurut Marwansyah (2010:321), “menyatakan bahwa Komunikasi adalah pertukaran pesan antar manusia dengan tujuan pemahaman yang sama”. Menurut Bernard Berelson (2013:68), “Komunikasi adalah transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan symbol-simbol, kata-kata, gambar, figur, grafik, dan sebagainya. Tindakan atau proses transmisi itulah yang biasa disebut komunikasi”.

Menurut Bernard Berelson (2013:72), “Begitu banyak pengertian komunikasi yang diberikan oleh para pakar komunikasi. Dari pengertian komunikasi di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi adalah

suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan yang terjadi antara sumber dan penerima lalu menghasilkan suatu pemahaman yang dapat mempengaruhi satu sama lain. Terkait dengan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi setiap proses komunikasi yang berlangsung antar individu akan menghasilkan pengaruh yang menunjang kinerja para karyawan.

Komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam suatu interaksi sosial, oleh karena itu berpengaruh dalam dunia kerja. Tempat kerja merupakan suatu komunitas sosial yang memfokuskan pada peran dari komunikasi, sehingga aktivitas kerja dapat lebih optimal. Penggunaan komunikasi baik secara verbal maupun secara *non* verbal berpengaruh cukup besar terhadap lingkungan kerja yang diwujudkan dalam visi maupun misi perusahaan. Secara tidak langsung, dibutuhkan suatu komunikasi yang efektif dalam menggerakkan jalannya perusahaan, semakin efektif komunikasi yang dibina dalam tiap – tiap departemen, maka semakin produktif perilaku karyawan dalam menjalankan pekerjaannya”.

Menurut Machmed Tun Ganyang (2014 : 207 ), “Pengertian komunikasi adalah suatu aktivitas penyampaian dan penerimaan proses atau informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang yang menerima pesan atau informasi tersebut menginterpretasikan sesuai dengan yang dimaksud oleh penyampai pesan atau informasi”.

Menurut Edy Sutrisno (2010:42), “mengartikan bahwa komunikasi adalah sebagai berikut :

- 1) Suatu penyampaian energi dari suatu tempat ke tempat yang lain (seperti dalam sistem saraf ataupun penyampaian gelombang – gelombang suara).
- 2) Penyampaian atau penerimaan signal atau pesan oleh organisme.
- 3) Pesan disampaikan.
- 4) Proses yang dilakukan satu sistem untuk memengaruhi sistem lain”.

Menurut Joseph A. Devito dalam Miftah Thoha (2014:190), “mengemukakan bahwa komunikasi adalah proses yang mengacu pada tindakan, oleh satu orang atau lebih yang mengirim dan menerima pesan yang terjadi dalam suatu konteks tertentu dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan komunikasi dalam penelitian ini adalah proses yang mengacu pada tindakan, oleh satu orang atau lebih yang mengirim dan menerima pesan yang terjadi dalam suatu konteks tertentu dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik.

#### **b. Fungsi Komunikasi**

Berdasarkan pengamatan yang para pakar komunikasi lakukan, komunikasi mengemukakan fungsi-fungsi yang berbeda, meskipun

adakalanya terdapat kesamaan dan tumpang tindih diantara berbagai pendapat tersebut.

Menurut William I Gordon (2014: 38), “komunikasi mempunyai empat fungsi yaitu :

1) Fungsi Komunikasi Sosial

Fungsi komunikasi sebagai komunikasi sosial setidaknya mengisyaratkan bahwa komunikasi penting untuk membangun konsep-konsep diri kita, aktualisasi-diri, untuk kelangsungan hidup, untuk memperoleh kebahagiaan, terhindar dari tekanan dan ketegangan antara lain lewat komunikasi yang menghibur, dan memupuk hubungan dengan orang lain.

2) Fungsi Komunikasi Ekspresif

Komunikasi ekspresif tidak langsung bertujuan mempengaruhi orang lain, namun dapat dilakukan sejauh komunikasi tersebut menjadi instrument untuk menyampaikan perasaan (emosi) kita.

Komunikasi adalah penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal. Orang yang melakukan komunikasi disebut komunikator. Orang yang diajak komunikasi disebut komunikan. Orang yang mampu berkomunikasi secara efektif disebut komunikatif. Orang yang komunikatif ialah orang yang mampu menyampaikan informasi atau pesan kepada orang lain baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal sehingga orang lain dapat menerima informasi sesuai dengan harapan si

pemberi informasi. Sebaliknya ia mampu menerima informasi atau pesan orang lain yang di sampaikan kepadanya baik langsung maupun tidak langsung secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal”.

Menurut Donni Juni Priansa (2015:85), “komunikasi administrasi dapat dipandang sebagai suatu bentuk komunikasi sosial atau komunikasi antar manusia yang di dalamnya terdapat elemen komunikator (pembicara, pengirim, penyiar) yang menyampaikan (berkata, mengirim, menyiarkan) warta (berita, laporan, saran) kepada komunikan (pihak yang dikirim, penjawab, hadirin) untuk mempengaruhi perilaku komunikan yang tampak dari tanggapannya (jawaban, reaksi).

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi kantor merupakan proses penyampaian informasi, instruksi atau perintah mengenai pekerjaan atau tugas tertentu. Penyampaian tersebut berasal dari seseorang pimpinan kepada pegawai, pegawai kepada pimpinan, maupun antar pegawai di lingkungan kantor tersebut, bahkan mungkin juga berasal dari luar kantor yang disampaikan baik secara langsung maupun secara tidak langsung dengan menggunakan media agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif”.

### **c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi**

Ada dua tinjauan faktor – faktor yang memengaruhi komunikasi menurut Mangkunegara dalam Hamali (2018:230), “yaitu sebagai berikut :

- 1) Faktor dari pihak *sender* atau disebut pula komunikator, terdiri dari :



- a) Keterampilan *sender*. *Sender* sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara – cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.
  - b) Sikap *sender*. Sikap *sender* sangat berpengaruh pada *receiver*. *Sender* yang bersikap angkuh terhadap *receiver* dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi di tolak oleh *receiver*. Sikap *sender* yang ragu – ragu juga dapat mengakibatkan *receiver* menjadi tidak percaya terhadap informasi atau pesan yang disampaikan. *Sender* harus mampu bersikap meyakinkan terhadap pesan yang diberikan kepadanya.
  - c) Pengetahuan *sender*. *Sender* yang mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikan kepada *receiver* se jelas mungkin, sehingga *receiver* akan lebih mudah mengerti pada apa yang dijelaskan oleh *sender*.
  - d) Media saluran yang digunakan oleh *sender*. Media saluran komunikasi sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi atau pesan kepada *receiver*. *Sender* perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian *receiver*.
- 2) Faktor dari pihak *receiver*, yaitu :
- a) Keterampilan *receiver*. Keterampilan *receiver* dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberikan oleh *sender* akan dapat dimengerti dengan baik, jika *receiver* mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.

- b) Sikap *receiver*. Sikap *receiver* terhadap *sender* sangat memengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Contohnya, sikap *receiver* yang meremehkan, buruk sangka terhadap *sender*, maka komunikasi menjadi tidak efektif dan pesan tersebut menjadi tidak penting lagi bagi *receiver*.
- c) Pengetahuan *receiver*. Pengetahuan *receiver* sangat berpengaruh pula dalam komunikasi. *Receiver* yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih mudah dalam menginterpretasikan idea tau pesan yang diterimanya. Jika pengetahuan *receiver* kurang luas dapat memungkinkan pesan yang diterimanya menjadi kurang jelas atau kurang dapat dimengerti oleh *receiver*.
- d) Media saluran komunikasi. Media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan idea tau pesan. Media saluran berupa alat indra yang ada pada *receiver* sangat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak untuknya. Jika alat indra *receiver* terganggu maka pesan yang diberikan oleh sender dapat menjadi kurang jelas bagi *receiver*”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi komunikasi dalam penelitian ini adalah ketrampilan, sikap, pengetahuan, dan media saluran komunikasi.

#### **d. Hambatan dalam Komunikasi**

Untuk berkomunikasi secara efektif tidaklah cukup hanya dengan memahami faktor – faktor yang mempengaruhi efektivitas komunikasi, tetapi juga disertai dengan pemahaman mengenai hambatan – hambatannya.

Menurut Cangara dalam Putri (2012:22), “menyatakan bahwa hambatan komunikasi pada dasarnya terdiri atas tujuh macam gangguan dan rintangan, yaitu :

- 1) Gangguan Teknis, misalnya gangguan pada stasiun, radio, jaringan telepon, kerusakan pada alat komunikasi.
- 2) Gangguan Semantik, merupakan gangguan yang disebabkan karena kesalahan pada bahasa yang digunakan.
- 3) Gangguan Psikologis, merupakan rintangan yang terjadi karena adanya persoalan dalam diri individu.
- 4) Rintangan Fisik atau Organik, merupakan rintangan yang terjadi karena perbedaan letak geografis.
- 5) Rintangan Status, merupakan rintangan yang terjadi karena perbedaan status sosial dan senioritas.
- 6) Rintangan Kerangka Berpikir, merupakan rintangan yang terjadi karena adanya perbedaan pola pikir.
- 7) Rintangan Budaya, merupakan rintangan yang disebabkan oleh perbedaan norma, kebiasaan, dan nilai – nilai yang dianut”.

### e. Indikator Komunikasi

Menurut Joseph A. Devito dalam Fauziyyah (2014 : 91), “menyatakan bahwa suatu komunikasi efektif memiliki lima indikator yaitu sebagai berikut :

- 1) Keterbukaan, keterbukaan untuk menunjukkan kualitas keterbukaan dalam diri seseorang yang meliputi sikap jujur, rendah hati, adil serta mau menerima pendapat orang lain untuk mencapai suatu komunikasi yang baik.
- 2) Empati, empati dimaksudkan untuk merasakan bagaimana yang dirasakan oleh orang lain suatu perasaan bersamaan perasaan orang lain, yakni mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain.
- 3) Dukungan, dengan dukungan ini akan tercapai komunikasi yang efektif. Dukungan adakalanya terucap dan adakalanya tidak terucap”.

Sementara menurut Purwanto dalam Yuliandari (2018:24), “yang menjadi indikator dalam komunikasi adalah :

#### 1) Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal yaitu komunikasi yang terjadi antara bagian – bagian yang memiliki potensi sejajar atau sederajat dalam suatu organisasi. Komunikasi yang terjadi dapat berupa pertukaran informasi, koordinasi tugas dengan bagian yang sama, dan komunikasi pada rapat.

#### 2) Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal adalah komunikasi secara timbal balik dari atas ke bawah atau komunikasi dari bawah ke atas.

- a) Komunikasi dari atas ke bawah berupa jalur komunikasi yang berasal dari atas (manajer) ke bawah (karyawan) yakni dapat merupakan perintah dapat dimengerti, prosedur, teguran yang diberikan jelas, dan pujian.
- b) Komunikasi dari bawah ke atas merupakan alur pesan yang disampaikan yang berasal dari bawah (karyawan) menuju ke atas (manajer), yaitu dapat berupa saran yang dapat diterima, dan laporan pekerjaan.
- c) Komunikasi Diagonal adalah komunikasi yang berlangsung antara orang-orang yang memiliki jenjang yang berbeda dan tidak memiliki kewenangan secara langsung. Komunikasi ini digunakan dalam hubungan kerja untuk koordinasi dan konsultasi kegiatan operasional dalam organisasi. Komunikasi ini dapat berupa informasi yang diterima dengan cepat, hubungan antar divisi dan koordinasi dengan bagian lain”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel komunikasi dalam penelitian ini adalah keterbukaan, empati dan dukungan.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak

menemukan penelitian dengan judul seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian penelitian penulis.

Beberapa penelitian sebelumnya beserta hasil penelitian sebelumnya dengan hasil penelitian akan disajikan antara lain:

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Adinda Citra Kusuma (2013)	Analisis Pengaruh Komunikasi Efektif terhadap Kinerja Karyawan PT.Mitra Makmur Industri	Komunikasi Efektif	Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Komunikasi antara karyawan dengan atasan dan rekan kerja pada PT. Mitra Makmur Industri sudah baik dan efektif yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mitra Makmur Industri. Menurut persepsi karyawan dinilai sudah baik karena di dukung oleh komunikasi yang efektif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Nurul Rohana Dewi (2014)	Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada BMT Taruna Sejahtera)	Kemampuan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Taruna Sejahtera adalah Kemampuan. Hal ini di tunjukkan dari hasil uji statistik unstandardized coefficients B kemampuan paling

						tinggi sebesar 0,506 dengan nilai signifikansi paling rendah adalah 0,000.
3	Syawalludin 2016 Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang	Pengaruh Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BNI Syariah Cabang Palembang	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Pengaruh signifikan antara lingkungan kerja internal terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BNI Syariah Cabang Palembang. Hal ini di buktikan dengan hubungan sedang dan searah. Dan apabila terjadi peningkatan Isatuan lingkungan kerja maka lingkungan kerja akan mengalami peningkatan.
4	Mulyadi Jaya (2017)	Analisis Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. TIKI JNE cabang Palangka Raya)	Karakteristik Individu	Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Karakteristik individu sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. TIKI JNE cabang Palangka Raya)
5	Toni Munandar (2017)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Distribusi Area Tanjung Karang, Lampung	Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Bahwa karakteristik individu yang tepat akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan

6	Sefnat Aristarkus Tans and Yustina (2016)	<i>Characteristics of Individuals and Analysis of Relationship with the Performance of Employee Work Environment Unit Office Airport Operator Mali Sub District Alor Kabola.</i>	<i>Individuals Characteristics and Work Environment</i>	<i>Employee Performance</i>	<i>Analysis Corelation Bivariant Moment Person</i>	<i>The is a significant relationship between the variable of individual characteristics with the performance of employee.</i>
7	Puji Prasetyo and Dheasy Amboningtyas (2017)	<i>The Effect of Motivation of Work, Leadership Style, and Organizational Culture to Performance of Employee Production Furniture Studies in PT. SCANOM INDONESIA.</i>	<i>Work Motivation, Leadership Style, and Organizational Culture.</i>	<i>Employee Performance</i>	<i>Multiple Linear Regretion</i>	<i>Organizational culture has a positive effect on performance so the better the culture of the organization then the performance will be better anyway.</i>
8	J.I Stoker, J.C Looise, O.A.M Fischer and R.D. de Jong (2016)	<i>Leadership and Innovation: Relations Between Leadership, Individual Characteristics and the Functioning of R &amp; D Teams.</i>	<i>Innovasi, Team, and Individuals Characteristics</i>	<i>Leadership</i>	<i>Analysis Corelation</i>	<i>That significant effect on the leadership, development team, the innovation and the characteristics of individual.</i>

Sumber: diolah penulis 2019



### **C. Kerangka Konseptual**

Kerangka berpikir yang terinci menunjukkan dan menjelaskan secara teoritis hubungan antara setiap variabel yang akan diteliti. Oleh karena itu, untuk menyusun hipotesis atas penelitian yang menentukan pengaruh atau hubungan perlu dikemukakan kerangka pemikiran. Untuk memudahkan pembaca dalam memahami tentang masalah judul penelitian ini, maka penulis membuat sebuah kerangka berpikir yang dipergunakan dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **1) Hubungan Lingkungan Kerja Fisik (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y)**

Menurut Nitisemito dalam Analisa (2011 : 21), “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Sedarmayanti (2011:21), “mengemukakan kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik diharapkan para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, pihak perusahaan wajib memerhatikan lingkungan kerja yang bersifat fisik di lingkungan kerjanya seperti pewarnaan, pencahayaan, suhu ruangan, sirkulasi udara, kebersihan sampai dengan keamanan tempat karyawan tersebut bekerja”.

## **2) Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)**

Menurut Sedarmayanti (2010 : 10 ), “Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan yang meliputi rasa aman dan hubungan interpersonal”.

Sentosa dalam Silvia Sigit (2016:1), “mengemukakan bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya dapat menciptakan antusiasme dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan. Hal ini diperlukan agar dapat meningkatkan kinerja para karyawan dalam perusahaan. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik maka kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan dapat terlaksana dan kesalahan kerja dapat ditekan sekecil mungkin. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri dari masing – masing individu agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja”.

## **3) Hubungan Komunikasi (X3) dengan Kinerja Pegawai (Y)**

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi baik secara verbal maupun nonverbal untuk mencapai pengertian dan penerimaan, komunikasi untuk berinteraksi dengan manusia lainnya begitupun dalam organisasi hubungan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan atau sebaliknya.

Menurut Bernard Berelson (2013:68) , “Komunikasi adalah transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan symbol-simbol, kata-kata, gambar, figut, grafik, dan sebagainya. Tindakan atau proses transmisi itulah yang biasa disebut komunikasi”.

#### **4) Hubungan Lingkungan Kerja Fisik (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dan Komunikasi (X3), Terhadap Kinerja (Y)**

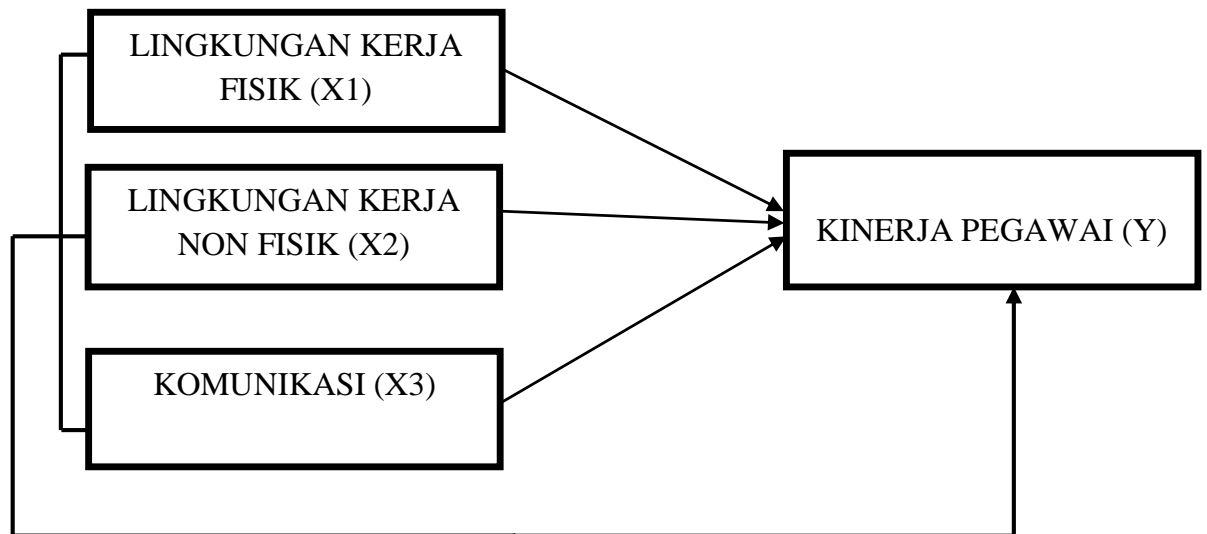
Mangkunegara (2013:110), “mengemukakan kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik diharapkan para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya”. Sentosa dalam Silvia Sigit (2016:1), “mengemukakan bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya dapat menciptakan antusiasme dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan. Menurut Ardianto, 2016 : 4 dalam berkomunikasi dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas apabila pemimpinnya dapat berkomunikasi dengan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik, akan memberikan motivasi bagi para pegawai untuk terus mengembangkan kinerjanya. Oleh karena itu kinerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh pada kinerja”.

Menurut Joseph A. Devito dalam Miftah Thoha (2014:190), “mengemukakan bahwa komunikasi adalah proses yang mengacu pada tindakan, oleh satu orang atau

lebih yang mengirim dan menerima pesan yang terjadi dalam suatu konteks tertentu dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik”. Menurut Nitisemo dalam Analisa (2011 : 21), “lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain – lain. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan yang meliputi rasa aman dan hubungan interpersonal (Sedarmayanti, dalam Sritety Hariani, 2010 : 10 )”.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis membuat kerangka pemikiran sebagai berikut:

**Gambar 2.3 Kerangka Konseptual**



*Sumber diolah : Penulis 2019*

#### **D. HIPOTESIS**

Menurut Sugiyono (2011: 96), “Hipotesis merupakan pertanyaan yang penting dalam sebuah penelitian karena hipotesis jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan”.

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Diduga Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Televisi Republik Indonesia Medan.
- 2) Diduga Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Televisi Republik Indonesia Medan.
- 3) Diduga Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Televisi Republik Indonesia Medan.
- 4) Diduga Lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja non fisik dan Komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Televisi Republik Indonesia Medan.

**BAB III**  
**METODOLOGI PENELITIAN**

**A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Rusiadi et all (2017:13), “Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”.

**B. Tempat dan Waktu Penelitian**

**1) Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Televisi Republik Indonesia Medan yang terletak di Jalan Putri Hijau Kesawan No.8 Medan.

**2) Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dimulai bulan April 2019 sampai dengan Agustus 2019 dengan format berikut:

**Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian**

No	Aktivitas	April 2019				Mei 2019				Juni 2019				Juli 2019				Agust 2019				Sept 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■																						
2	Penyusunan & Bimbingan Proposal/ACC			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■								
3	Seminar Proposal																	■							
4	Pengolahan Data																		■						
5	Penyusunan Skripsi																			■					
6	Bimbingan Skripsi																				■	■	■	■	■
7	Sidang Meja Hijau																								■

Sumber : Data diolah oleh penulis (2019)

### C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber

Menurut Rusiadi Dkk (2014:30), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Televisi Republik Indonesia Medan yang berjumlah 65 orang. Dengan jumlah populasi dalam penelitian ini yang tidak begitu besar, dan populasi dipilih berdasarkan pertimbangan-pertimbangan, maka penelitian ini menggunakan teknik sampel *Non Probability Sampling* dengan teknik *Purposive Sampling*, dan semua anggota populasi menjadi sampel penelitian Sugiyono (2016:84)”.

**Tabel 3.2 Sampel Penelitian**

<b>No</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>
1	Kepala TVRI bagian Sumatera Utara	3
2	Kepala Bidang program & Pengembangan usaha	3
3	Kepala bidang berita	3
4	Kepala bidang keuangan	3
5	Kepala bidang teknik	2
6	Kepala bagian umum	2
7	Kepala seksi program	3
8	Kepala seksi produksi berita	2
9	Kepala subbagian perbendaharaan	4
10	Kepala seksi teknik produksi dan penyiaran	3
11	Kepala subbagian SDM	4
12	Kepala seksi pengembangan usaha	1
13	<i>Casie Current affirs or siaran</i>	2
14	Kepala subbagian akuntansi	3
15	Kepala seksi teknik transmisi	2
16	Kepala subbagian perlengkapan	3
<b>Total</b>		<b>43</b>

## **1. Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data yang digunakan adalah :

### **a) Jenis Data**

Menurut Rusiadi Dkk (2014:35), “Jenis data penelitian berkaitan dengan sumber data dan pemilihan metode yang digunakan untuk memperoleh data penelitian. Penentuan metode pengumpulan data dipengaruhi oleh jenis dan sumber data dari penelitian yang dibutuhkan. Data penelitian pada umumnya dapat dikelompokkan menjadi data subyek, data fisik dan data dokumenter.

Data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data subyek, yaitu data berupa opini, sikap, pengalaman, atau karakteristik dari seseorang atau kelompok yang menjadi subyek penelitian (responden)”.

### **b) Sumber Data**

Menurut Rusiadi Dkk (2014:36), “Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dimana data primer yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diberikan kepada responden dalam hal ini adalah seluruh pegawai Televisi Republik Indonesia Medan. Sedangkan data sekunder adalah data yang telah ada. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui skripsi, jurnal, buku dan lain – lain”.



## D. Variabel Penelitian & Definisi Operasional

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa saja yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu : Lingkungan Kerja Fisik (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), dan Komunikasi (X3), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

### 2. Defenisi Operasional.

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Defenisi sebaiknya berasal dari konsep teori dan defenisi atau gabungan keduanya yang ada di lapangan. Adapun variabelnya yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), dan Komunikasi (X3), Kinerja Pegawai (Y). Adapun operasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala Pengukuran
Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>1</sub> )	Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain – lain.  Nitisemito (2011:21).	1. Penerangan 2. Udara 3. Kebersihan  (Nitisemito 2016:23).	1. Tata letak lampu dalam kegiatan operasional kerja. 2. Pertukaran udara yang cukup baik dalam suatu ruangan kerja 3. Tempat kerja yang bebas dari sampah dan hal lain yang membuat tempat kerja tersebut terlihat kotor.	Likert

Lingkungan Kerja Non Fisik (X <sub>2</sub> )	<p>Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.</p> <p>Sedarmayanti (2010: 10)</p>	<p>1. Keamanan kerja 2. Hubungan karyawan 3. Ruang gerak</p> <p>(Sedarmayanti 2010 : 13)</p>	<p>1. Lingkungan kerja agar tetap sehat, aman, dan nyaman maka perlu diperhatikan adanya keadaan yang aman di tempat bekerja. 2. Hubungan karyawan yang baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan antara bawahan dengan atasan maupun sesama rekan kerjanya harus terjalin dengan baik dan harmonis. 3. Tempat untuk karyawan melaksanakan pekerjaan yang ditata dengan baik</p>	Likert
Komunikasi (X <sub>3</sub> )	<p>Proses yang mengacu pada tindakan, oleh satu orang atau lebih yang mengirim dan menerima pesan yang terjadi dalam suatu konteks tertentu dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik.</p> <p>(Joseph A. Devito 2014:190)</p>	<p>1. Keterbukaan 2. Empati 3. Dukungan</p> <p>(Joseph A. Devito 2014:191)</p>	<p>1. Memiliki sikap jujur, rendah hati, adil serta mau menerima pendapat orang lain. 2. Mampu merasakan bagaimana yang dirasakan oleh orang lain suatu perasaan bersamaan perasaan orang lain. 3. Mampu mendukung satu sama lain baik secara terucap maupun perbuatan.</p>	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	<p>Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p> <p>Mangkunegara (2013:67)</p>	<p>1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab</p> <p>(Mangkunegara, 2013 : 75)</p>	<p>1. Kualitas hasil kerja ditinjau dari ketelitian dan kerapian. 2. Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas. 3. Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, hasil kerja sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.</p>	Likert

Sumber :diolah Penulis (2019)

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Rusiadi Dkk (2014:56), “Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting dalam penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian. Sehingga dalam pemilihan teknik pengumpulan data harus cermat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Angket adalah teknik penumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.
2. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada objek kajian
3. Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan pengajuan pertanyaan langsung pewawancara kepada responden, dan jawaban – jawaban responden dicatat atau direkam”.

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan :

#### **a) Uji Validitas**

Menurut Rusiadi,et al. (2013:127), “Uji Validitas dilakukan untuk mengukur apakah kuesioner atau angket yang disebarkan layak untuk dijadikan instrumen penelitian. Kuesioner yang digunakan untuk mengukur menunjukkan apakah data yang diperoleh merupakan data yang valid. Uji

validitas ini dilakukan kepada 65 pegawai Televisi Republik Indonesia Medan.

Pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS. Suatu data dikatakan valid atau tidak valid dengan kriteria pengujian validitas kuesioner sebagai berikut :

- 1) Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , maka pernyataan dinyatakan tidak valid”.

#### **b) Uji Reliabilitas (Kehandalan)**

Menurut Rusiadi,et al. (2013:128), “Uji reliabilitas berarti instrument yang bila dilakukan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama sehingga instrument penelitian tersebut telah dianggap benar. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan alpha cronbach. Kuesioner dikatakan reliable jika alpha *Cronbach’s alpha* lebih besar (>) diatas 0,6 dan apabila tidak reliable jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika  $r_{alpha}$  positif atau  $>$  dari  $r_{table}$  maka pertanyaan *reliable*.
- 2) Jika  $r_{alpha}$  negative atau  $<$  dari  $r_{table}$  maka pertanyaan tidak *reliable*”

\

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a) Uji Normalitas Data

Menurut Rusiadi, et al. (2013:131), “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas data dapat diketahui dengan melalui:

#### a) Histogram Normal Curve

Normalitas data bila dilihat dari cara ini dapat ditentukan berdasarkan bentuk gambar kurva. Data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan, dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hamper sempurna.

#### b) Uji P-Plot, uji normalitas dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada *P-P Plot of Regression Standardized Residua* melalui SPSS, dimana:

1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### c) Uji *Kolmogorof Smirnov* (K-S), dilakukan untuk mengetahui data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai profitabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai K-S adalah $\text{Asymp. Sig (2 Tailed)} > 0,05$ ”.

### b) Uji Multikolinearitas

Menurut Rusiadi Dkk (2014:153), “Uji Multikolinieritas bertujuan menguji apakah dalam modelregresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinearitas terjadi jika ada hubungan linear yang sempurna atau hampir sempurna antara beberapa atau semua variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas”.

Menurut Rusiadi Dkk (2014:154), “untuk menguji adanya *multikolinearitas* dapat dilakukan dengan menganalisis korelasi antar variabel dan perhitungan nilai tolerance serta variance inflation faktor (VIF)”.

Kriteria pengujian adalah:

- 1)  $VIF > 1$  maka terjadi *multikolenearitas*
- 2) Tolerance  $< 0,1$  maka tidak terjadi *multikolenearitas*

### c) Uji Heterokedastisitas

Menurut Rusiadi Dkk (2014:157), “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas”.

Menurut Umar RusiadiDkk (2014 : 157), “untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara SRESID (residul) dan ZPRED (prediksi variable terkait). Dasar analisisnya dapat dilihat:

- 1) Jika titik - titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (gelombang, menyebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi *Heteroskedastisitas*.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik – titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi *Heteroskedastisitas*”.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda diperlukan guna mengetahui koefisien koefisien regresi serta signifikansi sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis. Adapun bentuk umum persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

X<sub>1</sub> = Lingkungan kerjafisik

X<sub>2</sub> = Lingkungan kerja non fisik

X<sub>3</sub> = Komunikasi

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Error

### 4. Uji Hipotesis

### a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Menurut Rusiadi Dkk (2014:159), “Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variable bebas yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama –sama terhadap variable terikat. Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0 : b_1 ; b_2 ; b_3 = 0$ , artinya secara simultan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 ; b_2 ; b_3 \neq 0$ , artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $Sig F > \alpha 5\% (0,05)$

$H_a$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $Sig F < \alpha 5\% (0,05)$ ”

### b. Uji t (Parsial)

Menurut Rusiadi Dkk (2014:161), “Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variable bebas secara parsial (individual) terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0 : b_1 = 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variable bebas terhadap variable terikat.

Kriteriapengambilankeputusannyaadalah:

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $Sig t > \alpha 5\% (0,05)$

$H_a$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $Sig t < \alpha 5\% (0,05)$ ”

## 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )



Menurut Rusiadi Dkk (2014:170), “Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variable bebas terhadap variable terikat. Dengan kata lain nilai koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel yang diteliti X dan Y sebagai variabel terikatnya. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati satu), makadapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y. Rumus koefisien determinasinya adalah  $D = R^2 \times 100\%$ .

Hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika determinasi ( $R^2$ ) semakin kecil (mendekati nol), makadapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y”.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat Televisi Republik Indonesia Medan**

Televisi Republik Indonesia (TVRI) adalah stasiun televisi pertama di Indonesia yang mengudara pada tanggal 24 Agustus 1962. Siaran perdananya menayangkan Upacara Peringatan Hari Kemerdekaan Republik Indonesia ke-17 dari Istana Negara, Jakarta. Siarannya ini masih berupa hitam putih. TVRI kemudian meliput Asian Games yang diselenggarakan di Jakarta. Dahulu TVRI pernah menayangkan iklan dalam satu tayangan khusus dengan judul acara *Mana Suka Siaran Niaga* (sehari dua kali). Sejak April 1981 hingga akhir 90-an TVRI tidak diperbolehkan menayangkan iklan, dan akhirnya TVRI kembali menayangkan iklan. Status TVRI saat ini adalah Lembaga Penyiaran Publik. Sebagian biaya operasional TVRI masih ditanggung oleh negara.

TVRI memonopoli siaran televisi di Indonesia sebelum tahun 1989 ketika didirikan televisi swasta pertama RCTI di Jakarta dan SCTV pada tahun 1990 di Surabaya. TVRI Nasional mengudara di seluruh wilayah Indonesia dengan sistem siaran analog dan sistem siaran digital. Untuk wilayah diluar Jakarta, TVRI Nasional siaran analog mengudara secara berjaringan, TVRI Daerah mengudara mulai jam 08.00- 10.00 WIB dan 16.00-18.00 WIB (kadang kala TVRI Daerah mengurangi jam siarannya dan kadang kala pula TVRI Daerah hanya mengudara di TVRI Kanal 2 ,karena wajib merelai TVRI Nasional yang lagi siaran langsung

pertandingan olahraga, acara kenegaraan RI, acara spesial live event dan *Breaking News*).

TVRI Nasional siaran digital mengudara secara sentral dari Jakarta tanpa ada siaran TVRI Daerah. TVRI mengudara dengan sistem siaran digital dengan 4 kanal yaitu: TVRI Nasional, Program 2 TVRI, TVRI Kanal 3 dan TVRI Sport HD. TVRI siaran digital secara bertahap akan mengudara di seluruh wilayah Indonesia. Pada tanggal 21 Juli 2018, TVRI mendapatkan hak siar laga pra musim International Champions Cup. Pada musim 2018, disiarkan bersama iNews dan kembali tayang pada musim 2019. Pada tanggal 11 Januari 2019, TVRI mendapatkan hak siar kompetisi/turnamen di bawah naungan AFC (efektif mulai 2021) dan menayangkan program dokumenter produksi Discovery Channel mulai 1 April 2019 (3 hari setelah perubahan logo). Pada Maret 2019, TVRI mendapatkan hak siar 10 turnamen/kejuaraan bulutangkis dari dalam hingga luar negeri ditambah Sirkuit Nasional hingga 2021.

Pada tanggal 29 Maret 2019 pukul 20.20 WIB, TVRI mengubah logonya. Namun logonya terlihat seperti logo Deutsche Welle dan Cinemax tahun 1997-2008. Sebenarnya logo TVRI yang baru direncanakan akan rilis pada kuartal keempat pada tahun 2018, namun karena satu dan lain hal, maka diundur pada akhir Maret 2019 dan akan menjadi logo kedelapan TVRI. Pergantian logo tersebut bertepatan dengan acara *Konser Musik: Menggapai Dunia*. Pada saat yang sama, seluruh stasiun TVRI Daerah telah mengganti logo nya yaitu buka tirai logo baru TVRI yang berada didepan kantor TVRI masing-masing

## b. Visi dan Misi Televisi Republik Indonesia Medan

### 1) Visi

Terwujudnya TVRI sebagai media utama penggerak pemersatu bangsa. adapun maksud dari Visi adalah bahwa TVRI di masa depan menjadi aktor utama penyiaran dalam menyediakan dan mengisi ruang penyiaran dalam menyediakan dan menjadi aktor utama penyiaran dalam menyediakan dan mengisi ruang publik, serta berperan dalam merekatkan dan mempersatukan semua elemen bangsa.

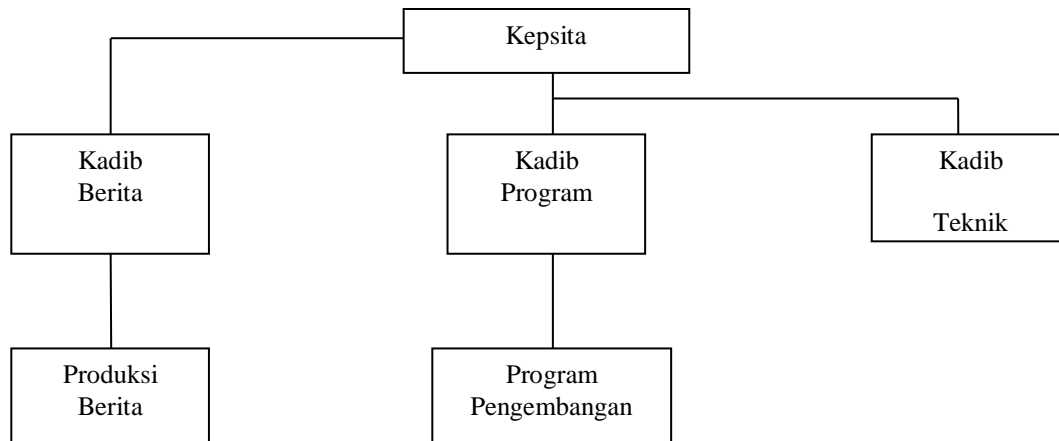
### 2) Misi

- a) Menyelenggarakan siaran yang menghibur, mendidik, informatif secara netral, berimbang, sehat, dan beretika untuk membangun budaya bangsa dan mengembangkan persamaan dalam keberagaman.
- b) Menyelenggarakan layanan siaran multiplatform yang berkualitas dan berdaya saing.
- c) Menyelenggarakan tata kelola lembaga yang modern, transparan dan akuntabel.
- d) Menyelenggarakan pengembangan dan usaha yang sejalan dengan tugas pelayanan publik

## **2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas Televisi Republik Indonesia Medan**

Organisasi dan manajemen merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kelancaran dan perkembangan suatu perusahaan. Struktur organisasi adalah

susunan atau perwujudan yang mencerminkan arus atau garis perintah, tugas, kewajiban serta tanggung jawab. Struktur organisasi pada Televisi Republik Indonesia Medan adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.1. Struktur Organisasi Televisi Republik Indonesia Medan**

*Sumber : Televisi Republik Indonesia Medan (2019)*

Berikut ini adalah uraian tugas setiap posisi jabatan yang ada di Televisi Republik Indonesia Medan, yaitu:

- a. Produser, yaitu pimpinan dari suatu produksi dan diatas produser adaproduser eksekutif (kepala stasiun) dan produser pelaksana (kepalabidang).
- b. Reporter, yaitu orang yang bertugas melakukan liputan kelapangan(hunting berita ataupun undangan) dan mencatat data - data yang akndibuat menjadi naskah suatu berita yang kemudian ditayangkan.
- c. Kameraman, yaitu orang yang bertugas mengoperasikan perangkat alaterekam seperti kamera untuk didokumentasikan.
- d. Penyiar (new reader/ castor, host/ presenter)Penyiar bertugas sebagai pembaca berita atau host yang membawakansuatu jenis acara tertentu.

- e. Pengarah acara ( PD/ Program Director ) 1 minggu 1 kali menjadi Program Director. Pengarah acara bertanggungjawab terhadap siaran. Pengarah acara juga menangani beritaharian dan paket siaran seperti : •Dialog Interaktif•Brak Brak•Rona Daerah 1 jam saja bersama Gubernur.
- f. Asisten Pengarah Acara ( FD/ Floor Director ) Asisten Pengarah Acara ( FD ) bertugas membantu tugas dari Program Director. FD bertugas memberikan kode-kode siaran langsung kepada penyiar (Host ) sebagai tanda masuk dan keluar siaran.
- g. Dokumentasi ( Teleprompter ) Dokumentasi bertugas menyimpan data-data seperti kaset rekaman/ video yang telah diliput. Dokumentasi juga bertugas sebagai Teleprompter, yaitu yang bertugas mengoperasikan jalannya teks pada computer yang dihubungkan kepada monitor penyiar saat sedang terjadinya siaran.
- h. Editor Editor bertugas mengedit, memprogram video yang akan ditampilkan
- i. Redaksi ( EIC ) Keredaksian :
  - 1) Melakukan penugasan liputan.
  - 2) Melakukan koreksi naskah (Struktur kalimat, penggunaan 5W+1H, keefektifitasan, balance beritanya).
  - 3) Dubbing, yaitu mengedit suara dari video melalui studio dubbing sehingga dapat dilakukan penyesuaian pada saat berita disiarkan.
  - 4) Editing
  - 5) Sinkronisasi

- 6) Mengirimkan berita ke Jakarta ( TVRI Nasional ).
- 7) Melakukan penyusunan berita.
- j. Komputer Grafik, yaitu orang yang bertugas menangani tampilan padasiaran (layout).

### 3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

- a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

**Tabel 4.1**  
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	22	51.2	51.2	51.2
Perempuan	21	48.8	48.8	100.0
Total	43	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Televisi Republik Indonesia Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 51.2% dari total responden.

- b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

**Tabel 4.2**  
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 Tahun	4	9.3	9.3	9.3
31-40 Tahun	10	23.3	23.3	32.6
41-50 Tahun	13	30.2	30.2	62.8
51-58 Tahun	16	37.2	37.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Televisi Republik Indonesia Medan yang menjadi responden berusia 51 - 58 tahun, yaitu sebanyak 16 orang atau sebesar 37.2% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	4	9.3	9.3	9.3
	S1	20	46.5	46.5	55.8
	S2	2	4.7	4.7	60.5
	SMA	17	39.5	39.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Televisi Republik Indonesia Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 46.5% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

**Tabel 4.4**  
**Masa Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	14	32.6	32.6	32.6
	11-15 Tahun	7	16.3	16.3	48.8
	16-20 Tahun	4	9.3	9.3	58.1
	6-10 Tahun	18	41.9	41.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Televisi Republik Indonesia Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 6 - 10 tahun yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 41.9% dari total responden.



#### 4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan komunikasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus diisi oleh responden yang berjumlah 43 orang.

**Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden**

No	Score Mean	Kriteria
1	0 – 1,9	Sangat Buruk
2	2 – 2,9	Buruk
3	3 – 3,9	Cukup Baik
4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2015)

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

##### a. Variabel X<sub>1</sub> (Lingkungan Kerja Fisik)

Variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari penerangan (X<sub>1.1</sub>), udara (X<sub>1.2</sub>) dan kebersihan (X<sub>1.3</sub>). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.6 s/d Tabel 4.8.

**Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Penerangan (X<sub>1.1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai memiliki penerangan ruang kerja yang cukup baik dan tidak mengalami kerusakan mata		Penerangan tempat kerja pegawai yang disediakan perusahaan sudah mencukupi		Pegawai memiliki penerangan pada ruang kerja yang cukup memadai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	10	23.3	6	14.0	10	23.3
Ragu-ragu	20	46.5	19	44.2	21	48.8
Setuju	12	27.9	18	41.9	9	20.9
Sangat Setuju	1	2.3	-	-	3	7.0
Total	43	100	43	100	43	100
Mean	3.0930		3.2791		3.1163	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.6 indikator penerangan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai memiliki penerangan ruang kerja yang cukup baik dan tidak mengalami kerusakan mata, sebanyak 20 responden (46,5%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,09. Jawaban ini menggambarkan bahwa Televisi Republik Indonesia Medan cukup baik mengenai Pegawai memiliki penerangan ruang kerja yang cukup baik dan tidak mengalami kerusakan mata.
2. Untuk item Penerangan tempat kerja pegawai yang disediakan perusahaan suah mencukupi, sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,27. Jawaban ini menggambarkan bahwa Televisi Republik Indonesia Medan cukup baik mengenai Penerangan tempat kerja pegawai yang disediakan perusahaan suah mencukupi.
3. Untuk item Pegawai memiliki penerangan pada ruang kerja yang cukup memadai, sebanyak 21 responden (48,8%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,11 Jawaban ini menggambarkan bahwa Televisi Republik Indonesia Medan cukup baik mengenai Pegawai memiliki penerangan pada ruang kerja yang cukup memadai.

**Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Udara (X<sub>1.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai memiliki ruang kerja yang suhu udaranya sudah cukup baik		Pegawai merasa nyaman di ruangan kerja pegawai karena di lengkapi dengan AC		Pegawai merasa sirkulasi udara pada setiap ruangan kerja sangat baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	8	18.6	5	11.6	10	23.3
Ragu-ragu	13	30.2	19	44.2	14	32.6
Setuju	20	46.5	13	30.2	19	44.2
Sangat Setuju	2	4.7	6	14.0	-	-
Total	43	100	43	100	43	100
Mean	3.3721		3.4651		3.2093	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 indikator udara direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai memiliki ruang kerja yang suhu udaranya sudah cukup baik, sebanyak 20 responden (46,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,37. Jawaban ini menggambarkan bahwa Televisi Republik Indonesia Medan sudah baik mengenai Pegawai memiliki ruang kerja yang suhu udaranya sudah cukup baik.
2. Untuk item Pegawai merasa nyaman di ruangan kerja pegawai karena di lengkapi dengan AC, sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,46. Jawaban ini menggambarkan bahwa Televisi Republik Indonesia Medan cukup baik mengenai Pegawai merasa nyaman di ruangan kerja pegawai karena di lengkapi dengan AC.
3. Untuk item Pegawai merasa sirkulasi udara pada setiap ruangan kerja sangat baik, sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,20 Jawaban ini menggambarkan bahwa Televisi Republik Indonesia

Medan sudah baik mengenai Pegawai merasa sirkulasi udara pada setiap ruangan kerja sangat baik.

**Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebersihan (X<sub>1.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai memiliki ruang kerja yang cukup bersih jauh dari sampah sekitar		Ruang kerja yang pegawai miliki sangat bersih dan tidak berdebu		Pegawai memiliki ruang kerja yang bersih dikarenakan adanya kegiatan pembersihan oleh <i>Cleaning service</i> ruangan dilakukan 2 kali sehari (pagi dan sore)	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	10	23.3	8	18.6	8	18.6
Ragu-ragu	14	32.6	13	30.2	13	30.2
Setuju	19	44.2	21	48.8	19	44.2
Sangat Setuju	-	-	1	2.3	3	7.0
Total	43	100	43	100	43	100
Mean	3.2093		3.3488		3.3953	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.8 indikator kebersihan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai memiliki ruang kerja yang cukup bersih jauh dari sampah sekitar, sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa Televisi Republik Indonesia Medan sudah baik mengenai Pegawai memiliki ruang kerja yang cukup bersih jauh dari sampah sekitar.
2. Untuk item Ruang kerja yang pegawai miliki sangat bersih dan tidak berdebu, sebanyak 21 responden (48,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,34. Jawaban ini menggambarkan bahwa Televisi Republik Indonesia Medan sudah baik mengenai Ruang kerja yang pegawai miliki sangat bersih dan tidak berdebu.

3. Untuk item Pegawai memiliki ruang kerja yang bersih dikarenakan adanya kegiatan pembersihan oleh *Cleaning service* ruangan dilakukan 2 kali sehari (pagi dan sore), sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,39 Jawaban ini menggambarkan bahwa Televisi Republik Indonesia Medan sudah baik mengenai Pegawai memiliki ruang kerja yang bersih dikarenakan adanya kegiatan pembersihan oleh *Cleaning service* ruangan dilakukan 2 kali sehari (pagi dan sore).

#### b. Variabel X<sub>2</sub> (Lingkungan Kerja Non Fisik)

Variabel lingkungan kerja non fisik (X<sub>2</sub>) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari keamanan kerja (X<sub>2.1</sub>), hubungan karyawan (X<sub>2.2</sub>) dan ruang gerak (X<sub>2.3</sub>). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.9 s/d Tabel 4.11.

**Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Keamanan Kerja (X<sub>2.1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai beranggapan setiap ruangan kerja pegawai dijamin keamanan kerja setiap pegawai		Pegawai tidak pernah kehilangan barang ditempat kerja		Pegawai merasa lingkungan kerja aman dan terkendali	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	4	9.3	8	18.6	6	14.0
Tidak Setuju	6	14.0	8	18.6	4	9.3
Ragu-ragu	3	7.0	2	4.7	4	9.3
Setuju	8	18.6	6	14.0	6	14.0
Sangat Setuju	22	51.2	19	44.2	23	53.5
Total	43	100	43	100	43	100
Mean	3.8837		3.4651		3.8372	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.9 indikator gerakannya mantap dan lancar direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai beranggapan setiap ruangan kerja pegawai dijamin keamanan kerja setiap pegawai, sebanyak 22 responden (51,2%) menyatakan

sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,88. Jawaban ini menggambarkan bahwa Televisi Republik Indonesia Medan sudah sangat baik mengenai Pegawai beranggapan setiap ruangan kerja pegawai dijamin keamanan kerja setiap pegawai.

2. Untuk item Pegawai tidak pernah kehilangan barang ditempat kerja, sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,46. Jawaban ini menggambarkan bahwa Televisi Republik Indonesia Medan sudah sangat baik mengenai Pegawai tidak pernah kehilangan barang ditempat kerja.
3. Untuk item Pegawai merasa lingkungan kerja aman dan terkendali, sebanyak 23 responden (53,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,83. Jawaban ini menggambarkan bahwa Televisi Republik Indonesia Medan sudah sangat baik mengenai Pegawai merasa lingkungan kerja aman dan terkendali.

**Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Karyawan (X<sub>2.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai merasa hubungan antar pegawai maupun atasan terjalin harmonis		Pegawai merasakan suasana hubungan antar pegawai suasana kekeluargaannya sangat kuat dalam lingkungan kerja		Pegawai merasa setiap peraturan berlaku untuk seluruh pegawai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	4	9.3	15	34.9	12	27.9
Ragu-ragu	6	14.0	2	4.7	14	32.6
Setuju	20	46.5	5	11.6	8	18.6
Sangat Setuju	13	30.2	21	48.8	9	20.9
Total	43	100	43	100	43	100
Mean	3.9767		3.7442		3.3256	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 indikator hubungan karyawan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai merasa hubungan antar pegawai maupun atasan terjalin harmonis, sebanyak 20 responden (46,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,97. Jawaban ini menggambarkan bahwa Televisi Republik Indonesia Medan sudah baik mengenai Pegawai merasa hubungan antar pegawai maupun atasan terjalin harmonis.
2. Untuk item Pegawai merasakan suasana hubungan antar pegawai suasana kekeluargaannya sangat kuat dalam lingkungan kerja, sebanyak 21 responden (48,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,74. Jawaban ini menggambarkan bahwa Televisi Republik Indonesia Medan sudah sangat baik mengenai Pegawai merasakan suasana hubungan antar pegawai suasana kekeluargaannya sangat kuat dalam lingkungan kerja.
3. Untuk item Pegawai merasa setiap peraturan berlaku untuk seluruh pegawai, sebanyak 14 responden (32,6%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,32 Jawaban ini menggambarkan bahwa Televisi Republik Indonesia Medan cukup baik mengenai Pegawai merasa setiap peraturan berlaku untuk seluruh pegawai.

**Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Ruang Gerak (X<sub>2.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Fasilitas yang diberikan oleh kantor sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pegawai		Pegawai masih memerlukan fasilitas pendukung lainnya		Tinggi meja dan kursi pegawai sesuai dengan ukuran tubuh	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	8	18.6	8	18.6	9	20.9
Ragu-ragu	12	27.9	14	32.6	16	37.2
Setuju	14	32.6	13	30.2	8	18.6
Sangat Setuju	9	20.9	8	18.6	10	23.3
Total	43	100	43	100	43	100
Mean	3.5581		3.4884		3.4419	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 indikator ruang gerak direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Fasilitas yang diberikan oleh kantor sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pegawai, sebanyak 14 responden (32,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,55. Jawaban ini menggambarkan bahwa Televisi Republik Indonesia Medan sudah baik mengenai Fasilitas yang diberikan oleh kantor sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pegawai.
2. Untuk item Pegawai masih memerlukan fasilitas pendukung lainnya, sebanyak 14 responden (32,6%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,48. Jawaban ini menggambarkan bahwa Televisi Republik Indonesia Medan cukup baik mengenai Pegawai masih memerlukan fasilitas pendukung lainnya.
3. Untuk item Tinggi meja dan kursi pegawai sesuai dengan ukuran tubuh, sebanyak 16 responden (37,2%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,44 Jawaban ini menggambarkan bahwa Televisi Republik Indonesia Medan cukup baik mengenai Tinggi meja dan kursi pegawai sesuai dengan ukuran tubuh.



### c. Variabel X<sub>3</sub> (Komunikasi)

Variabel komunikasi (X<sub>3</sub>) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari keterbukaan (X<sub>3.1</sub>), empati (X<sub>3.2</sub>) dan dukungan (X<sub>3.3</sub>). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.12 s/d Tabel 4.14.

**Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterbukaan (X<sub>3.1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai selalu jujur dan terbuka dalam bekerja		Pegawai mampu menerima pendapat dan masukkan orang lain		Pegawai merasa bahwa pemimpin berlaku adil setiap para pegawai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	8	18.6	11	25.6	12	27.9
Ragu-ragu	11	25.6	19	44.2	14	32.6
Setuju	18	41.9	12	27.9	15	34.9
Sangat Setuju	6	14.0	1	2.3	2	4.7
Total	43	100	43	100	43	100
Mean	3.5116		3.0698		3.1628	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.12 indikator keterbukaan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai selalu jujur dan terbuka dalam bekerja, sebanyak 18 responden (41,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,51. Jawaban ini menggambarkan bahwa Televisi Republik Indonesia Medan sudah baik mengenai Pegawai selalu jujur dan terbuka dalam bekerja.
2. Untuk item Pegawai mampu menerima pendapat dan masukkan orang lain, sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,06. Jawaban ini menggambarkan bahwa Televisi Republik Indonesia Medan cukup baik mengenai Pegawai mampu menerima pendapat dan masukkan orang lain.

3. Untuk item Pegawai merasa bahwa pemimpin berlaku adil setiap para pegawai, sebanyak 15 responden (34,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,16 Jawaban ini menggambarkan bahwa Televisi Republik Indonesia Medan sudah baik mengenai Pegawai merasa bahwa pemimpin berlaku adil setiap para pegawai.

**Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Empati (X<sub>3.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai memiliki rasa empati ketika rekan kerja di marahin oleh atasan dan mencoba untuk membayangkan bagaimana perasaan dan pikiran seseorang tersebut		Pegawai merasa sedih ketika teman rekan kerja dikucilkan oleh rekan kerja lainnya		Pegawai merasa terganggu ketika teman rekan kerja disakiti	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	4.7	-	-	-	-
Tidak Setuju	12	27.9	8	18.6	8	18.6
Ragu-ragu	10	23.3	17	39.5	18	41.9
Setuju	15	34.9	8	18.6	8	18.6
Sangat Setuju	4	9.3	10	23.3	9	20.9
Total	43	100	43	100	43	100
Mean	3.1628		3.4651		3.4186	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.13 indikator empati direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai memiliki rasa empati ketika rekan kerja di marahin oleh atasan dan mencoba untuk membayangkan bagaimana perasaan dan pikiran seseorang tersebut, sebanyak 15 responden (34,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,16. Jawaban ini menggambarkan bahwa Televisi Republik Indonesia Medan Medan sudah baik mengenai Pegawai memiliki rasa empati ketika rekan kerja di marahin oleh atasan dan mencoba untuk membayangkan bagaimana perasaan dan pikiran seseorang tersebut.

2. Untuk item Pegawai merasa sedih ketika teman rekan kerja dikucilkan oleh rekan kerja lainnya, sebanyak 17 responden (39,5%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,46. Jawaban ini menggambarkan bahwa Televisi Republik Indonesia Medan cukup baik mengenai Pegawai merasa sedih ketika teman rekan kerja dikucilkan oleh rekan kerja lainnya.
3. Untuk item Pegawai merasa terganggu ketika teman rekan kerja disakiti, sebanyak 18 responden (41,9%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,41. Jawaban ini menggambarkan bahwa Televisi Republik Indonesia Medan cukup baik mengenai Pegawai merasa terganggu ketika teman rekan kerja disakiti.

**Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Dukungan (X<sub>3.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai memiliki rekan kerja yang baik selalu memberikan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan		Pegawai selalu mendukung hasil kerja setiap pegawai dalam mengerjakan tugasnya		Pegawai selalu memberikan dukungan sesama rekan kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	9	20.9	4	9.3	4	9.3
Ragu-ragu	13	30.2	20	46.5	20	46.5
Setuju	16	37.2	17	39.5	16	37.2
Sangat Setuju	5	11.6	2	4.7	3	7.0
Total	43	100	43	100	43	100
Mean	3.3953		3.3953		3.4186	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.14 indikator dukungan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai memiliki rekan kerja yang baik selalu memberikan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 13 responden (30,2%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,39. Jawaban ini

menggambarkan bahwa Televisi Republik Indonesia Medan cukup baik mengenai Pegawai memiliki rekan kerja yang baik selalu memberikan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Untuk item Pegawai selalu mendukung hasil kerja setiap pegawai dalam mengerjakan tugasnya, sebanyak 20 responden (46,5%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,39. Jawaban ini menggambarkan bahwa Televisi Republik Indonesia Medan cukup baik mengenai Pegawai selalu mendukung hasil kerja setiap pegawai dalam mengerjakan tugasnya.
3. Untuk item Pegawai selalu memberikan dukungan sesama rekan kerja, sebanyak 20 responden (46,5%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,41 Jawaban ini menggambarkan bahwa Televisi Republik Indonesia Medan cukup baik mengenai Pegawai selalu memberikan dukungan sesama rekan kerja.

#### **d. Variabel Y (Kinerja)**

Variabel kinerja (Y) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari kualitas (Y.1), kuantitas (Y.2) dan tanggung jawab (Y.3). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.15 s/d Tabel 4.17.

**Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas (Y.1)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai melakukan pekerjaan dengan hasil kualitas kerja yang rapi dan ditinjau ketelitian pekerjaan dengan baik		Pegawai mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan sangat teliti		Pegawai berusaha bekerja menyelesaikan tugas dengan hasil kualitas kerja dengan baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	6	14.0	14	32.6	10	23.3
Ragu-ragu	17	39.5	11	25.6	12	27.9
Setuju	20	46.5	14	32.6	12	27.9
Sangat Setuju	-	-	4	9.3	9	20.9
Total	43	100	43	100	43	100
Mean	3.3256		3.1860		3.4651	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.15 indikator kualitas direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai melakukan pekerjaan dengan hasil kualitas kerja yang rapi dan ditinjau ketelitian pekerjaan dengan baik, sebanyak 20 responden (46,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,32. Jawaban ini menggambarkan bahwa Televisi Republik Indonesia Medan sudah baik mengenai Pegawai melakukan pekerjaan dengan hasil kualitas kerja yang rapi dan ditinjau ketelitian pekerjaan dengan baik.
2. Untuk item Pegawai mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan sangat teliti, sebanyak 14 responden (32,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,18. Jawaban ini menggambarkan bahwa Televisi Republik Indonesia Medan sudah baik mengenai Pegawai mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan sangat teliti.
3. Untuk item Pegawai berusaha bekerja menyelesaikan tugas dengan hasil kualitas kerja dengan baik, sebanyak 12 responden (27,9%) menyatakan ragu-ragu dan setuju, dengan nilai rata-rata 3,46 Jawaban ini menggambarkan

bahwa Televisi Republik Indonesia Medan sudah baik mengenai Pegawai berusaha bekerja menyelesaikan tugas dengan hasil kualitas kerja dengan baik.

**Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas (Y.2)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Selama bekerja, hasil pekerjaan pegawai lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu		Pegawai mencapai target pekerjaan saya lebih banyak dari rekan kerja		Pegawai selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	8	18.6	8	18.6	7	16.3
Ragu-ragu	21	48.8	13	30.2	11	25.6
Setuju	12	27.9	20	46.5	12	27.9
Sangat Setuju	2	4.7	2	4.7	13	30.2
Total	43	100	43	100	43	100
Mean	3.1860		3.3721		3.7209	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.16 indikator kuantitas direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Selama bekerja, hasil pekerjaan pegawai lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu, sebanyak 21 responden (48,8%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,18. Jawaban ini menggambarkan bahwa Televisi Republik Indonesia Medan cukup baik mengenai Selama bekerja, hasil pekerjaan pegawai lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.
2. Untuk item Pegawai mencapai target pekerjaan saya lebih banyak dari rekan kerja, sebanyak 20 responden (46,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,37. Jawaban ini menggambarkan bahwa Televisi Republik Indonesia Medan sudah baik mengenai Pegawai mencapai target pekerjaan saya lebih banyak dari rekan kerja.

3. Untuk item Pegawai selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien, sebanyak 13 responden (30,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,72 Jawaban ini menggambarkan bahwa Televisi Republik Indonesia Medan sudah sanga baik mengenai Pegawai selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

**Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab (Y.3)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai selalu bertanggung jawab setiap pekerjaan yang pegawai kerjakan		Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan		Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat pegawai kerjakan dan hasilnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	8	18.6	8	18.6	6	14.0
Ragu-ragu	13	30.2	13	30.2	16	37.2
Setuju	20	46.5	19	44.2	17	39.5
Sangat Setuju	2	4.7	3	7.0	4	9.3
Total	43	100	43	100	43	100
Mean	3.3721		3.3953		3.4419	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.17 indikator tanggung jawab direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai selalu bertanggung jawab setiap pekerjaan yang pegawai kerjakan, sebanyak 20 responden (46,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,37. Jawaban ini menggambarkan bahwa Televisi Republik Indonesia Medan sudah baik mengenai Pegawai selalu bertanggung jawab setiap pekerjaan yang pegawai kerjakan.
2. Untuk item Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan, sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,39. Jawaban ini menggambarkan bahwa Televisi Republik

Indonesia Medan sudah baik mengenai Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan.

3. Untuk item Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat pegawai kerjakan dan hasilnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, sebanyak 17 responden (39,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,44 Jawaban ini menggambarkan bahwa Televisi Republik Indonesia Medan sudah baik mengenai Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat pegawai kerjakan dan hasilnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

## 5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

### a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

**Tabel 4.18**  
**Uji Validitas (X<sub>1</sub>) Lingkungan Kerja Fisik**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	26.3953	18.197	<b>.503</b>	.802
Pernyataan X1.2	26.2093	18.550	<b>.516</b>	.801
Pernyataan X1.3	26.3721	18.001	<b>.476</b>	.805
Pernyataan X1.4	26.1163	18.105	<b>.464</b>	.807
Pernyataan X1.5	26.0233	17.738	<b>.490</b>	.804
Pernyataan X1.6	26.2791	17.301	<b>.630</b>	.786
Pernyataan X1.7	26.2791	17.301	<b>.630</b>	.786
Pernyataan X1.8	26.1395	17.551	<b>.579</b>	.793
Pernyataan X1.9	26.0930	18.420	<b>.395</b>	.816

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)



Dari tabel 4.18 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja fisik dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.19**  
**Uji Validitas (X<sub>2</sub>) Lingkungan Kerja Non Fisik**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	28.8372	44.044	<b>.502</b>	.827
Pernyataan X2.2	29.2558	42.862	<b>.464</b>	.836
Pernyataan X2.3	28.8837	44.153	<b>.451</b>	.835
Pernyataan X2.4	28.7442	47.004	<b>.612</b>	.818
Pernyataan X2.5	28.9767	41.690	<b>.667</b>	.806
Pernyataan X2.6	29.3953	44.292	<b>.677</b>	.809
Pernyataan X2.7	29.1628	47.806	<b>.465</b>	.829
Pernyataan X2.8	29.2326	45.754	<b>.639</b>	.814
Pernyataan X2.9	29.2791	45.016	<b>.646</b>	.812

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Dari tabel 4.19 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja non fisik dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.20**  
**Uji Validitas (X<sub>3</sub>) Komunikasi**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	26.4884	23.065	<b>.745</b>	.805
Pernyataan X3.2	26.9302	25.685	<b>.560</b>	.826
Pernyataan X3.3	26.8372	23.425	<b>.762</b>	.804
Pernyataan X3.4	26.8372	22.282	<b>.718</b>	.806
Pernyataan X3.5	26.5349	24.445	<b>.508</b>	.833
Pernyataan X3.6	26.5814	24.868	<b>.480</b>	.835
Pernyataan X3.7	26.6047	25.721	<b>.436</b>	.839
Pernyataan X3.8	26.6047	26.911	<b>.452</b>	.836
Pernyataan X3.9	26.5814	27.344	<b>.367</b>	.843

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.20 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel komunikasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.21**  
**Uji Validitas (Y) Kinerja**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	27.1395	24.742	<b>.710</b>	.825
Pernyataan Y.2	27.2791	23.206	<b>.628</b>	.828
Pernyataan Y.3	27.0000	23.333	<b>.558</b>	.837
Pernyataan Y.4	27.2791	25.111	<b>.573</b>	.835
Pernyataan Y.5	27.0930	24.086	<b>.663</b>	.826
Pernyataan Y.6	26.7442	24.100	<b>.477</b>	.847
Pernyataan Y.7	27.0930	24.896	<b>.556</b>	.836
Pernyataan Y.8	27.0698	25.590	<b>.445</b>	.847
Pernyataan Y.9	27.0233	24.452	<b>.607</b>	.831

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.21 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas

dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kinerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

#### b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.22**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>1</sub>) Lingkungan Kerja Fisik**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.22 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,818 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja fisik adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.23**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>2</sub>) Lingkungan Kerja Non Fisik**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.23 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,838 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja non fisik adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.24**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>3</sub>) Komunikasi**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.24 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,842 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel komunikasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.25**  
**Uji Reliabilitas (Y) Kinerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	9

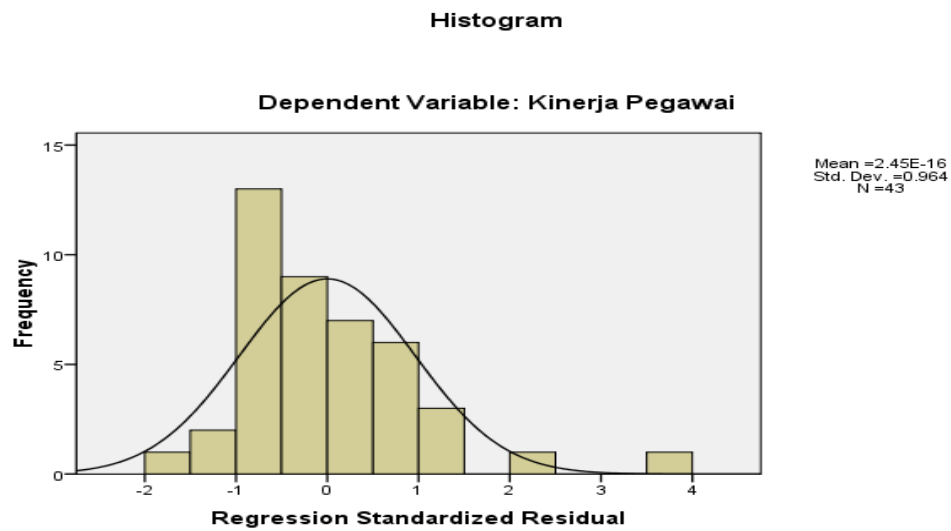
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.25 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,850 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kinerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

## 6. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

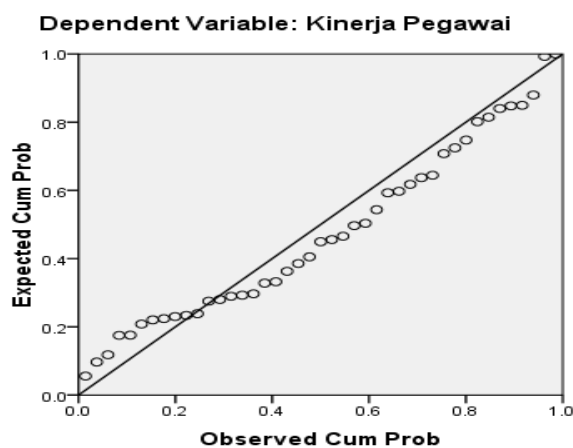


*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

**Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

**Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang

menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kinerja pegawai berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig* (2-tailed) > taraf nyata ( $\alpha = 0.05$ ) maka data residual berdistribusi normal.

**Tabel 4.26**  
**Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.47301601
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.662
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.774</b>
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.26 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,774 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ( $p = 0,774 > 0,05$ ).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.27**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.329	2.534	-.130	.897		
	<b>Lingkungan Kerja Fisik</b>	.658	.154	4.286	.000	<b>.300</b>	<b>3.336</b>
	<b>Lingkungan Kerja Non Fisik</b>	.150	.068	2.195	.034	<b>.605</b>	<b>1.654</b>
	<b>Komunikasi</b>	.216	.132	2.631	.011	<b>.291</b>	<b>3.439</b>

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

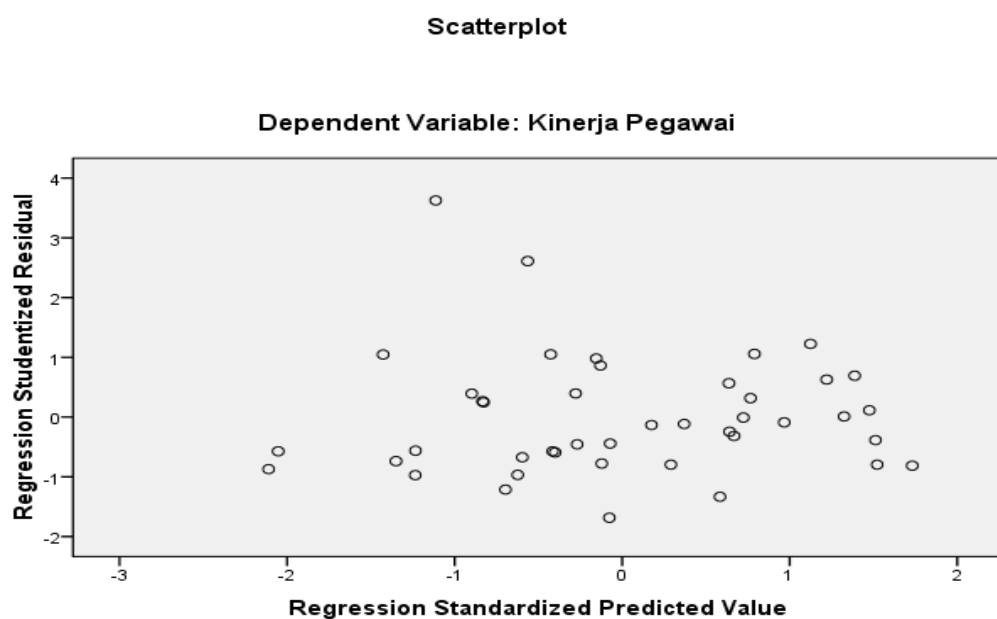
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah lingkungan kerja fisik  $3,336 < 10$ , lingkungan kerja non fisik  $1,54 < 10$  dan komunikasi  $3,439 < 10$ , serta nilai *Tolerance* lingkungan kerja fisik  $0,300 > 0,10$ , lingkungan kerja non fisik

0,605 > 0,10 dan komunikasi 0,291 > 0,10 sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

**Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.



## 7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Tabel 4.28**  
**Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.329	2.534	-.130	.897		
	Lingkungan Kerja Fisik	.658	.154	4.286	.000	.300	3.336
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.150	.068	2.195	.034	.605	1.654
	Komunikasi	.216	.132	2.631	.011	.291	3.439

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.28 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = -0,329 + 0,658 X_1 + 0,150 X_2 + 0,216 X_3 + e$ .

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar -0,329.
- Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja fisik 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,658.
- Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja non fisik sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,150.

- d. Jika terjadi peningkatan komunikasi sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,216.

## 8. Uji Hipotesis

### a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ( $=0,05$ ). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 4.29**  
**Uji Simultan**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1015.834	3	338.611	<b>51.412</b>	<b>.000<sup>a</sup></b>
	Residual	256.864	39	6.586		
	Total	1272.698	42			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 51,412 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,85 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### b. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

**Tabel 4.30**  
**Uji Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.329	2.534	-.130	.897		
	<b>Etika Kerja</b>	.658	.154	<b>4.286</b>	<b>.000</b>	.300	3.336
	<b>Pengalaman Kerja</b>	.150	.068	<b>2.195</b>	<b>.034</b>	.605	1.654
	<b>Budaya Kerja</b>	.216	.132	<b>2.631</b>	<b>.011</b>	.291	3.439

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.30 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 4,286 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,022 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 4,286 > t_{tabel} 2,022$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- 2) Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 2,195 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,022 dan signifikan sebesar 0,034, sehingga  $t_{hitung} 2,195 > t_{tabel} 2,022$  dan signifikan  $0,034 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 3) Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

$H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t < \alpha$

$H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 2,631 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,022 dan signifikan sebesar 0,011, sehingga  $t_{hitung} 2,631 > t_{tabel} 2,022$  dan signifikan  $0,011 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.31**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 <sup>a</sup>	.798	.783	2.56637

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,783 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 78,3% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan komunikasi. Sedangkan sisanya  $100\% - 78,3\% = 21,7\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti motivasi, upah, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik di Televisi Republik Indonesia Medan, berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,286 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan lingkungan kerja fisik yang dilakukan oleh Televisi Republik Indonesia Medan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai Televisi Republik Indonesia Medan secara bersamaan sebesar 0,658 satuan. Dengan kata lain ketika lingkungan kerja fisik di Televisi Republik Indonesia Medan yang terdiri dari penerangan, udara dan kebersihan maka kinerja pegawai Televisi Republik Indonesia Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Syawalludin (2016), menunjukkan bahwa “lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Televisi Republik Indonesia Medan dan telah terlaksana dan telah menyelesaikan atau menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada nomor 1 dan 2 yaitu pegawai bekerja diruangan yang sirkulasi udara kurang baik dan pegawai bekerja diruangan yang tata letaknya tidak baik.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik di Televisi Republik Indonesia Medan, berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,195 dengan sig. 0,034. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan lingkungan kerja non fisik yang dilakukan oleh Televisi Republik Indonesia Medan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai Televisi Republik Indonesia Medan secara bersamaan sebesar 0,150 satuan. Dengan kata lain ketika lingkungan kerja non fisik di Televisi Republik Indonesia Medan yang terdiri dari keamanan kerja, hubungan karyawan, ruang gerak maka kinerja pegawai Televisi Republik Indonesia Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Syawalludin (2016), menunjukkan bahwa “lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai pada Televisi Republik Indonesia Medan dan telah terlaksana dan telah menyelesaikan atau menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada nomor 3 dan 4 yaitu pegawai tidak memiliki hubungan kerja yang harmonis antara sesama pegawai maupun atasannya dan pegawai merasa terganggu dengan suara bising, kebersihan dan penerangan dalam pelaksanaan tugasnya.

### **3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi di Televisi Republik Indonesia Medan, berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,631 dengan sig. 0,011. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan komunikasi yang dilakukan oleh Televisi Republik Indonesia Medan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai Televisi Republik Indonesia Medan secara bersamaan sebesar 0,216 satuan. Dengan kata lain ketika komunikasi di Televisi Republik Indonesia Medan yang terdiri dari keterbukaan, empati dan dukungan maka kinerja pegawai Televisi Republik Indonesia Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Adinda (2013), menunjukkan bahwa “komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Televisi Republik Indonesia Medan dan telah terlaksana dan telah menyelesaikan atau menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada

nomor 5 dan 6 yaitu pegawai kurang mampu menciptakan komunikasi yang harmonis sesama rekan kerja. Sesama pegawai belum bisa menerima pendapat orang lain, rendah hati dan bersikap jujur dalam menjalankan tugasnya. Masih ada pegawai yang kurang kesabaran dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga hasilnya kurang maksimal.

#### **4. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan komunikasi di Televisi Republik Indonesia Medan, berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 51,412 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 (empat) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan komunikasi yang dilakukan oleh Televisi Republik Indonesia Medan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai Televisi Republik Indonesia Medan secara bersamaan. Dengan kata lain ketika lingkungan kerja fisik yang terdiri dari penerangan, udara dan kebersihan. Lingkungan kerja non fisik yang terdiri dari keamanan kerja, hubungan karyawan, ruang gerak, serta komunikasi yang terdiri dari keterbukaan, empati dan dukungan bertambah maka kinerja pegawai Televisi Republik Indonesia Medan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan komunikasi secara



simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Televisi Republik Indonesia Medan dan telah terlaksana dan telah menyelesaikan atau menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada nomor 1 sampai dengan 9 yaitu pegawai bekerja diruangan yang sirkulasi udara kurang baik. Pegawai bekerja diruangan yang tata letaknya tidak baik. Pegawai tidak memiliki hubungan kerja yang harmonis antara sesama pegawai maupun atasannya. Pegawai merasa terganggu dengan suara bising, kebersihan dan penerangan dalam pelaksanaan tugasnya. Pegawai kurang mampu menciptakan komunikasi yang harmonis sesama rekan kerja. Pegawai belum bisa menerima pendapat orang lain, rendah hati dan bersikap jujur dalam menjalankan tugasnya. Pegawai kurang sabar dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga hasilnya kurang maksimal. Pegawai bersungguh - sungguh dalam menyelesaikannya pekerjaannya sehingga tidak tepat waktu menyelesaikannya. Pegawai kurang tanggung jawab untuk pelaksanaan tugas dalam menggunakan sarana dan prasarana.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Televisi Republik Indonesia Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) adalah 4,286 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,022 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,286 > 2,022$ ) dan nilai Sig.  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Besarnya pengaruh dari lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,658, yang berarti setiap ada lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,658 satuan.

2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Televisi Republik Indonesia Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) adalah 2,195 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,022 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,195 > 2,022$ ) dan nilai Sig.  $< 0,05$  ( $0,034 < 0,05$ ). Besarnya pengaruh dari lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,150, yang berarti setiap ada lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ), maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,150 satuan.

3. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Televisi Republik Indonesia Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  variabel komunikasi ( $X_3$ ) adalah 2,631 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,022 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,631 > 2,022$ ) dan nilai Sig.  $< 0,05$  ( $0,011 < 0,05$ ). Besarnya pengaruh dari komunikasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,216, yang berarti setiap ada komunikasi ( $X_3$ ), maka akan meningkatkan kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,216 satuan.

4. Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Televisi Republik Indonesia Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 51,412 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah sebesar 3,23 = ( $51,412 > 2,85$ ).

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Disarankan pada Televisi Republik Indonesia Medan mempertahankan ruangan kerja yang sejuk dengan dilengkapi AC dan selanjutnya disarankan agar oganisasi lebih memperhatikan penerangan ruang kerja yang bisa mengalami kerusakan mata. Dengan solusi Televisi Republik Indonesia Medan harus rutin melakukan perawatan ruang kerja dengan rutin mengganti lampu ruangan kerja.

2. Disarankan pada Televisi Republik Indonesia Medan mempertahankan hubungan antar pegawai maupun atasan yang harmonis dan selanjutnya disarankan agar lebih memperhatikan peraturan yang berlaku untuk seluruh pegawai. Dengan solusi Televisi Republik Indonesia Medan harus melakukan pengawasan kerja yang ketat agar pegawai lebih mematuhi peraturan.
3. Disarankan pada Televisi Republik Indonesia Medan mempertahankan pegawai yang jujur dalam bekerja dan selanjutnya disarankan agar lebih memperhatikan pegawai dalam menerima pendapat dan masukan orang lain. Dengan solusi Televisi Republik Indonesia Medan harus membuat *team work* dan *gathering*.
4. Disarankan pada Televisi Republik Indonesia Medan mempertahankan pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien dan selanjutnya disarankan agar lebih memperhatikan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan perhitungan cermat dan teliti. Dengan solusi Televisi Republik Indonesia Medan harus memberikan pelatihan dan menetapkan target pekerjaan yang harus diselesaikan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Jordan E Ayan, (2017 : 568 ). *Lingkungan Kerja*, Jakarta, MitraWacana Media.
- Randall S. Schuler dan Susan E. Jacson (Ririn Prihatin, 2011: 27) *Managing Human Resoure.*
- Donni J.Priansa dan Agus Garnida. (2015:85). *Manajemen Perkantoran*, , Penerbit : Alfabeta.
- Miftah Thoha (2014:191). *Metode Penelitian* , Wacana Media.
- Rusiadi et al.(2013). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan.* Medan : USU Press.
- Dr.Kasmir,S.E., M.M. (2016:189). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Pustaka pelajar.
- Wibowo (2016:189). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Penerbit : Rajawali Pers.
- Hasibuan, H. M, (2010). *OrganisasidanMotivasi*, BumiAksara, Bandung.
- Hadari, H. Nawawi, (2010). *Management Strategic Organisasi Non-Profit BidangPemerintahan*, UGM, Yogyakarta.
- Kaswan, (2014). *Leadership and Teamworking*. Bandung, Alfabeta.
- Kaswan (2012), *Coaching and Mentoring* untuk Pengembangan SDM dan Peningkatan Kinerja Organisasi. Bandung, Alfabeta.
- Kinicki, Anjelo and R. Kreitner, (2009). *Organization Behavior Keys Concept Skill & Best Practice*. Mc. Graw-Hill, New York.
- Koncoro, Mudrajat, (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Gramedia, Jakarta.
- Kreitner dan Kenicki, (2008). *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Mangu negara, Prabu, A. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Kesatu, Refika Aditama, Bandung.

Magkunegara, Prabu, A. (2015). *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Kedua, Refika Aditama, Bandung.

**Jurnal:**

Annisa Septiani, (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Citra Mandiri*, Serpong Kota Tangerang : Universitas Pamulang Tangerang.

Alliyah Fauziyyah. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara Syariah ( PERSERO )*, Palembang: Universitas Islam Negeri .

Arif,R. (2010). *Pengaruh Kepemimpinandan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan studi pada PT. Bank Mega*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Aspan, H. (2020). "The Role of Notaries in the Registration of the Establishment of Commanditaire Vennootschap (CV) through the Business Entity Administration System". *Scholar International Journal of Law, Crime, and Justice*, e-ISSN 2617-3484, Volume 3 Issue 12, pp. 463-467.

Aspan, H. (2020). "The Role of Legal History in the Creation of Aspirational Legislation in Indonesia". *International Journal of Research and Review (IJRR)*, Volume 7 Issue 6, pp 40-47.

Aspan, H. (2020). "The Political History of Land Law in Indonesia". *International Journal of Advance Research and Innovative Ideas in Education (IJARIE)*, e-ISSN 2395-4396, Volume 6 Issue 3, 2020, pp. 707-713.

Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). "Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat". *Jurnal Sumatera Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.

Blue. L (2018). *Leadership Role Identity Constraction in Women's Leadership Development Programs*. Northcentral University and Cameron University.

Dierendock. D.V (2011). *Journal of Management, Servant Leadership: A Review and Synthesis*. Eramus University.

El Fikri, M., Andika, R., Febrina, T., Pramono, C., & Pane, D. N. (2020). Strategy to Enhance Purchase Decisions through Promotions and Shopping Lifestyles to Supermarkets during the Coronavirus Pandemic: A Case Study IJT Mart, Deli Serdang Regency, North Sumatera.

- El Fikri, M., & Dewi Nurmasari Pane, R. A. (2020). Factors Affecting Readers' Satisfaction in " Waspada" Newspapers: Insight from Indonesia. Indexing and Abstracting.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Jaya, M. (2017). *Analisis Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan*, Palangka Raya: STIE.
- Munandar, T (2016). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT.PLN (PERSERO) Distribusi Lampung Area TanjungKarang*, Lampung, Universitas Lampung.
- Nurhastuti, N. (2011). *Pengaruh Karaktersitik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ramadhani, S.D (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB)*. DIY: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ramadhani, P. (2016). *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SALES MARKETING PT. INTI BHARU MAS*. Lampung, Universitas Lampung.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- RITONGA, H. M., PANE, D. N., & RAHMAH, C. A. A. (2020). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA HONDA IDK 2 MEDAN. *JUMANT*, 12(2), 30-44.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., ... & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9).