



**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. FOAMINDO ABADI**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Deka Shavira

021119248

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PAKUAN

BOGOR

JUNI 2023



**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. FOAMINDO ABADI**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, AK., M.M., CA)

Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA)



**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. FOAMINDO ABADI**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari Jumat, tanggal 28 Juli 2023

Deka Shavira

021119248

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang

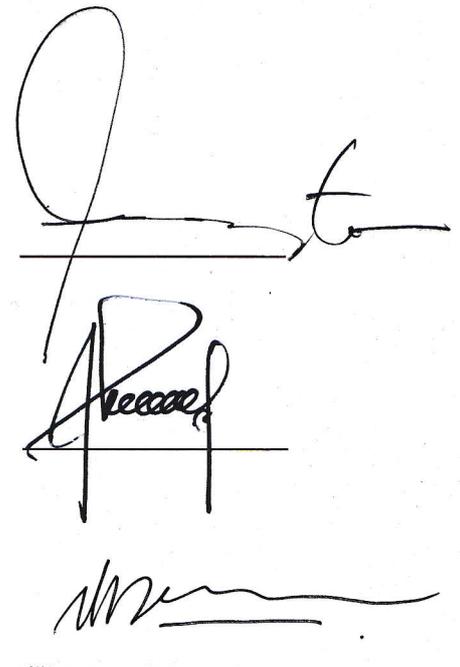
(Dr. Drs. Edy Sudaryanto, Ak., M.M., CA)

Ketua Komisi Pembimbing

(Dr. Hari Muharam, S.E., M.M., CSEP., CPMP., Cesther)

Anggota Komisi Pembimbing

(Dewi Atika, S.E., M.si)



PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Deka Shavira

NPM : 021119248

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Foamindo Abadi

Dengan ini saya menyatakan bahwa Skripsi/Tesis Desertasi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karyawan yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka dibagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulisan saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor,



Deka Shavira

021119248

**© Hak Cipta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan,
tahun 2023**

Hak Cipta dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, pemilihan kritik, atau tinjauan suatu masalah dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

DEKA SHAVIRA. NPM 021119248. Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Foamindo Abadi. Skripsi Prodi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Dibawah Bimbingan : HARI MUHARAM dan DEWI ATIKA. 2023

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Foamindo Abadi. Jenis penelitian yang digunakan adalah verifikatif dengan menggunakan metode penelitian *Explanatory Survey*. Teknik penelitian kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), uji hipotesis yang diolah dengan menggunakan IBM SPSS *statistics* 26.

Hasil penelitian menyatakan bahwa Komunikasi Interpersonal secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dimana diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,770 jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,994 dengan probabilitas 0,05. yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Foamindo Abadi.

Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Foamindo Abadi. Hal ini dibuktikan dengan uji f signifikansi $0,027 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} $3,802 > F_{tabel}$ 3,12, Hasil analisis determinasi (R^2) diperoleh $KD = 9,7\%$ dan sisanya sebesar 90,3% dipengaruhi faktor-faktor lain. sehingga dapat disimpulkan bahwa hal tersebut sesuai dengan hipotesa yang disebutkan oleh penulis bahwa Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : *komunikasi interpersonal, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.*

PRAKATA

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah *Subhanahu Wa Taa'la*, karena hanya atas rahmat dan ridho-nya maka Skripsi dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Foamindo Abadi”** ini dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya. Selain daripada itu, penyelesaian Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Sarjana Manajemen Universitas Pakuan.

Penyelesaian Skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, doa, serta dukungan dan semangat dari berbagai pihak. Terutama penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada keluarga tercinta, yaitu Bapak Suganda dan Ibu Omah Mariamah selaku orang tua yang telah mendoakan dan selalu memberikan dukungan kepada penulis yang tidak ada hentinya. Juga kepada kakak-kakak tersayang, yaitu Ika Damayanti dan Yani Suryani yang selalu membantu, memberikan doa dan dukungan. Dan kepada ponakan-ponakan tercinta yaitu Fikri, Diazz, Habibi, Ihsan, dan Delisha yang selalu memberikan semangat selama proses penyusunan Skripsi.

Penyelesaian Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. selaku Rektor Universitas Pakuan.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, AK., M.M., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
3. Ibu Dr. Retno Martanti Endah L, S.E., M.Si., CMA., CAPM. selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Ibu Enok Rusmanah, M.Acc., S.E., selaku Wakil Dekan 2 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Dr. Hari Muharam S.E., M.M, CSEP, CPMP, Cesther. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah bersedia mengorbankan waktu, tenaga, perhatian, semangat dan doa, serta bimbingan dan motivasi pada penyusunan Skripsi ini.
7. Ibu Dewi Atika S.E., M.Si. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia mengorbankan waktu, tenaga, perhatian, semangat dan doa, serta bimbingan dan motivasi pada penyusunan Skripsi ini.

8. Bapak Arie Wibowo Irawan, S.P., M.M. selaku dosen wali kelas H Angkatan 2019 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
9. Seluruh dosen-dosen dan staff Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
10. Bapak Alex Wibowo selaku direktur PT. Foamindo Abadi yang telah memberikan izin bantuannya dalam pelaksanaan kegiatan penelitian pada PT. Foamindo Abadi.
11. Seluruh staff dan karyawan PT. Foamindo Abadi yang telah memberikan kemudahan selama peneliti menjalankan penelitiannya.
12. Sahabat seperjuangan, Marisa Nur Aidha dan Juita Siburian yang selalu mendukung dan memberi semangat sejak awal perkuliahan hingga dalam penyusunan Skripsi ini.
13. Terima kasih kepada Laila dan Aas yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam penyusunan skripsi ini.
14. Terima kasih kepada saudara, teman Mega Destiana Putri yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis dalam penyusunan Skripsi ini.
15. Raka Aditya Pratama yang selalu memberikan dukungan serta semangat selama penyusunan skripsi.
16. Teman-teman mahasiswa Program Studi Manajemen terutama kelas H dan kelas G, Angkatan 2019 yang tidak bisa disebutkan satu persatu atas kerjasama dan dukungannya.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih banyak kekurangannya dari segi materi, penyampaian bahasa, maupun teknik penyajian. Oleh karena itu, apabila terdapat saran dan kritik kepada penulis yang bersifat membangun dalam harapan menyempurnakan penulisan, sehingga Skripsi ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan pengetahuan bagi pembacanya.

Bogor, 11 Juni 2023

Deka Shavira

DAFTAR ISI

JUDUL	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN ..	iv
PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	v
ABSTRAK	vii
PRAKATA	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	7
1.2.1. Identifikasi Masalah	7
1.2.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
1.3.1. Maksud Penelitian	7
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Kegunaan Penelitian.....	8
1.4.1. Kegunaan Praktis.....	8
1.4.2. Kegunaan Akademis	8
BAB II	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia	9
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.4. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2. Komunikasi Interpersonal	12
2.2.1. Pengertian Komunikasi Interpersonal	12
2.2.2. Jenis Komunikasi Interpersonal	13

2.2.3. Tujuan Komunikasi Interpersonal.....	14
2.2.4. Indikator-Indikator Komunikasi Interpersonal.....	14
2.3. Lingkungan Kerja.....	16
2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	16
2.3.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	17
2.3.3. Manfaat Lingkungan Kerja	18
2.3.4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	18
2.3.5. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja	19
2.4. Kinerja Karyawan	21
2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan	21
2.4.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	21
2.4.3. Indikator-indikator Kinerja Karyawan	23
2.5. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	24
2.5.1. Penelitian Sebelumnya	24
2.5.2. Kerangka Pemikiran.....	28
2.5.3. Hipotesis Penelitian.....	30
BAB III.....	31
METODE PENELITIAN	31
3.1. Jenis Penelitian	31
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	31
3.2.1. Objek Penelitian	31
3.2.2. Unit Analisis.....	31
3.2.3. Lokasi Penelitian	31
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian	31
3.3.1. Jenis Data Penelitian	31
3.3.2. Sumber Data Penelitian.....	32
3.4. Operasionalisasi Variabel.....	32
3.5. Metode Penarikan Sampel.....	34
3.6. Metode Pengumpulan Data	35
3.7. Uji Kalibrasi Instrument.....	36
3.7.1. Uji Validitas	36
3.7.2. Uji Reliabilitas.....	38
3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data	40
3.8.1. Analisis Deskriptif.....	40

3.8.2. Uji Asumsi Klasik	41
3.8.3. Analisis Regresi Linier Berganda	42
3.8.4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	43
3.8.5. Uji Hipotesis.....	43
BAB IV	45
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	45
4.1.1. Profil Perusahaan (Sejarah Singkat).....	45
4.1.2. Struktur Organisasi PT. Foamindo Abadi	45
4.1.3. Visi dan Misi PT. Foamindo Abadi	46
4.1.4. Profil Responden	46
4.2. Analisis Deskriptif.....	50
4.2.1. Komunikasi Interpersonal Karyawan pada PT. Foamindo Abadi.....	50
4.2.2. Lingkungan Kerja Karyawan pada PT. Foamindo Abadi.....	63
4.2.3. Kinerja Karyawan pada PT. Foamindo Abadi	76
4.3. Uji Asumsi Klasik	88
4.4. Analisis Regresi Linear Berganda.....	90
4.5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	90
4.6. Uji Hipotesis.....	91
4.7. Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian	93
4.7.1. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan PT. Foamindo Abadi	93
4.7.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Foamindo Abadi	94
4.7.3. Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Foamindo Abadi	94
BAB V.....	95
SIMPULAN DAN SARAN	95
5.1. Simpulan.....	95
5.2. Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA	97
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	100
LAMPIRAN.....	101

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Foamindo Abadi Tahun 2020-2022	2
Tabel 1.2 Hasil Produksi PT. Foamindo Abadi Tahun 2020-2022.....	2
Tabel 1.3 Unsur-unsur Penilaian Kinerja Karyawan PT. Foamindo Abadi.....	3
Tabel 1.4 Rata-rata Hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PT. Foamindo Abadi Tahun 2020-2022	3
Tabel 1.5 Kategori Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Foamindo Abadi	4
Tabel 1.6 Hasil Pra survey Komunikasi Interpersonal PT. Foamindo Abadi.....	5
Tabel 1.7 Hasil Pra survey Lingkungan Kerja PT. Foamindo Abadi	6
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	24
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	32
Tabel 3.2 Skala Likert Lingkungan Kerja.....	35
Tabel 3.3 Skala Likert Komunikasi Interpersonal dan Kinerja Karyawan	35
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Komunikasi Interpersonal	37
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	37
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	38
Tabel 3.7 Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien Alpha Cronbach.	38
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi Interpersonal	39
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	39
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	48
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	49
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai ” Saya senang menunjukkan perasaan secara terbuka”	50
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai “Saya bertukar pendapat dengan teman untuk menyelesaikan suatu masalah”	51
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai “Saya berusaha memahami perasaan apa yang sedang dirasakan teman”	52
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai “Saya menghargai pendapat teman yang berbeda”	53
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai “Saya akan memberi dukungan atas keinginan dan kesuksesan yang diraih karyawan lain”	54
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai “Saya menyemangati dan membantu apabila rekan kerja sedang ada masalah”	55
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai “Saya menghargai dan memuji teman yang mendapatkan kesuksesan”	56
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai “Saya selalu berfikir positif terhadap semua karyawan”	57

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai “Saya bergaul secara wajar dengan siapapun”	58
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai “Saya termasuk orang yang mudah akrab dengan karyawan lain“	59
Tabel 4.15 Hasil dan Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Komunikasi Interpersonal	60
Tabel 4.16 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi.....	61
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai “Penerangan di tempat kerja sudah baik”	63
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai “Penempatan cahaya tertata dengan baik”	64
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai “Penerangan yang baik mempengaruhi kinerja karyawan”	65
Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai “Debu dan kotoran selalu dibersihkan”	66
Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai “Ruang kerja yang baik memberikan kenyamanan saat bekerja”	67
Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai “Sirkulasi udara yang baik mempengaruhi kinerja karyawan”	68
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai “Suara bising bisa mengganggu kenyamanan saat bekerja”	69
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai “Suara bising akan mengganggu konsentrasi karyawan“	70
Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai “Keamanan di tempat kerja sudah baik dan membuat karyawan merasa nyaman”	71
Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai “Kurangunya keamanan dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja”	72
Tabel 4.27 Hasil dan Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja	73
Tabel 4.28 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi	74
Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai “Saya melakukan pekerjaan dengan teliti”	76
Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai “Saya mampu bekerja sesuai dengan target”	77
Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai “Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan”	78
Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan“	79
Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai “Saya menyelesaikan pekerjaan yang sulit dengan baik”	80
Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai “Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan”	81

Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai “Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan”	82
Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai “Saya menunjukkan rasa hormat kepada atasan”	83
Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai “Saya datang ke kantor dengan tepat waktu”	84
Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai “Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik”	85
Tabel 4.39 Hasil dan Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan	86
Tabel 4.40 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi	87
Tabel 4.41 Hasil Uji Normalitas	88
Tabel 4.42 Hasil Uji Multikolinearitas.....	89
Tabel 4.43 Hasil Uji Heteroskedastisitas	89
Tabel 4.44 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	90
Tabel 4.45 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	90
Tabel 4.46 Hasil Uji Hipotesis (Parsial t) Komunikasi Interpersonal.....	91
Tabel 4.47 Hasil Uji Hipotesis (Parsial t) Lingkungan Kerja	92
Tabel 4.48 Hasil Uji Hipotesis Simultan (F) Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PT. Foamindo Abadi Tahun 2020-2022	4
Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian	30
Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis.....	44
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Foamindo Abadi	45
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	50
Gambar 4.6 Histogram Komunikasi Interpersonal	62
Gambar 4.7 Histogram Lingkungan Kerja.....	75
Gambar 4.8 Histogram Kinerja Karyawan	87

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Jawaban Responden Variabel Komunikasi Interpersonal
Lampiran 3	Jawaban Responden Lingkungan Kerja
Lampiran 4	Jawaban Responden Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pemanfaatan sumber daya manusia bukan hanya memanfaatkan kuantitasnya, akan tetapi juga bagaimana meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menunjang hasil kerja yang baik demi mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, Globalisasi terus mengalami perkembangan setiap tahunnya, hal ini menyebabkan persaingan dunia usaha semakin meningkat. agar perusahaan dapat berkompetisi dengan perusahaan lain harus memiliki manajemen kinerja yang baik.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, yaitu bukti perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Hal ini berarti bahwa *performance* adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari suatu organisasi. Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Mathis dan Jackson (2001) menyatakan bahwa “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya”.

Komunikasi merupakan faktor penting untuk suatu organisasi. Selain efektif, komunikasi antarpribadi merupakan proses pertukaran informasi yang dianggap penting dan menjadi keharusan bagi setiap insan, baik dalam organisasi formal maupun non-formal. jika dalam suatu organisasi menjaga dengan baik komunikasi antar pemimpin maupun bawahan maka akan tercipta kinerja yang harmonis untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Disamping faktor Komunikasi, faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. ruang kerja menjadi salah satu bagian terpenting yang perlu diperhatikan, begitu pula dengan penataan ruang kerjanya. Lingkungan kerja yang nyaman dan terjalannya suatu organisasi yang baik sehingga tidak ada suasana lingkungan kerja yang tidak menyenangkan. Terkadang adanya pesaing diantara organisasi yang menyebabkan lingkungan kerja tidak nyaman sampai dengan adanya rasa ingin mengundurkan diri pada perusahaan tersebut.

Guna untuk menjaga sumber daya manusia yang berkualitas dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan pada PT. Foamindo Abadi akan sangat tergantung pada kinerja karyawannya. Apabila komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja pada PT. Foamindo Abadi telah berjalan dengan baik, maka hasil yang dicapai akan sesuai dengan apa yang diharapkan.

PT. Foamindo Abadi merupakan perusahaan yang memproduksi gabus putih (*styrofoam*). PT. Foamindo Abadi berpusat di Bogor dan mempunyai

cabang perusahaan di Semarang. Memiliki keseluruhan 135 karyawan, 61 karyawan pada cabang di Semarang. Namun penulis hanya meneliti pada Perusahaan PT. Foamindo Abadi yang berada di Bogor sebanyak 74 karyawan. Berikut daftar jumlah karyawan pada PT. Foamindo Abadi Tahun 2022.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Foamindo Abadi Tahun 2020-2022

	Tahun 2020		Tahun 2021	Tahun 2022
No.	Divisi/Bagian Kerja	Jumlah	Jumlah	Jumlah
1.	Kepala Produksi	2	2	2
2.	Administrasi	5	5	5
3.	Converting	12	12	12
4.	QC	2	2	2
5.	Produksi	33	33	33
6.	Packing	10	10	10
7.	Sopir	7	7	7
8.	Satpam	3	3	3
Jumlah Karyawan		74	74	74

Sumber: PT. Foamindo Abadi Bogor 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada tahun 2020-2022 jumlah karyawan pada PT. Foamindo Abadi tidak mengalami perubahan. Pada divisi atau bagian Produksi memiliki jumlah karyawan tertinggi sebanyak 35 orang, disusul bagian Converting dengan jumlah sebanyak 12 orang. Bagian Packing 10 orang, sopir sebanyak 7 orang, pada bagian administrasi 5 orang, satpam 3 orang, dan QC 2 orang. Berikut Data Hasil Produksi pada PT. Foamindo Abadi Tahun 2020 - 2022

Tabel 1.2 Hasil Produksi PT. Foamindo Abadi Tahun 2020-2022

Hasil Produksi Styrofoam Box PT. Foamindo Abadi 2020-2022					
Tahun	Total Target (Pcs)	Total Produksi OK (Pcs)	Total NG (Not Good) Produksi	Standart (%)	Persentase (%)
2020	1.622.400	1.589.952	32.448	100%	98%
2021	1.705.800	1.658.038	47.762	100%	97,2%
2022	1.192.200	1.096.824	95.376	100%	92%

Sumber : PT. Foamindo Abadi 2022

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa data produksi pada PT. Foamindo Abadi tahun 2020 hingga tahun 2022 belum mencapai target produksi yang telah ditetapkan yaitu untuk produksi Box Styrofoam pada tahun 2020 sebesar 98%, pada tahun 2021 sebesar 97,2% dan pada tahun 2022

sebesar 92%. Hal ini menjelaskan bahwa masih terdapat masalah pada tingkat kinerja karyawan pada PT. Foamindo Abadi, masih terdapat data yang belum mencapai target yang telah ditentukan. Adanya ketidakcapaian terjadi karena beberapa faktor yaitu suasana kerja dan hubungan dengan rekan kerja, kelalaian dalam memperhatikan lingkungan kerja seperti fasilitas yang kurang. Berikut adalah unsur-unsur penilaian kinerja karyawan pada PT. Foamindo Abadi.

Tabel 1.3 Unsur-unsur Penilaian Kinerja Karyawan PT. Foamindo Abadi

No.	Penilaian Kinerja	Bobot (%)
1.	Kemampuan	20
2.	Sikap dan Kepribadian	20
3.	Keterampilan	20
4.	Kemandirian	20
5.	Kerja Sama	20
Total		100

Sumber : PT. Foamindo Abadi 2022

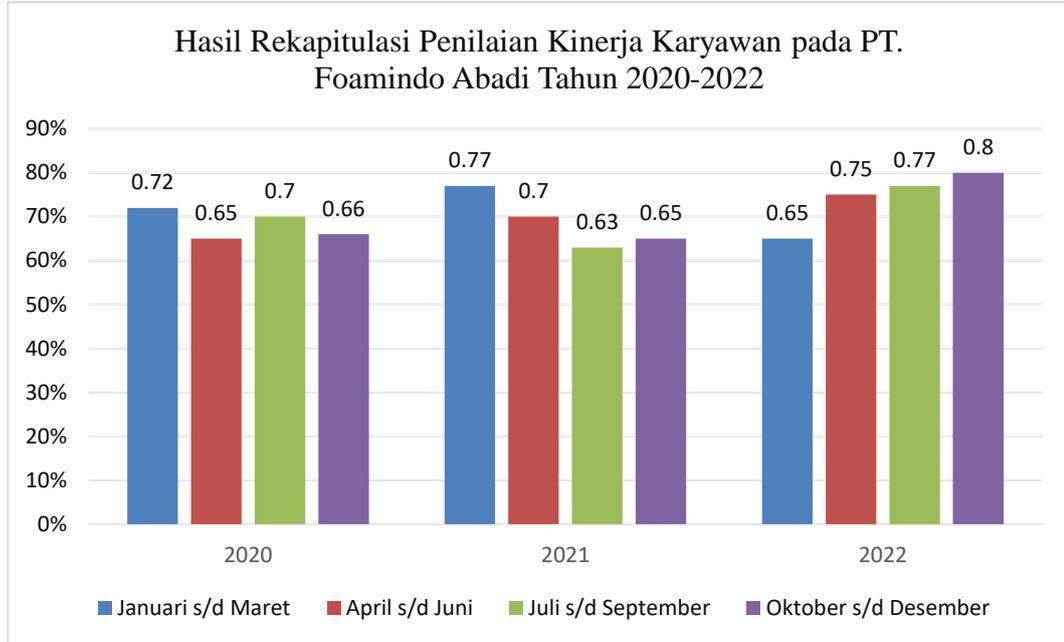
Pada tabel 1.3 di atas, menunjukkan bahwa unsur-unsur penilaian kinerja karyawan terdiri dari kemampuan, sikap dan kepribadian, keterampilan, kemandirian, dan kerja sama yang diberi bobot masing-masing 20%. Adapun jika dilihat berdasarkan data penilaian kinerja yang diberikan PT. Foamindo Abadi, perusahaan melakukan penilaian kinerja karyawan pada PT. Foamindo Abadi Tahun 2022.

Tabel 1.4 Rata-rata Hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PT. Foamindo Abadi Tahun 2020-2022

Bulan	Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022	
	Skor Rata-Rata	Skor Harapan	Skor Rata-Rata	Skor Harapan	Skor Rata-Rata	Skor Harapan
Januari s/d Maret	72	90	77	90	65	90
April s/d Juni	65	90	70	90	75	90
Juli s/d September	70	90	63	90	77	90
Oktober s/d Desember	66	90	65	90	80	90
Total	68,25		68,75		74,25	

Sumber : PT. Foamindo Abadi 2022

Dari tabel 1.4 di atas, dapat dilihat bahwa hasil penilaian kinerja karyawan pada PT. Foamindo Abadi pada tahun 2020, 2021, dan 2022 mengalami penurunan. Dilihat dari fluktuasi tahun 2020 dengan skor rata-rata sebesar 68,25, fluktuasi tahun 2021 dengan skor rata-rata 68,75, dan fluktuasi pada tahun 2022 sebesar 74,25. Pada dasarnya penilaian kinerja ini dilakukan empat



kali dalam setahun dan terdapat kategori penilaian kinerja pada PT. Foamindo.

Gambar 1.1 Grafik Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PT. Foamindo Abadi Tahun 2020-2022

Pada gambar 1.1 di atas, menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan pada tahun 2020 tergolong kurang baik dengan skor rata-rata 68,25, pada tahun 2021 tergolong kurang baik dengan skor rata-rata 68,75, dan pada tahun 2022 tergolong cukup baik dengan skor rata-rata 74,25. Berikut kategori penilaian kinerja karyawan pada PT. Foamindo Abadi.

Tabel 1.5 Kategori Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Foamindo Abadi

No.	Nilai (%)	Kategori
1.	91 – 100	Sangat Baik
2.	80 – 90	Baik
3.	70 – 79	Cukup Baik
4.	61 – 69	Kurang Baik
5.	< 60	Buruk

Berdasarkan pada tabel 1.5 di atas, jika dilihat dari tabel 1.4 mengenai kategori penilaian kinerja karyawan, bahwa karyawan pada PT. Foamindo Abadi belum sepenuhnya bekerja dengan baik, sehingga memperoleh kategori nilai kerja rata-rata kisaran 70-79. Berikut adalah hasil dari pra kuesioner tentang Komunikasi Interpersonal pada PT. Foamindo Abadi pada divisi produksi.

Tabel 1.6 Hasil Pra survey Komunikasi Interpersonal PT. Foamindo Abadi

No.	Pernyataan	Jumlah Responden	Skala Pilihan	
			YA	TIDAK
KETERBUKAAN				
1.	Karyawan saling terbuka dan jujur;	20	4	16
EMPATI				
2.	Tidak mengkritik berlebihan pada lawan bicaranya;	20	15	5
SIKAP Mendukung				
3.	Memberi dukungan atas keinginan dan kesuksesan yang diraih sesama pegawai;	20	18	2
SIKAP POSITIF				
4.	Karyawan memiliki sifat berfikir positif terhadap karyawan lain;	20	8	12
KESETARAAN				
5.	Karyawan berkomunikasi dengan suasana nyaman dan akrab.	20	14	6

Sumber : Data Primer

Berdasarkan data tabel 1.6 di atas, dapat dilihat bahwa komunikasi interpersonal yang ada pada PT. Foamindo Abadi masih belum cukup baik. Diantaranya hubungan dengan rekan kerja yang masih kurang terbuka, selain itu antar karyawan yang belum memiliki sifat berfikir positif dikarenakan masih ada karyawan yang mengambil barang-barang tanpa izin dalam perusahaan tersebut. Maka dari itu, pimpinan perusahaan perlu lebih memperhatikan kembali karyawan dan lingkungan yang ada di perusahaan sudah berjalan dengan baik atau belum. Hal ini tentunya berdasarkan pada

indikator komunikasi interpersonal (Ngalimun (2018), diantaranya: keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, serta kesetaraan.

Tabel 1.7 Hasil Pra survey Lingkungan Kerja PT. Foamindo Abadi

No.	Pernyataan	Jumlah Responden	Skala Pilihan	
			YA	TIDAK
PENERANGAN				
1.	Penerangan yang memadai;	20	16	4
SIRKULASI UDARA				
2.	Sirkulasi udara yang segar ataupun lancar;	20	8	12
KEBISINGAN				
3.	Suara bising yang timbul mengganggu kenyamanan dalam bekerja;	20	11	9
KEAMANAN				
4.	Keamanan di tempat kerja yang memadai.	20	14	6

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 1.7 dapat dilihat bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada pada PT. Foamindo Abadi masih belum cukup baik. Hal ini disesuaikan dengan hasil observasi yang peneliti lakukan terhadap lingkungan kerja di perusahaan tersebut, diantaranya sirkulasi udara yang kurang baik terutama pada siang hari, karyawan mengakui jika sirkulasi udara yang buruk di tempat kerja mengakibatkan karyawan cepat merasa kelelahan dan mengakibatkan sakit kepala. Selain itu tingkat kebisingan yang berlebihan di tempat kerja mengakibatkan karyawan menjadi terganggu dalam mengerjakan pekerjaan dan pendengaran menjadi kurang. Maka dari itu pimpinan perusahaan perlu memperhatikan kembali lingkungan kerja yang ada di perusahaan sudah berjalan dengan baik atau belum, sehingga perusahaan dapat mengambil keputusan tepat untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD didapatkan bahwa kinerja didasari oleh faktor komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja, terlihat dari turunnya angka produksi dan penjualan yang tidak mencapai target pada tahun 2020 sampai tahun 2022. Selain itu penyebab komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja kurang baik diperoleh melalui Pra-kuesioner awal, serta belum tercapainya kinerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan penjelasan dari uraian latar belakang diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Foamindo Abadi”**.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka terdapat permasalahan mengenai Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Foamindo Abadi, yaitu:

1. Masih kurangnya kinerja karyawan dari tahun ke tahun.
2. Hasil pra survey pada komunikasi interpersonal yang menunjukkan masih belum cukup baik dari segi sikap keterbukaan dan kepositifan antar karyawan.
3. Hasil pra survey pada lingkungan kerja yang menunjukkan masih belum cukup baik dari segi sirkulasi udara dan kebisingan dalam bekerja.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Komunikasi Interpersonal secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Foamindo Abadi?
2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Foamindo Abadi?
3. Bagaimana Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Foamindo Abadi?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis keterkaitan antara variabel-variabel penelitian (komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Foamindo Abadi), lalu menyimpulkan hasil penelitian serta memberikan saran untuk menghilangkan penyebab timbulnya suatu permasalahan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Interpersonal secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Foamindo Abadi.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Foamindo Abadi.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Foamindo Abadi.

1.4. Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini, di harapkan dapat memberikan manfaat baik secara praktis maupun akademis sebagai berikut :

1.4.1. Kegunaan Praktis

1. Bagi perusahaan
PT. Foamindo Abadi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menjadi bahan pertimbangan terkait peningkatan kinerja karyawannya, juga dapat membantu memperbaiki permasalahan yang terkait dengan bagaimana membentuk suatu komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan, dan permasalahan terkait dengan kinerja karyawannya.
2. Bagi penulis
Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dalam ilmu bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pada komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja.

1.4.2. Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan referensi mengenai perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai komunikasi interpersonal, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai proses atau upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuan. Pada umumnya, manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan. Manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia dikatakan sebagai manajemen sumber daya manusia. MSDM adalah ilmu yang menerapkan manajemen berdasarkan fungsinya agar terciptanya sumber daya manusia yang baik bagi bisnis yang dijalankan dan dapat dipelihara dengan kualitas pekerjaan yang konstan.

Hasibuan (2017) mengatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien guna membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Menurut Gerry Dessler (2015) menyatakan, bahwa “*Human Resource management is the process acquiring, training, appraising, and compensating employes, and attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns*”. Artinya, manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, dan masalah keadilan.

Menurut (Mathis dan Jackson, 2012), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat juga diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Sedangkan menurut Prabu Mangkunegara (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi dan memelihara kinerja yang tinggi di dalam perusahaan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu untuk mengatur dan mengelola agar memperoleh sumber daya manusia yang terbaik dan dapat bekerja sama terhadap perusahaan dengan suatu kualitas. Karena, manusia selalu berperan aktif dan berhubungan disetiap kegiatan organisasi.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berbagai fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia sebenarnya bukan hanya dapat menciptakan SDM yang produktif untuk mendukung tujuan perusahaan saja. akan tetapi, menciptakan suatu kondisi yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan potensi dan motivasi diri dalam berkarya.

Terry (Silalahi, 2016) terdapat beberapa fungsi umum manajemen sumber daya manusia diantaranya sebagai berikut :

1. Planning (perencanaan)
Perencanaan adalah kegiatan menetapkan apa yang harus dilakukan oleh anggota organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien guna membantu terwujudnya suatu tujuan.
2. Organizing (pengorganisasian)
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengalokasikan tugas-tugas, mendelegasikan kekuasaan dan menetapkan hubungan kerja yang baik antara anggota kelompok maupun bawahan.
3. Actuating (penggerakkan)
Penggerakkan yaitu menggerakkan berbagai sarana kegiatan antara anggota kelompok dengan yang kelompok lain secara efisien dan efektif agar tercapainya suatu tujuan.
4. Controlling (pengendalian)
Pengendalian merupakan kegiatan mengadakan pengawasan kepada suatu organisasi yang sedang berjalan agar rencana yang telah ditetapkan sesuai dengan arah maupun caranya.

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja yang ada didalam suatu perusahaan dengan cara bertanggung jawab secara etis, strategis, dan sosial. Tujuan MSDM tidak hanya mencerminkan kehendak dari manajemen senioritas, tetapi juga harus menyeimbangkan dengan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh.

Menurut Handoko (2015), tujuan MSDM adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (pegawai) terhadap suatu organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan.

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan suatu kontribusi SDM dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.4. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibun (2017), peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan suatu perusahaan berdasarkan job description, job recruitment, dan job evaluation.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right place and the right man in the right job.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan SDM pada masa yang akan datang.

5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi pegawai bank vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Berdasarkan uraian diatas mengenai peranan manajemen Sumber Daya Manusia diketahui sangat *esensial* (sangat diperlukan) dalam menjalankan suatu organisasi karena manusia adalah kunci dari sebuah persoalan.

2.2. Komunikasi Interpersonal

2.2.1. Pengertian Komunikasi Interpersonal

Dalam suatu organisasi, Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan antara seseorang dengan orang lain dalam sebuah organisasi. Komunikasi ini bisa dilakukan antar individu dalam satu bagian, antar bagian dalam organisasi, antar bawahan, antar pimpinan, maupun antara pimpinan dengan bawahan. Komunikasi ini menggunakan media seperti telepon seluler maupun secara bertatap muka (*face to face*). Dalam penyampaianya pun mudah dipahami (*informal*) agar lebih nyaman antara kedua belah pihak untuk mencapai tujuan tertentu.

Komunikasi interpersonal merupakan pertemuan paling sedikit dua orang yang bertujuan untuk memberikan pesan dan informasi secara langsung. "*Interpersonal communication is communication involving two or more people in a face to face setting*". Artinya, komunikasi interpersonal adalah proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka. Menurut R. Wayne Pace (dalam Gina, 2021).

Ngalimun (2018) berpendapat bahwa Komunikasi Interpersonal adalah Komunikasi antar perorangan dan bersifat pribadi, baik yang terjadi secara langsung (tanpa medium) maupun tidak langsung (melalui medium).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Interpersonal merupakan komunikasi dalam suatu masyarakat maupun organisasi yang dilakukan seseorang kepada seorang lain secara tatap muka langsung maupun tidak langsung, dengan bahasa yang mudah dipahami.

2.2.2. Jenis Komunikasi Interpersonal

Menurut Cangara (2018) dalam Gina (2021), komunikasi interpersonal dibedakan menjadi 2 (dua) macam, yaitu :

1. Komunikasi diadik (*Dyadic Communication*)

Komunikasi diadik adalah proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang dalam situasi tatap muka. Komunikasi diadik menurut Pace dapat dilakukan dalam tiga bentuk, yakni percakapan, dialog, dan wawancara. Percakapan berlangsung dalam suasana informal. Lebih dalam, lebih intim, dan lebih personal. Sedangkan wawancara sifatnya lebih serius, yakni adanya pihak yang dominan pada posisi bertanya dan yang lainnya pada posisi menjawab.

2. Komunikasi kelompok kecil (*Small Group Communication*)

Komunikasi kelompok kecil merupakan proses komunikasi yang berlangsung antara tiga orang atau lebih secara tatap muka, dimana anggota-anggotanya saling berinteraksi satu sama lainnya. Komunikasi kelompok kecil oleh banyak kalangan dinilai sebagai tipe komunikasi antarpribadi karena :

- a. Anggota-anggotanya terlibat dalam suatu komunikasi yang berlangsung secara tatap muka.
- b. Pembicaraan berlangsung secara terpotong-potong dimana semua peserta bisa berbicara dalam kedudukan yang sama (tidak ada pembicaraan tunggal).
- c. Sumber dan penerima sulit diidentifikasi

Dalam Buku Erni dan Kurniawan (2005) dalam Gina (2021), Komunikasi Interpersonal dapat dilakukan secara lisan maupun tertulis, yaitu :

1. Komunikasi lisan (*Oral Communication*)

Komunikasi yang dilakukan seseorang kepada orang lain melalui penggunaan lisan. Dimana orang lain dapat langsung menerima pesan tersebut dengan berbagai faktor yang mempengaruhinya baik dari situasi lingkungan kerja, emosi antar pihak yang sedang berkomunikasi, serta berbagai hal yang terkait ketika komunikasi lisan dilakukan. Komunikasi ini dapat berupa pembicaraan informal maupun formal seperti pembicaraan dalam pertemuan rapat, pembicaraan dalam konteks teguran maupun kritikan, dan sebagainya.

2. Komunikasi tertulis (*Written Communication*)

Komunikasi yang dilakukan seseorang kepada orang lain melalui mediator berupa sesuatu yang dapat menyampaikan pesan pengirim kepada penerima pesan sehingga maksud dari pesan tersebut dapat dengan mudah diterima. Komunikasi seperti ini biasanya dilakukan

untuk mengingatkan sesuatu (melalui bukti tertulis) maupun ketika seseorang tidak bisa menggunakan komunikasi lisan secara langsung. Contoh : ada baiknya jika teguran disampaikan melalui tertulis daripada lisan ketika hal tersebut bersifat sangat rahasia, walaupun dalam beberapa situasi akan lebih efektif jika teguran disampaikan secara lisan.

2.2.3. Tujuan Komunikasi Interpersonal

Dalam tujuan komunikasi interpersonal, ada beberapa teori para ahli dibawah ini yang mendefinisikan tujuan komunikasi interpersonal, sebagai berikut :

Cangara (2018) dalam Gina (2021), tujuan komunikasi interpersonal adalah dapat meningkatkan hubungan insani (*human relations*), menghindari dan mengatasi konflik-konflik pribadi, mengurangi ketidakpastian sesuatu, serta berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan orang lain.

Menurut Joseph A. DeVito (2013), komunikasi interpersonal memiliki 5 (lima) tujuan, yaitu : Belajar, komunikasi interpersonal membuat kita dapat belajar memahami orang lain dan dunia secara lebih baik. Membina hubungan, komunikasi interpersonal membantu kita untuk berhubungan baik dengan orang lain. Mempengaruhi, melalui komunikasi interpersonal kita dapat mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang. Bermain, komunikasi interpersonal dapat berfungsi sebagai kegiatan bermain. Membantu, melalui komunikasi secara interpersonal seorang terapis bisa melakukan teknik penyembuhan jiwa yang dikenal dengan komunikasi terapeutik.

Berdasarkan beberapa teori diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan komunikasi interpersonal adalah untuk meningkatkan hubungan baik dengan sesama, saling membantu, sehingga menghindari adanya konflik-konflik yang ada.

2.2.4. Indikator-Indikator Komunikasi Interpersonal

Ngalimun (2018), menyatakan bahwa indikator-indikator komunikasi interpersonal adalah sebagai berikut :

1. Keterbukaan

Agar terjalinnya hubungan yang baik, maka dibutuhkan adanya keterbukaan. Karena sifat terbuka seperti ini salah satu kunci agar menghasilkan hubungan interpersonal yang efektif dan kerja sama yang bisa ditingkatkan.

2. Empati
Seseorang yang berempati akan merasakan apa yang sedang dialami oleh orang lain sehingga dapat memberikan motivasi, masukan, serta pengalaman yang pernah dialami. Dengan memberikan motivasi maka akan membuat orang lain mendapatkan sebuah harapan dan keinginan mereka di masa mendatang.
3. Sikap mendukung
Sikap mendukung merupakan sikap yang dibutuhkan agar terjalin hubungan interpersonal bisa berjalan dengan efektif. Satu dengan yang lainnya saling memberikan dukungan terhadap pesan apa yang disampaikan.
4. Sikap positif
Pada umumnya memiliki sikap positif akan menciptakan interaksi yang efektif dan menyenangkan pada saat berkomunikasi. Hal ini sangat diharapkan dapat menghasilkan sikap saling menghargai.
5. Kesetaraan
Komunikasi interpersonal dapat berjalan dengan baik apabila suasananya setara (seperti nilai, sikap, watak, perilaku, kebiasaan, pengalaman, dan lain-lain).

Menurut Miftahthoha (2014), menyatakan bahwa indikator komunikasi interpersonal yaitu :

1. Keterbukaan
Untuk menunjukkan kualitas keterbukaan dari komunikasi antar pribadi paling sedikit ada (2) dua aspek, yaitu : aspek keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain. Dengan keinginan terbukaini dimaksudkan agar diri masing-masing tidak tertutup dalam menerima informasi dan berkeinginan untuk menyampaikan informasi dari dirinya. Aspek lainnya adalah keinginan untuk menanggapi secara jujur semua stimuli yang datang kepadanya.
2. Empati
Mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain. Dan yang paling penting ialah ketika kita tidak bakal memberikan penilaian terhadap perilaku atau sikap mereka yang salah atau benar.
3. Dukungan
Dengan adanya dukungan ini akan tercapai komunikasi antar pribadi yang efektif.
4. Kepositifan
Komunikasi akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang. Suatu perasaan positif dalam suatu komunikasi umum sangat bermanfaat untuk mengefektifkan kerja sama.

5. Kesamaan

Komunikasi bisa efektif jika orang-orang yang berkomunikasi itu dalam suasana kesamaan, bukan berarti bahwa orang-orang yang tidak mempunyai kesamaan tidak bisa berkomunikasi.

Menurut Ngalimun (2018) Indikator komunikasi interpersonal dari sudut pandang Pragmatis adalah sebagai berikut :

1. Kepercayaan diri

Komunikator yang efektif memiliki rasa kepercayaan diri yang tinggi dalam bersosialisasi, hal tersebut dapat dilihat dari kemampuannya untuk menghadirkan suasana nyaman pada saat interaksi pada orang-orang yang merasa gelisah, pemalu, atau khawatir dan membuat mereka merasa lebih nyaman.

2. Kebersatuan

Mengacu pada penggabungan antara komunikan dan komunikator, dimana terciptanya rasa kebersamaan dan kesatuan yang mengisyaratkan perhatian untuk mau mendengarkan.

3. Manajemen interaksi

Dalam melakukan suatu komunikasi dapat mengendalikan interaksi untuk kepuasan kedua belah pihak sehingga tidak seorang pun merasa diabaikan atau merasa menjadi pihak tokoh yang paling penting.

4. Daya ekspresi

Kemampuan untuk mengkomunikasikan apa yang ingin disampaikan dengan aktif, bukan dengan menarik diri atau melemparkan tanggung jawab kepada orang lain.

5. Orientasi ke pihak lain

Dalam hal ini dimaksudkan untuk lebih menyesuaikan diri dengan lawan bicara dan mengkomunikasikan perhatian terhadap apa yang dikatakan oleh lawan bicara.

Berdasarkan teori diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator dari komunikasi interpersonal yang efektif yaitu dengan saling nyaman antara kedua belah pihak dengan dilihat dari sikap keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan.

2.3. Lingkungan Kerja

2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang penting ketika karyawan melakukan aktivitas kerja. jika dalam suatu perusahaan lingkungan kerja tidak nyaman, maka segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang

dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

Kisworo (2016), Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara dimana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017), menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sunyoto (2018), menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya.

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat melaksanakan pekerjaan baik yang berbentuk fisik maupun non-fisik, langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2.3.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua kategori, yakni :

- Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti meja, kursi, komputer, dan lainnya.
- Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

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

2.3.3. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2003), menyatakan bahwa manfaat Lingkungan Kerja yaitu menciptakan semangat kerja sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang didapatkan karena bekerja dengan orang yang termotivasi yakni pekerjaan bisa terselesaikan dengan tepat, itu artinya bahwa pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi dalam bekerja akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan mengakibatkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juang yang tinggi.

2.3.4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksihesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka panjang. Menurut Sedarmayanti (2016), yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan (cahaya).
Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi suatu karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh karena itu, perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan, sehingga aman untuk para pegawai melaksanakan kerja.
2. Temperatur (suhu udara).
Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda-beda. Kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.
3. Kelembapan ditempat kerja.
Kelembapan dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama oleh temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak. Dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.
4. Sirkulasi udara.
Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau aroma bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah tanaman disekitar tempat kerja.
5. Kebisingan
Ini harus diatasi agar pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja pegawai meningkat.

6. Getaran mekanis
Getaran mekanis adalah getaran yang timbul oleh alat mekanis. Pada umumnya hal ini dapat mengganggu tubuh karena menyebabkan tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.
7. Aroma tidak sedap (bau-bauan)
Adanya aroma tidak sedap (bau) dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan jika aromanya terjadi secara terus-menerus akan mempengaruhi kepekaan penciuman.
8. Keamanan
Salah satu upaya untuk menjaga keamanan dilingkungan kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (satpam).

Menurut Chaifatul (2014), faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja ada 2, yaitu :

1. Faktor lingkungan fisik
 - a) Penerangan
 - b) Suhu udara
 - c) Suara bising
 - d) Ruang gerak
2. Faktor lingkungan non fisik
 - a) Suasana kerja
 - b) Hubungan dengan sesama rekan kerja
 - c) Tersedianya fasilitas kerja

2.3.5. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan terbagi menjadi dua dimensi, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik.

Pertama, lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian (2016) menyatakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator sebagai berikut :

1. Bangunan tempat kerja
Bangunan kerja selain untuk menarik perhatian juga dibangun untuk mempertimbangkan keselamatan kerja, agar para pegawai merasa nyaman dan aman untuk melakukan suatu pekerjaan.
2. Peralatan kerja yang memadai
Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan bagi karyawan karena akan membantu menyelesaikan pekerjaannya.
3. Fasilitas
Fasilitas sangat penting bagi karyawan agar merasakan kenyamanan dalam bekerja dan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai tepat waktu di tempat kerja.

Kedua, lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja non-fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan. Siagian (2016) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non-fisik terdiri dari beberapa indikator sebagai berikut :

1. Hubungan rekan kerja setingkat

Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan atasan dengan bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan harus dijaga dengan baik. Dengan saling menghargai satu sama lain, akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

3. Kerja sama antar karyawan

Kerja sama antar karyawan harus dijaga dengan baik, jika kerja sama antar karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan akan merasa nyaman dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik secara efisien dan efektif.

Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2016), indikator-indikator lingkungan kerja yaitu :

1. Penerangan (cahaya)

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu, diperlukan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Karena jika penerangan tidak jelas akan mengakibatkan pekerjaan menjadi lambat dan banyak mengalami kesalahan, yang pada akhirnya menyebabkan kurang efektif dan efisien.

2. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara yang kurang baik akan mengakibatkan karyawan merasa tidak nyaman. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau aroma bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah tanaman disekitar tempat kerja.

3. Kebisingan

Kebisingan di tempat kerja dapat mengganggu ketenangan pegawai dalam bekerja terutama dalam jangka panjang, hal ini dapat

mengakibatkan rusaknya pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

4. Keamanan

Keamanan di tempat kerja perlu diperhatikan dengan adanya keamanan dalam bekerja, hal ini dapat memanfaatkan tenaga Satuan Pengamanan (satpam).

2.4. Kinerja Karyawan

2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu karyawan dipengaruhi oleh kinerjanya. Oleh karena itu, Kinerja adalah tingkat efektifitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di dalam suatu organisasi maupun perusahaan pada periode tertentu. Team work yang tepat diciptakan oleh manajemen bukan saja dapat memperbaiki kemampuan kerja karyawannya melainkan juga dapat menumbuhkan semangat yang senantiasa menggelora dalam diri karyawan.

Anwar Prabu Mangkunegara (2007) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Afandi (2018), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan norma dan etika.

Rivai (2012), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dilakukan pegawai kepada perusahaan dan bertanggung jawab penuh apabila bertentangan dengan norma dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

2.4.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Payaman S Simanjuntak (2005), kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan dalam 3 (tiga) kelompok yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen

Mangkunegara (2013), menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan

Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality (*knowledge+skill*) yang artinya pegawai yang memiliki IQ (kemampuan potensi) di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka pegawai tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun menurut Prawirosentono (2013), menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Yaitu :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Tetapi, apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efektif. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting maka kegiatan tersebut efisien;

2. Otoritas (Wewenang)

Sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota organisasi yang lain untuk melakukan sesuatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya;

3. Disiplin

Taat kepada perintah dan aturan yang berlaku. Jadi disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja;

4. Inisiatif

Berkaitan dengan daya fikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi;

5. Budaya Organisasi

Seperangkat nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, atau norma-norma yang telah lama dianut bersama oleh para anggota organisasi, sebagai pedoman perilaku dan memecahkan masalah organisasinya.

6. Stress

Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, pola pikir, dan kondisi seorang karyawan.

2.4.3. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Untuk pencapaian hasil kerja atau menilai kerja seseorang, dibutuhkan adanya sebuah indikator sebagai tolak ukur. Berikut ini adalah indikator-indikator kinerja menurut para ahli :

Menurut Mangkunegara (2016), indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut. Dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersuhan dari kerja seorang karyawan.

2. Kuantitas kerja

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu pilihan untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

3. Kehandalan

Kehandalan seorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja.

4. Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain, pekerjaan, dan kerjasama.

Menurut Sondang P. Siagian (2011), ada 5 (lima) tolak ukur atau dimensi dari kinerja, yaitu :

1. Kualitas

Kesesuaian antara tugas yang diberikan dengan hasil kerja yang dicapai atau ukuran seberapa baik pekerjaan yang dihasilkan atau ketelitian hasil pekerjaan.

2. Kuantitas

Ketepatan waktu dan kesesuaian rencana kegiatan atau rencana kerja dengan hasil pekerjaan.

3. Kemampuan

Keterampilan secara pengetahuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

4. Inisiatif

Gagasan atau tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.

5. Komunikasi

Menjalin relasi dan kerjasama antar pegawai di dalam organisasi.

Menurut Edison (2016), menyatakan bahwa indikator kinerja adalah :

1. Target, merupakan indikator terhadap pemenuh jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan;
2. Kualitas, adalah elemen penting karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan;
3. Waktu Penyelesaian, penyelesaian yang tepat waktu membuat kapasitas distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti, ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan;
4. Taat Asas, tidak hanya memenuhi target, kualitas dan tepat waktu, tetapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan, dan dapat dipertanggung jawabkan.

2.5. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.5.1. Penelitian Sebelumnya

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini diambil dari beberapa jurnal. Berikut beberapa penelitian terdahulu :

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Julita (2018)/ Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera	Variabel Independen : Komunikasi (X ₁) dan Lingkungan Kerja (X ₂) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Indikator Komunikasi (X ₁) : Keterbukaan Empati Dukungan Kepositifan Kesamaan Indikator Lingkungan Kerja (X ₂) :	Regresi Linier Berganda Uji t dan Uji f Koefisien Determinasi	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero)

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Medan		<p>Penerangan Temperatur Kelembapan Sirkulasi udara Kebisingan Getaran mekanis Bau-bauan Tata ruang Dekorasi Musik</p> <p>Indikator Kinerja Karyawan (Y) : Kualitas Kuantitas Kehandalan Sikap kerja</p>		Tbk Cabang Belmera Medan
2.	Zidnal Falah (2020)/Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Syntax Cororation Indonesia	<p>Variabel Independen : Komunikasi Interpersonal (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2)</p> <p>Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Indikator Komunikasi Interpersonal (X_1) : Keterbukaan Empati Sikap mendukung Sikap positif Kesetaraan</p> <p>Indikator Lingkungan Kerja (X_2) : Ukuran Ruang kerja Penerangan Tata letak Warna</p> <p>Indikator Kinerja Karyawan :</p>	<p>Uji validitas & Uji reliabilitas</p> <p>Koefisien korelasi (R)</p> <p>Uji regresi linier berganda</p> <p>Koefisien determinasi (R^2)</p> <p>Uji t dan Uji f</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan, kuat dan positif terhadap kinerja karyawan. Dua variabel telah diuji dan menunjukkan hasil bahwa komunikasi interpersonal (0,682) dan lingkungan kerja (0,678) secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2)</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			Kualitas Kuantitas Ketepatan waktu		pada komunikasi interpersonal sebesar 46,5% dan lingkungan kerja sebesar 46%
3.	Gina Umi Alawiah (2021)/Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tanjungmedar Kabupaten Sumedang	Variabel Independen : Komunikasi Interpersonal (X_1) Variabel Dependen : Kinerja Pegawai (Y)	Indikator Komunikasi Interpersonal (X_1) : Keterbukaan Empati Sikap mendukung Sikap positif Kesetaraan Indikator Kinerja Pegawai (Y): Kualitas kerja Ketepatan kerja Inisiatif Kemampuan Komunikasi	Uji Koefisien Korelasi Uji Signifikan Uji Koefisien Determinasi (R^2)	Hasil penelitian deskriptif pada variabel Komunikasi Interpersonal menunjukkan kategori Baik yaitu sebesar 77,81%. Dan pada variabel kinerja pegawai menunjukkan kategori Baik yaitu sebesar 82,48%. Sedangkan dari hasil uji hipotesis bahwa nilai koefisien korelasi hitung sebesar 0,656 yang berada pada kategori kuat dan $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ ($2.624 > 1,96$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa komunikasi interpersonal dan kinerja pegawai memiliki bungaan yang positif dan signifikan
4.	Syifa Aulia Gumay(2018)/Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan	Variabel Independen : Komunikasi Interpersonal (X_1)	Indikator Komunikasi Interpersonal (X_1) : Keterbukaan Empati	Uji Koefisien Korelasi Uji Regresi Koefisien	Berdasarkan hasil penelitian variabel komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja memiliki pengaruh

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Euro Management Indonesia	Lingkungan Kerja (X_2) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Sikap mendukung Sikap positif Kesetaraan Indikator Lingkungan Kerja (X_2) : Penerangan Kebisingan Suhu udara Ruang gerak Pewarnaan Keamanan Prosedur kerja Standar kerja Sistem penghargaan Hubungan antar karyawan Indikator Kinerja Karyawan (Y): Pekerjaan itu sendiri Pengawasan Promosi Rekan kerja	Determinasi (R^2) Uji t dan Uji f	yang signifikan , terhadap kinerja karyawan. menunjukkan hasil bahwa komunikasi interpersonal (0,682) dan lingkungan kerja (0,678) secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) untuk variabel komunikasi interpersonal sebesar 46,5% dan lingkungan kerja sebesar 46%.
5.	Muhammad Asrar (2021)/Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan	Variabel Independen: Komunikasi Interpersonal (X_1) Variabel Dependen : Kinerja Pegawai (Y)	Indikator Komunikasi Interpersonal (X_1) : Keterbukaan Empati Dukungan Rasa positif Kesetaraan Indikator Kinerja Pegawai (Y):	Regresi Linier Sederhana Uji Regresi Koefisien Determinasi (R^2) Uji f dan Uji t	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 0,335 dengan persentase 33,5%

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			Kualitas Kuantitas Ketepatan waktu Efektivitas Kemandirian Komitmen kerja		

Pada tabel 2.1 diatas, maka persamaan dan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saya adalah :

1. Persamaan :

- Dari segi variabel independen dan variabel dependen, yaitu “Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Foamindo Abadi”.
- Metode Analisis
 Uji Kalibrasi Instrumen : Uji Validitas dan Reliabilitas
 Analisis Data : Deskriptif Kuantitatif
 Uji Asumsi Klasik : Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas.
 Uji Pengaruh : Koefisien Determinasi dan Analisis Regresi Linear Berganda.
 Uji Hipotesis : Uji f dan Uji t

2. Perbedaan :

- Lokasi penelitian
 Pada penelitian sebelumnya terdapat dari berbagai Perusahaan jasa dan instansi pemerintah, sedangkan pada penelitian ini adalah Perusahaan manufaktur.
- Dari segi indikator setiap variabel pada komunikasi interpersonal, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

2.5.2. Kerangka Pemikiran

Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Baik a

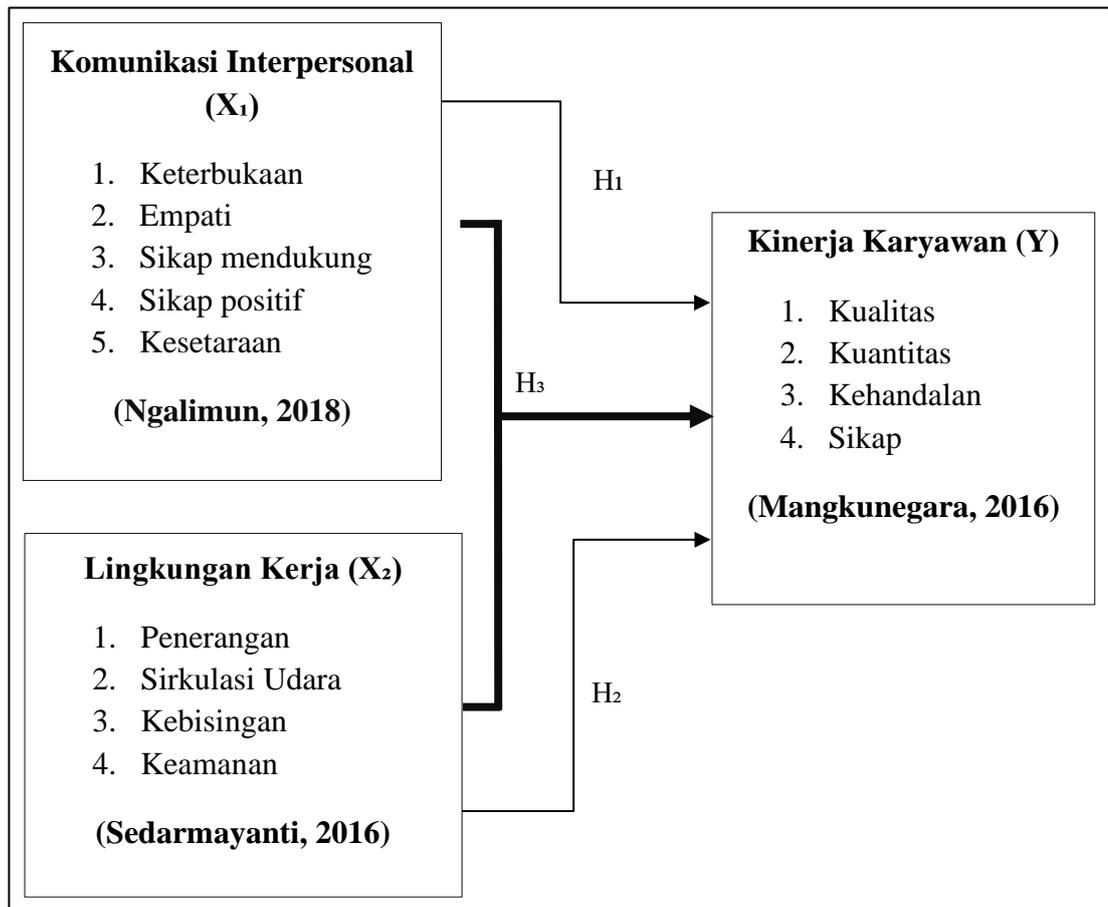
tau tidaknya komunikasi interpersonal secara positif mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya apabila komunikasi interpersonalnya baik maka

kinerja karyawan pun tinggi. Sebaliknya jika komunikasi interpersonal kurang baik maka kinerja karyawan pun akan rendah. Beberapa hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zidnal, F. (2020), Gina, U. A. (2021), Dan Muhammad Asrar (2021) memperoleh hasil bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari hasil koefisien Determinasi (R^2) yang cukup besar. Dengan demikian, apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawannya maka harus lebih meningkatkan komunikasi interpersonal.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para karyawan yang melakukan pekerjaan. Dimana hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut A. Dale Timple dalam Mangkunegara (2007) “faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal, faktor internal yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Beberapa hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zidnal, F. (2020), Julita & Arianty, N. (2018) bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan.

Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja merupakan faktor kinerja yang perlu diperhatikan dalam dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Dalam buku Agus Dharma (2001) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah komunikasi interpersonal antar karyawan. Beliau juga menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja ada 4 (empat), yaitu : Pegawai, Pekerjaan, Mekanisme Kerja, dan Lingkungan Kerja. Beberapa hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zidnal, F., (2020) memperoleh hasil bahwa komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif kuat terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus meningkatkan komunikasi interpersonal dan juga peningkatan lingkungan kerja agar kinerja pegawai semakin tinggi.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran seperti dibawah ini :



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

Keterangan :

Parsial : 

Simultan : 

2.5.3. Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji adalah Komunikasi Interpersonal (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y) maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Foamindo Abadi.

Hipotesis 2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Foamindo Abadi.

Hipotesis 3 : Komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Foamindo Abadi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian verifikatif dengan metode *explanatory research/survey*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis, yang pada umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena berupa pengaruh antara variabel komunikasi dengan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Foamindo Abadi.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini terdiri dari Komunikasi Interpersonal (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sebagai variabel independen, sedangkan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen pada PT. Foamindo Abadi.

3.2.2. Unit Analisis

Unit Analisis pada penelitian ini adalah analisis individual. Data yang diperoleh dari hasil responden setiap individu pada PT. Foamindo Abadi, yaitu semua karyawan PT. Foamindo Abadi sebanyak 74 karyawan.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Lokasi pada penelitian ini beralamat di Jl. Wanaherang No. 284, Cicadas, Gunung Putri 16964, Bogor, Jawa Barat, Indonesia.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data Penelitian

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. Data kualitatif

Data yang berbentuk informasi berupa fenomena yang terjadi di perusahaan yang diperoleh dari hasil wawancara.

b. Data kuantitatif

Data berbentuk angka mengenai data produksi dan data hasil kinerja karyawan berupa penilaian kinerja pada tahun 2020-2022 pada PT. Foamindo Abadi.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

a. Data Primer

Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data primer dari hasil wawancara, observasi, dan hasil kuesioner yang telah disebarakan kepada sejumlah responden pegawai PT. Foamindo Abadi.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari berbagai buku referensi, jurnal, internet, penelitian terdahulu dan data-data yang tersedia pada PT. Foamindo Abadi.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Dimensi	Skala
Komunikasi Interpersonal (X ₁)	1. Keterbukaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saling memiliki sifat terbuka dan saling jujur. 2. Menunjukkan kepercayaan kepada orang lain untuk berbagi perasaan. 	Ordinal
	2. Empati	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasakan hal yang sedang dirasakan orang lain. 2. Tidak mengkritik secara berlebihan. 	Ordinal
	3. Sikap mendukung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan dukungan atas keinginan dan kesuksesan sesama pegawai. 2. Ikut serta dalam pemecahan masalah. 	Ordinal
	4. Sikap positif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menghargai dan memberikan pujian terhadap orang lain. 2. Berfikiran positif terhadap orang lain. 	Ordinal
	5. Kesetaraan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menempatkan diri setara dengan orang lain (tidak membedakan). 2. Komunikasi dua arah dengan suasana akrab dan nyaman. 	Ordinal

Variabel	Indikator	Dimensi	Skala
Lingkungan Kerja (X ₂)	1. Penerangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan yang ada tidak menyilaukan (sinar matahari) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan. 2. Penempatan cahaya di lingkungan kerja tertata dengan baik. 3. Penerangan di tempat kerja dapat menunjang pekerjaan karyawan menjadi lebih baik. 	Ordinal
	2. Sirkulasi udara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Debu dan kotoran udara yang ada didalam ruang kerja selalu diperhatikan dan dibersihkan. 2. Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada saat bekerja. 3. Sirkulasi yang kurang baik di tempat kerja dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. 	Ordinal
	3. Kebisingan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suara bising yang timbul bisa mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja. 2. Kebisingan yang ditimbulkan dapat mengganggu konsentrasi karyawan. 	Ordinal
	4. Keamanan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan perlu meningkatkan keamanan yang lebih. 2. Memiliki keamanan yang memadai agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. 	Ordinal

Variabel	Indikator	Dimensi	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	1. Melakukan pekerjaan secara teliti. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target.	Ordinal
	2. Kuantitas	1. Melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan.	Ordinal
	3. Keandalan	1. Menyelesaikan pekerjaan sulit dengan baik. 2. Menyelesaikan pekerjaan dengan menciptakan metode baru yang lebih efisien dalam bekerja. 2. Mengerjakan pekerjaan tanpa kesalahan.	Ordinal
	4. Sikap	1. Menunjukkan rasa hormat kepada atasan. 2. Menunjukkan sikap taat pada peraturan perusahaan. 3. Bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja.	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan Teknik yang digunakan adalah sampel jenuh/*sensus*, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Populasi pada penelitian ini yaitu semua karyawan pada PT. Foamindo Abadi sebanyak 74 karyawan.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini melalui jenis data primer dan sekunder, yaitu :

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner atau data dari hasil wawancara sebagai berikut :
 - a. Observasi, yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh dengan cara pengamatan karyawan dalam lingkup perusahaan pada PT. Foamindo Abadi.
 - b. Metode Survey
 - Wawancara, yaitu dengan melakukan wawancara dengan HRD PT. Foamindo Abadi.
 - Kuesioner, metode pengumpulan data yang terakhir yaitu dengan cara membagikan beberapa pertanyaan kepada karyawan PT. Foamindo Abadi yang berkenaan dengan Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan untuk menghimpun informasi dari responden. Berikut adalah tabel skala *likert*.

Tabel 3.2 Skala Likert Lingkungan Kerja

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel 3.3 Skala Likert Komunikasi Interpersonal dan Kinerja Karyawan

Jawaban	Skor
Selalu (S)	5
Sering (S)	4
Kadang-Kadang (KD)	3
Tidak Pernah (TP)	2
Sangat Tidak Pernah (STP)	1

Sugiyono (2014)

2. Data Sekunder

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari jurnal, buku, internet, dan lainnya. Data sekunder ini digunakan peneliti sebagai landasan teori yang berhubungan dengan topik dari penelitian.

3.7. Uji Kalibrasi Instrument

Uji kalibrasi instrumen bertujuan untuk mengetahui apakah data atau instrument yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil pada penelitian.

3.7.1. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan suatu instrumen sebagai alat ukur untuk variabel penelitian. validitas pada kuesioner dari tiap-tiap item pertanyaan pada skor total yang diperoleh dengan menggunakan rumus korelasi *Rank Spearman* Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan r tabel. Setiap pertanyaan dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel. Satu pertanyaan dikatakan valid jika r hitung $\geq 0,361$, n = 30, a = 0,05. Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antara skor masing pertanyaan dengan skor total, menggunakan rumus korelasi *rank sperman*, yaitu :

$$r_{\text{rank}} = \frac{6 \sum d^2 i}{n (n^2 - 1)}$$

Keterangan :

r_{rank} : koefisien korelasi *rank spearman*

n : jumlah sampel yang digunakan

d^2 : selisih rangking X dan Y

\sum : jumlah

(Sugiyono,2016)

Maka, kriteria hasil pengujiannya yang didapat dari perhitungan hipotesis adalah :

- a. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, artinya tiap item-item pernyataan kuesioner dinyatakan valid;
- b. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, artinya tiap item-item pernyataan kuesioner dinyatakan tidak valid.

1. Uji Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Komunikasi Interpersonal

Butir	Rhitung	Rtabel	Keterangan	Kesimpulan
1.	0,521	0,361	rhitung > rtabel	Valid
2.	0,567	0,361	rhitung > rtabel	Valid
3.	0,519	0,361	rhitung > rtabel	Valid
4.	0,523	0,361	rhitung > rtabel	Valid
5.	0,520	0,361	rhitung > rtabel	Valid
6.	0,557	0,361	rhitung > rtabel	Valid
7.	0,677	0,361	rhitung > rtabel	Valid
8.	0,794	0,361	rhitung > rtabel	Valid
9.	0,530	0,361	rhitung > rtabel	Valid
10.	0,636	0,361	rhitung > rtabel	Valid

Sumber Data : *Output SPSS 26*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil bahwa uji validitas terhadap variabel komunikasi interpersonal semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien rhitung > 0,361.

2. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Butir	Rhitung	Rtabel	Keterangan	Kesimpulan
1.	0,642	0,361	rhitung > rtabel	Valid
2.	0,663	0,361	rhitung > rtabel	Valid
3.	0,579	0,361	rhitung > rtabel	Valid
4.	0,602	0,361	rhitung > rtabel	Valid
5.	0,622	0,361	rhitung > rtabel	Valid
6.	0,694	0,361	rhitung > rtabel	Valid
7.	0,554	0,361	rhitung > rtabel	Valid
8.	0,545	0,361	rhitung > rtabel	Valid
9.	0,590	0,361	rhitung > rtabel	Valid
10.	0,548	0,361	rhitung > rtabel	Valid

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil bahwa uji validitas terhadap variabel lingkungan kerja semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien rhitung > 0,361.

3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Butir	Rhitung	Rtabel	Keterangan	Kesimpulan
1.	0,802	0,361	rhitung > rtabel	Valid
2.	0,829	0,361	rhitung > rtabel	Valid
3.	0,777	0,361	rhitung > rtabel	Valid
4.	0,692	0,361	rhitung > rtabel	Valid
5.	0,872	0,361	rhitung > rtabel	Valid
6.	0,847	0,361	rhitung > rtabel	Valid
7.	0,741	0,361	rhitung > rtabel	Valid
8.	0,848	0,361	rhitung > rtabel	Valid
9.	0,870	0,361	rhitung > rtabel	Valid
10.	0,850	0,361	rhitung > rtabel	Valid

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil bahwa uji validitas terhadap variabel kinerja karyawan semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien rhitung > 0,361.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2010) reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut di ulang. Uji realibilitas dapat dilakukan bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. jika nilai Alpha > 0,600 maka dinyatakan reliabel. Rumus *Alpha Cronbach* :

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} + \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{\sum s_x^2}\right)$$

Keterangan :

ri : Nilai Reliabilitas

k : Jumlah item

$\sum s_i^2$: Jumlah varians tiap-tiap skor

s_x^2 : Varians total

Tabel 3.7 Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien Alpha Cronbach.

No.	Interval	Keterangan
1.	0,8 – 1,0	Reliabilitas Baik
2.	0,6 – 0,799	Reliabilitas Diterima
3.	< 0,6	Reliabilitas Kurang Baik

(Sugiyono,2014)

Berikut hasil uji reliabilitas terhadap variabel komunikasi interpersonal, lingkungan kerja, dan variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi Interpersonal

Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi Interpersonal

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.800	10

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Komunikasi Interpersonal karyawan sebesar 0,800 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,8 – 1,0 yang artinya memiliki reliabilitas yang baik serta semua butir pernyataan pada Komunikasi Interpersonal karyawan itu dinyatakan reliabel.

b. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.799	10

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Lingkungan Kerja karyawan sebesar 0,799 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,6 – 0,799 yang artinya memiliki reliabilitas yang diterima serta semua butir pernyataan pada Lingkungan Kerja karyawan itu dinyatakan reliabel.

c. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	40.5
	Excluded ^a	44	59.5
	Total	74	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.941	10

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Kinerja Karyawan sebesar 0,941 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,8 – 1,0 yang artinya memiliki reliabilitas yang baik serta semua butir pernyataan pada Kinerja Karyawan itu dinyatakan reliabel.

3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data

Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif untuk mengetahui kondisi dari variabel independen Komunikasi Interpersonal (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan variabel dependen Kinerja Karyawan (variabel Y) serta hubungan dari keduanya. Berikut penjelasan mengenai analisis deskriptif dan analisis kuantitatif.

3.8.1. Analisis Deskriptif

Dalam Buku Sugiyono (2019), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau digeneralisasikan. Statistik deskriptif dapat digunakan bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel, dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel diambil. Adapun total dari nilai jawaban setiap

pertanyaan diolah untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya. Adapun teori dari nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas adalah :

a) Empiris

Menurut Sugiyono (2016), empiris adalah metode pengamatan yang dilakukan seorang peneliti dalam tahapan mengamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui prosedur yang dipergunakan.

b) Teoritik merupakan variabel utama yang bersifat umum.

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik untuk menunjukkan model regresi layak atau tidak untuk dilakukan ke pengujian selanjutnya. Adapun pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini, yaitu :

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2016) Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (x) dan data variabel terikat (y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Untuk menguji normalitas, penelitian ini menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test. Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$KD = \frac{\sqrt{n^1 + n^2}}{n^1 n^2}$$

Keterangan :

KD : jumlah Kolmogorov-Smirnov yang dicari

n1 : jumlah sampel yang diperoleh

n2 : jumlah sampel yang diharapkan

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan bentuk pengujian untuk asumsi dalam regresi ganda. Bertujuan untuk mengetahui apakah dalam

model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independent. Variabel bebas dalam regresi harus terbebas dari adanya multikolinearitas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF : jika nilai VIF lebih kecil dari $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat kesamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya yaitu :

Jika nilai sig $> 0,05$ tidak terjadi heteroskedastisitas

Jika nilai sig $< 0,05$ terjadi heteroskedastisitas

3.8.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor yang dijadikan penelitian, maka peneliti menggunakan regresi linier berganda dan pengolahannya dilakukan menggunakan program SPSS Statistik versi 26.

Dalam rangka menganalisis pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat tergantung agar sesuai dengan tujuan penelitian, maka digunakan pendekatan regresi linier berganda. Analisis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta atau Intersep, yaitu Y pada saat $X_1 = X_2 = 0$

X_1 : Komunikasi Interpersonal

X_2 : Lingkungan Kerja

e : *Error*

β_1 : Koefisien regresi untuk mengukur pengaruh X_1 terhadap Y jika X_1 berubah (positif atau negatif)

β_2 : Koefisien regresi untuk mengukur pengaruh X_2 terhadap Y jika X_2 berubah (positif atau negatif)

3.8.4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur proporsi variasi pada variabel dependen oleh variabel independen pada model regresi. nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai yang mendekati satu berarti kemampuan model regresi semakin andal dalam menjelaskan variabel dependen (Sudana, 2018).

Sifat yang dimiliki koefisien determinasi adalah :

- Nilai R^2 selalu positif karena merupakan nisbah dari jumlah kuadrat.
- Nilai $0 \leq R^2 \leq 1$
 $R^2 = 0$, berarti tidak ada hubungan antara X dan Y, atau model regresi yang terbentuk tidak tepat untuk meramalkan Y.
 $R^2 = 1$, garis regresi yang terbentuk dapat meramalkan Y secara sempurna.

$$KD = rs^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi
rs = Koefisien Korelasi

Setiawan dan Kusri (2010)

3.8.5. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan signifikansi dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen.

Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat;

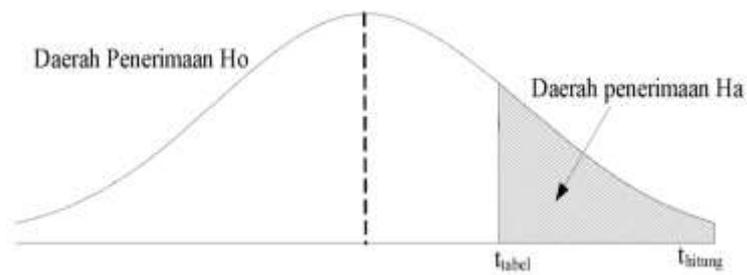
Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hipotesis diterima mempunyai arti bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

b. Uji f (Simultan)

Menurut (Sunyoto, 2009) Uji F melibatkan semua variabel bebas terhadap variabel terikat dalam menguji ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara bersama-sama. Yaitu membandingkan antara F hitung dengan F tabel atau melihat dari nilai signifikansi.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji F berdasarkan nilai signifikansi hasil dari output SPSS yaitu :

1. Jika signifikansi $< 0,05$ maka variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat;
2. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.



Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

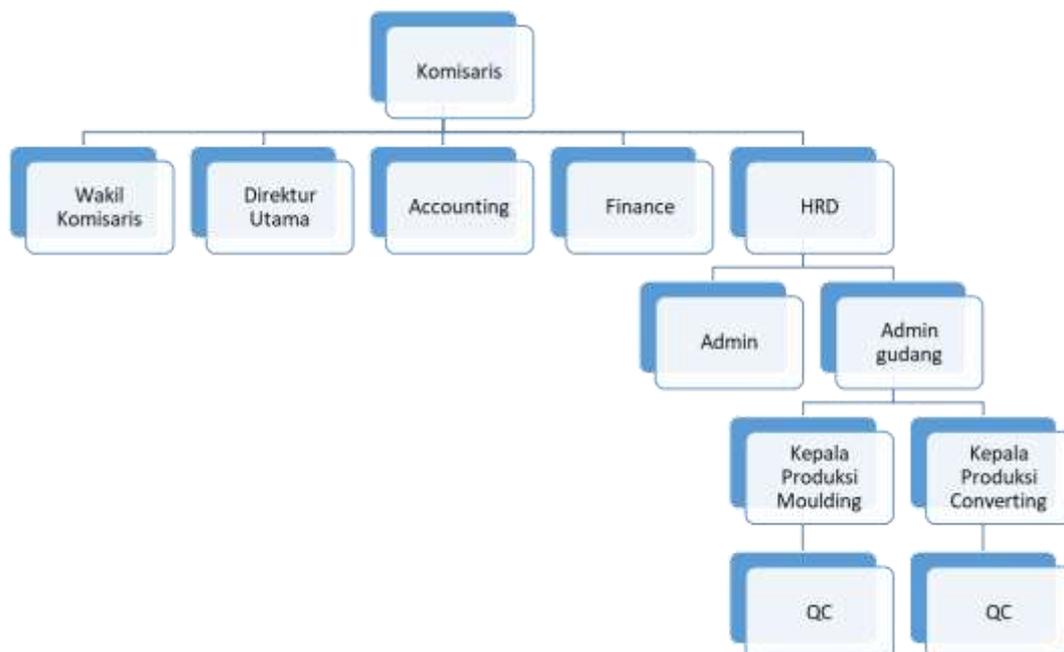
4.1.1. Profil Perusahaan (Sejarah Singkat)

PT. Foamindo Abadi merupakan perusahaan industry fabrikasi dari Expandable Polystyrene (EPS) atau Styrofoam yang memiliki dua cabang perusahaan di Indonesia yaitu Bogor dan Semarang.

PT. Foamindo Abadi didirikan pada tanggal 2 Mei 2000 dan mulai memproduksi pada tahun 2003 dengan presiden Direktur Bapak Robertus Johan Wijaya (Bogor) dan Bapak Yosua Mulyo (Semarang) yang sudah berdiri selama 23 tahun. PT. Foamindo Abadi yang berkantor pusat di Jalan Wanaherang No. 284 Cicadas, Gunung Putri 16964, Bogor, Jawa Barat, Indonesia.

4.1.2. Struktur Organisasi PT. Foamindo Abadi

Struktur organisasi mencerminkan pemberian wewenang pada setiap bagian perusahaan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan, pada PT. Foamindo Abadi memiliki beberapa divisi kerja seperti divisi administrasi, divisi produksi, dan divisi-divisi lainnya, yaitu:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Foamindo Abadi

4.1.3. Visi dan Misi PT. Foamindo Abadi

➤ **Visi**

“Untuk memenuhi kebutuhan konsumen dan memberikan pelayanan yang terbaik dengan mengedepankan kualitas produk dan kepuasan terhadap konsumen dengan harga yang kompetitif”

➤ **Misi**

1. Memperluas jaringan distribusi di seluruh Indonesia dan mancanegara;
2. Meningkatkan standar produksi dan kualitas produk;
3. Menggunakan system informasi teknologi yang cepat dan tepat;
4. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kepuasan mitra bisnis;
5. Memberi pelayanan kepada konsumen dengan mengedepankan kualitas.

4.1.4. Profil Responden

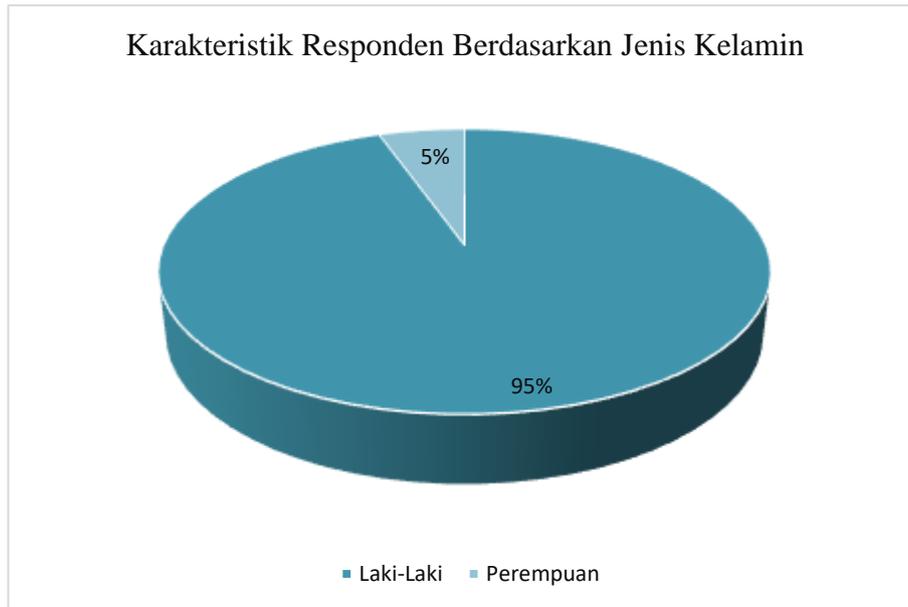
Profil responden pada penelitian ini dibagi menjadi 4 (empat) kriteria, yaitu: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan status. Berikut hasil data profil responden karyawan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	70	95
Perempuan	4	5
Jumlah	74	100

Sumber : Data Primer yang diolah, (Tahun 2023)



Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

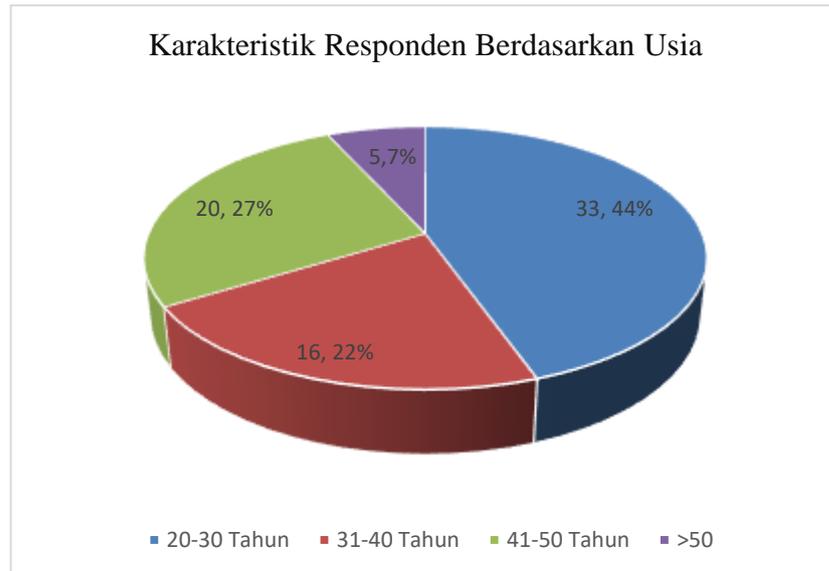
Berikut perolehan hasil data yang ada pada kuesioner, jumlah responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin secara keseluruhan berjumlah 74 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah Laki-Laki sebanyak 70 karyawan (95%) dan Perempuan sebanyak 4 karyawan (5%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20-30 Tahun	33	33,44
31-40 Tahun	16	16,22
41-50 Tahun	20	20,27
>50	5	5,7
Jumlah	74	100

Sumber : Data Primer yang diolah, (Tahun 2023)



Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan rentang usia dalam jumlah terbesar adalah 20-30 tahun yaitu sebanyak 33 karyawan (33,44%), kemudian disusul responden dengan usia 41-50 tahun yaitu sebanyak 20 (20,27%), lalu responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 16 karyawan (16,22%), dan jumlah responden dengan usia terendah adalah >50 tahun sebanyak 5 karyawan (5,7%).

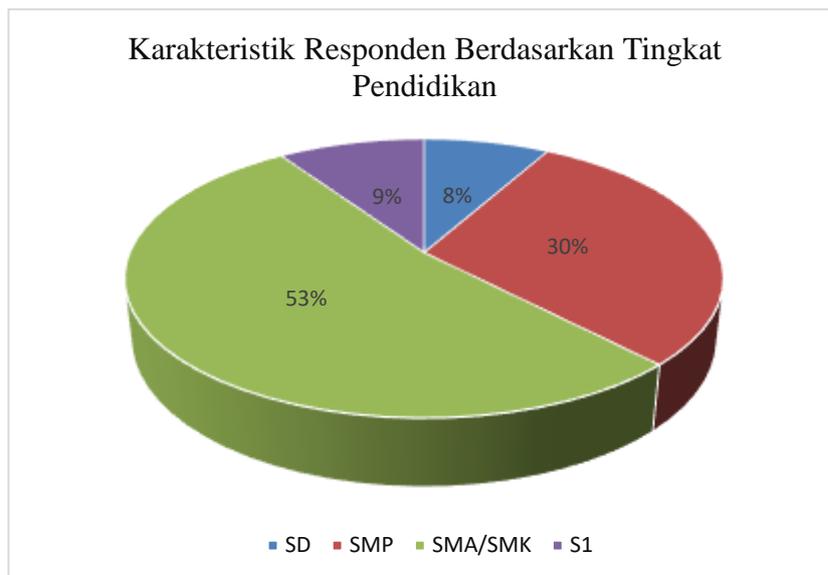
Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja pada PT. Foamindo Abadi pada penelitian ini mayoritas di dominasi oleh responden yang memiliki rentang usia 20-30 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SD	6	8
SMP	22	30
SMA/SMK	39	53
S1	7	9
Jumlah	74	100

Sumber : Data Primer yang diolah, (Tahun 2023)



Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan Pendidikan yang memiliki jumlah responden paling banyak adalah SMA/SMK yaitu sebanyak 39 karyawan (53%), kemudian SMP sebanyak 22 karyawan (30%), lalu SD sebanyak 6 karyawan (8%), dan jumlah responden yang terendah yaitu S1 sebanyak 7 karyawan (9%).

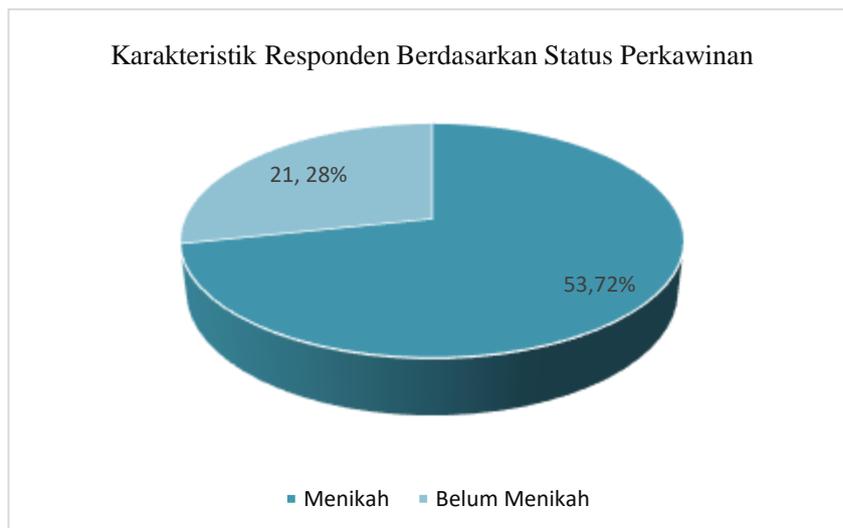
Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja pada PT. Foamindo Abadi pada penelitian ini, mayoritas di dominasi oleh responden dengan Pendidikan terakhir yaitu SMA/SMK.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase (%)
Menikah	53	53,72
Belum Menikah	21	21,28
Jumlah	74	100

Sumber : Data Primer yang diolah, (Tahun 2023)



Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan status perkawinan sebanyak 53 karyawan (53,72%), sedangkan responden dengan status belum menikah sebanyak 21 karyawan (21,28%). Jadi dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di PT. Foamindo Abadi pada penelitian ini mayoritas di dominasi oleh responden berstatus menikah.

4.2. Analisis Deskriptif

4.2.1. Komunikasi Interpersonal Karyawan pada PT. Foamindo Abadi

Penilaian terhadap variabel Komunikasi Interpersonal terdiri dari 74 responden, kemudian jawaban dari responden tersebut dinilai dengan menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel berikut:

1. Keterbukaan

- a) Saya senang menunjukkan perasaan secara terbuka

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai " Saya senang menunjukkan perasaan secara terbuka"

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	3	15	5,36
2.	Sering	4	52	208	74,29
3.	Kadang-Kadang	3	19	57	20,36
4.	Tidak Pernah	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			74	280	100
Total Tanggapan Responden			75,68%		

Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 52 responden (74,29%), pernyataan kadang-kadang yaitu sebanyak 19 responden (20,36%), dan jawaban terendah adalah pernyataan selalu yaitu sebanyak 3 responden (5,36%), tidak ada yang menjawab pada pernyataan tidak pernah dan sangat tidak pernah.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{280}{5 \times 74} \times 100 = 75,68\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai ” Saya senang menunjukkan perasaan secara terbuka” adalah 75,68% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut dan bahwa dapat dikategorikan nilai baik.

- b) Saya bertukar pendapat dengan teman untuk menyelesaikan suatu masalah

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai “Saya bertukar pendapat dengan teman untuk menyelesaikan suatu masalah”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	6	30	10,64
2.	Sering	4	48	192	68,09
3.	Kadang-Kadang	3	20	60	21,28
4.	Tidak Pernah	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			74	282	100
Total Tanggapan Responden			76,22%		

Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 48 responden (68,09%), pernyataan kadang-kadang yaitu sebanyak 20 responden (21,28%), dan jawaban terendah adalah pernyataan selalu yaitu sebanyak 6 responden (10,64%), tidak ada yang menjawab pada pernyataan tidak pernah dan sangat tidak pernah.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{282}{5 \times 74} \times 100 = 76,22\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai “Saya bertukar pendapat dengan teman untuk menyelesaikan suatu masalah” adalah 76,22% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut dan bahwa dapat dikategorikan nilai baik.

2. Empati

- a) Saya berusaha memahami perasaan apa yang sedang dirasakan teman

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai “Saya berusaha memahami perasaan apa yang sedang dirasakan teman”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	2	10	3,57
2.	Sering	4	54	216	77,14
3.	Kadang-Kadang	3	18	54	19,29
4.	Tidak Pernah	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			74	280	100
Total Tanggapan Responden			75,68%		

Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 54 responden (77,14%), pernyataan kadang-kadang yaitu sebanyak 18 responden (19,29%), dan jawaban terendah adalah pernyataan selalu yaitu sebanyak 2 responden (3,57%), tidak ada yang menjawab pada pernyataan tidak pernah dan sangat tidak pernah.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{280}{5 \times 74} \times 100 = 75,68\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai “Saya berusaha memahami perasaan apa yang sedang dirasakan teman” adalah

75,68% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut dan bahwa dapat dikategorikan nilai baik.

b) Saya menghargai pendapat teman yang berbeda

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai “Saya menghargai pendapat teman yang berbeda”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	6	30	10,56
2.	Sering	4	50	200	70,42
3.	Kadang-Kadang	3	18	54	19,01
4.	Tidak Pernah	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			74	254	100
Total Tanggapan Responden			76,76%		

Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 50 responden (70,42%), pernyataan kadang-kadang yaitu sebanyak 18 responden (19,01%), dan jawaban terendah adalah pernyataan selalu yaitu sebanyak 6 responden (10,56%), tidak ada yang menjawab pada pernyataan tidak pernah dan sangat tidak pernah.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\
 &= \frac{254}{5 \times 74} \times 100 = 76,76\%
 \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai “Saya menghargai pendapat teman yang berbeda” adalah 76,76% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut dan bahwa dapat dikategorikan nilai baik.

3. Sikap Mendukung

- a) Saya akan memberi dukungan atas keinginan dan kesuksesan yang diraih karyawan lain

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai “Saya akan memberi dukungan atas keinginan dan kesuksesan yang diraih karyawan lain”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	6	30	10,42
2.	Sering	4	54	216	75,00
3.	Kadang-Kadang	3	14	42	14,58
4.	Tidak Pernah	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			74	288	100
Total Tanggapan Responden			77,84%		

Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 54 responden (75,00%), pernyataan kadang-kadang yaitu sebanyak 14 responden (14,58%), dan jawaban terendah adalah pernyataan selalu yaitu sebanyak 6 responden (10,42%), tidak ada yang menjawab pada pernyataan tidak pernah dan sangat tidak pernah.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{288}{5 \times 74} \times 100 = 77,84\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai “Saya akan memberi dukungan atas keinginan dan kesuksesan yang diraih karyawan lain” adalah 77,84% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut dan bahwa dapat dikategorikan nilai baik.

- b) Saya menyemangati dan membantu apabila rekan kerja sedang ada masalah

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai “Saya menyemangati dan membantu apabila rekan kerja sedang ada masalah”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	2	10	3,52
2.	Sering	4	58	232	81,69
3.	Kadang-Kadang	3	14	42	14,79
4.	Tidak Pernah	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			74	284	100
Total Tanggapan Responden			76,76%		

Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 58 responden (81,69%), pernyataan kadang-kadang yaitu sebanyak 14 responden (14,79%), dan jawaban terendah adalah pernyataan selalu yaitu sebanyak 2 responden (3,52%), tidak ada yang menjawab pada pernyataan tidak pernah dan sangat tidak pernah.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\
 &= \frac{284}{5 \times 74} \times 100 = 76,76\%
 \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai “Saya menyemangati dan membantu apabila rekan kerja sedang ada masalah” adalah 76,76% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut dan bahwa dapat dikategorikan nilai baik.

4. Sikap Positif

- a) Saya menghargai dan memuji teman yang mendapatkan kesuksesan

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai “Saya menghargai dan memuji teman yang mendapatkan kesuksesan”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	2	10	3,83
2.	Sering	4	36	144	55,17
3.	Kadang-Kadang	3	35	105	40,23
4.	Tidak Pernah	2	1	2	0,77
5.	Sangat Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			74	261	100
Total Tanggapan Responden			70,54%		

Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 36 responden (55,17%), pernyataan kadang-kadang yaitu sebanyak 35 responden (40,23%), pernyataan selalu yaitu sebanyak 2 responden (3,83%), dan jawaban terendah adalah pernyataan tidak pernah sebanyak 1 responden (0,77%), tidak ada yang menjawab pada pernyataan sangat tidak pernah.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{261}{5 \times 74} \times 100 = 70,54\%$$

Jadi total tanggapan responden mengenai “Saya menghargai dan memuji teman yang mendapatkan kesuksesan” adalah 70,54% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut dan bahwa dapat dikategorikan nilai cukup baik.

- b) Saya selalu berfikiran positif terhadap semua karyawan

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai “Saya selalu berfikiran positif terhadap semua karyawan”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	6	30	11,81
2.	Sering	4	27	108	42,52
3.	Kadang-Kadang	3	34	102	40,16
4.	Tidak Pernah	2	7	14	5,51
5.	Sangat Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			74	254	100
Total Tanggapan Responden			68,65%		

Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah kadang-kadang yaitu sebanyak 34 responden (40,16%), pernyataan sering yaitu sebanyak 27 responden (42,52%), pernyataan tidak pernah yaitu sebanyak 7 responden (5,51%), dan jawaban terendah adalah pernyataan selalu yaitu sebanyak 6 responden (11,81%), tidak ada yang menjawab pada pernyataan sangat tidak pernah.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\
 &= \frac{252}{5 \times 74} \times 100 = 68,65\%
 \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai “Saya selalu berfikiran positif terhadap semua karyawan” adalah 68,65% yang menunjukkan bahwa responden “Kadang-Kadang” dengan pernyataan tersebut dan bahwa dapat dikategorikan nilai cukup baik.

5. Kesetaraan

- a) Saya bergaul secara wajar dengan siapapun

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai “Saya bergaul secara wajar dengan siapapun”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	9	45	15,25
2.	Sering	4	55	220	74,58
3.	Kadang-Kadang	3	10	30	10,17
4.	Tidak Pernah	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			74	295	100
Total Tanggapan Responden			79,73%		

Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 55 responden (74,52%), pernyataan kadang-kadang yaitu sebanyak 10 responden (10,17%), dan jawaban terendah adalah pernyataan selalu yaitu sebanyak 9 responden (15,52%), tidak ada yang menjawab pada pernyataan tidak pernah dan sangat tidak pernah.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{296}{5 \times 74} \times 100 = 79,73\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai “Saya bergaul secara wajar dengan siapapun” adalah 79,73% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut dan bahwa dapat dikategorikan nilai baik.

- b) Saya termasuk orang yang mudah akrab dengan karyawan lain

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai “Saya termasuk orang yang mudah akrab dengan karyawan lain“

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	3	15	5,38
2.	Sering	4	52	208	74,55
3.	Kadang-Kadang	3	18	54	19,35
4.	Tidak Pernah	2	1	2	0,72
5.	Sangat Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			74	279	100
Total Tanggapan Responden			75,41%		

Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 52 responden (74,55%), pernyataan kadang-kadang yaitu sebanyak 18 responden (19,35%), pernyataan selalu yaitu sebanyak 3 responden (5,38%), dan jawaban terendah adalah pernyataan tidak pernah yaitu sebanyak 1 responden (0,72%), tidak ada yang menjawab pada pernyataan sangat tidak pernah.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\
 &= \frac{279}{5 \times 74} \times 100 = 75,41\%
 \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai “Saya termasuk orang yang mudah akrab dengan karyawan lain“ adalah 75,41% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut dan bahwa dapat dikategorikan nilai baik.

- **Kondisi Komunikasi Interpersonal pada PT. Foamindo Abadi**

Tabel 4.15 Hasil dan Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Komunikasi Interpersonal

No.	Indikator	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
1.	Keterbukaan			
	1. Saya senang menunjukkan perasaan secara terbuka	280	75,68%	75,95%
2. Saya bertukar pendapat dengan teman untuk menyelesaikan suatu masalah	282	76,22%		
2.	Empati			
	1. Saya berusaha memahami perasaan apa yang sedang dirasakan teman	280	75,68%	76,22%
2. Saya menghargai pendapat teman yang berbeda	284	76,76%		
3.	Sikap Mendukung			
	1. Saya akan memberi dukungan atas keinginan dan kesuksesan yang diraih karyawan lain	288	77,84%	77,30%
2. Saya menyemangati dan membantu apabila rekan kerja sedang ada masalah	284	76,76%		
4.	Sikap Positif			
	1. Saya menghargai dan memuji teman yang mendapatkan kesuksesan	261	70,54%	69,59%
2. Saya selalu berfikiran positif terhadap semua karyawan	254	68,65%		
5.	Kesetaraan			
	1. Saya bergaul secara wajar dengan siapa pun	295	79,73%	77,57%
2. Saya termasuk orang yang mudah akrab dengan karyawan lain	279	75,41%		
Rata-Rata Total Tanggapan Responden			75,32%	
Tanggapan Responden Terendah			69,59%	
Tanggapan Responden Tertinggi			77,57%	

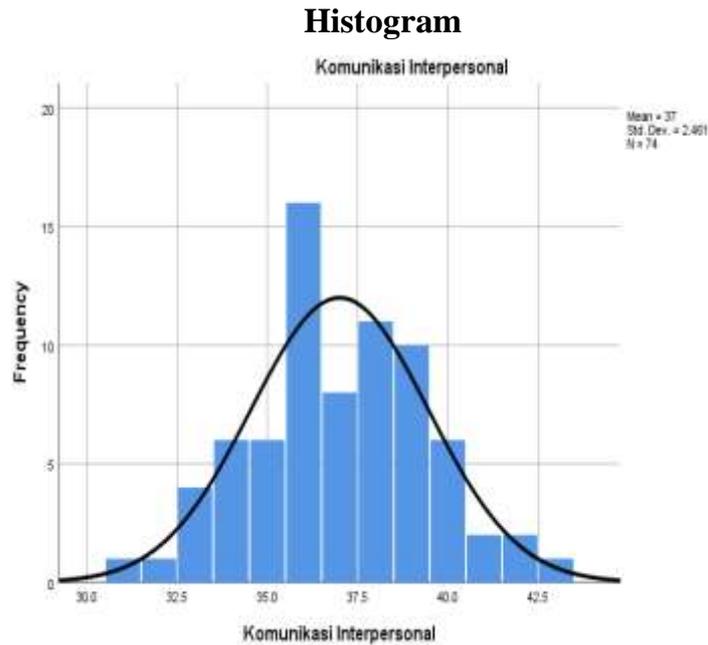
Sumber : Data diolah, (Tahun 2023).

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel komunikasi interpersonal dengan nilai rata-rata yakni sebesar 75,32%. Dimana total tanggapan responden tersebut pada interval (60%-80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal karyawan PT. Foamindo Abadi adalah relative baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan “setuju” dari para responden mengenai indikator keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan. Dari nilai rata-rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan yang paling besar hasilnya adalah indikator “kesetaraan” sebesar 77,57%. Sedangkan tanggapan responden yang terendah adalah “sikap positif” sebesar 69,59%.

Tabel 4.16 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Komunikasi Interpersonal		
N	Valid	74
	Missing	0
Mean		37.00
Std. Error of Mean		.286
Median		37.00
Mode		36
Std. Deviation		2.461
Variance		6.055
Range		12
Minimum		31
Maximum		43
Sum		2738

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata Komunikasi Interpersonal berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab yaitu sebesar 37,00 dengan *range* 12 dan total skor 2,738.



Sumber : Output SPSS 26
Gambar 4.6 Histogram Komunikasi Interpersonal

Untuk mengetahui bagaimana Komunikasi Interpersonal pada PT. Foamindo Abadi, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data , digunakan hasil rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor Terendah } (\Sigma \text{ Item Pertanyaan}) + \text{Skor Tertinggi } (\Sigma \text{ Item Pertanyaan})}{2}$$

(Azwar,2016 (dalam asef baehaqi, 2020)

$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{1(10)+5(10)}{2} = 60/2 = 30$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 37,00 dan skor rata-rata teoritik sebesar 30. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan Komunikasi Interpersonal pada PT. Foamindo Abadi tergolong dalam kategori nilai relatif baik (37,00 > 30).

4.2.2. Lingkungan Kerja Karyawan pada PT. Foamindo Abadi

Penilaian terhadap variabel Lingkungan Kerja terdiri dari 74 responden, kemudian jawaban dari responden tersebut dinilai dengan menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel berikut :

1. Penerangan

- a) Penerangan di tempat kerja sudah baik

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai “Penerangan di tempat kerja sudah baik”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	5	25	9,92
2.	Setuju	4	32	128	50,79
3.	Ragu-Ragu	3	25	75	29,76
4.	Tidak Setuju	2	12	24	9,52
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			74	252	100
Total Tanggapan Responden			68,11%		

Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 32 responden (50,79%), pernyataan ragu-ragu yaitu sebanyak 25 responden (29,76%), pernyataan tidak setuju yaitu sebanyak 12 responden (9,52%), dan jawaban terendah adalah pernyataan sangat setuju yaitu sebanyak 5 responden (9,92%), tidak ada yang menjawab pada pernyataan sangat tidak setuju.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{252}{5 \times 74} \times 100 = 68,11\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai “Penerangan di tempat kerja sudah baik” adalah 68,11% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut dan bahwa dapat dikategorikan nilai cukup baik.

b) Penempatan cahaya tertata dengan baik

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai “Penempatan cahaya tertata dengan baik”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	3	15	6,12
2.	Setuju	4	27	108	44,08
3.	Ragu-Ragu	3	34	102	41,63
4.	Tidak Setuju	2	10	20	8,16
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			74	245	100
Total Tanggapan Responden			66,22%		

Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 34 responden (41,63%), pernyataan setuju yaitu sebanyak 27 responden (44,08%), pernyataan tidak setuju yaitu sebanyak 10 responden (8,16%), dan jawaban terendah adalah pernyataan sangat setuju yaitu sebanyak 3 responden (6,12%), tidak ada yang menjawab pada pernyataan sangat tidak setuju.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\
 &= \frac{245}{5 \times 74} \times 100 = 66,22\%
 \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai “Penempatan cahaya tertata dengan baik” adalah 66,22% yang menunjukkan bahwa responden “Ragu-Ragu” dengan pernyataan tersebut dan bahwa dapat dikategorikan nilai cukup baik.

c) Penerangan yang baik mempengaruhi kinerja karyawan

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai “Penerangan yang baik mempengaruhi kinerja karyawan”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	16	80	26,06
2.	Setuju	4	53	212	69,06
3.	Ragu-Ragu	3	5	15	4,89
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			74	307	100
Total Tanggapan Responden			82,97%		

Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 53 responden (69,06%), pernyataan sangat setuju yaitu sebanyak 16 responden (26,06%), dan jawaban terendah adalah pernyataan ragu-ragu yaitu sebanyak 5 responden (4,89%), tidak ada yang menjawab pada pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\
 &= \frac{307}{5 \times 74} \times 100 = 82,97\%
 \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai “Penerangan yang baik mempengaruhi kinerja karyawan” adalah 82,97% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut dan bahwa dapat dikategorikan nilai baik.

2. Sirkulasi Udara

a) Debu dan kotoran selalu dibersihkan

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai “Debu dan kotoran selalu dibersihkan”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	5	25	10,00
2.	Setuju	4	27	108	43,20
3.	Ragu-Ragu	3	33	99	39,60
4.	Tidak Setuju	2	9	18	7,20
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			74	250	100
Total Tanggapan Responden			67,57%		

Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 33 responden (39,60%), pernyataan setuju yaitu sebanyak 27 responden (43,20%), pernyataan tidak setuju yaitu sebanyak 9 responden (7,20%), dan jawaban terendah adalah pernyataan sangat setuju yaitu sebanyak 5 responden (10,00%), tidak ada yang menjawab pada pernyataan sangat tidak setuju.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{250}{5 \times 74} \times 100 = 67,57\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai “Debu dan kotoran selalu dibersihkan” adalah 67,57% yang menunjukkan bahwa responden “Ragu-Ragu” dengan pernyataan tersebut dan bahwa dapat dikategorikan nilai cukup baik.

- b) Ruang kerja yang baik memberikan kenyamanan saat bekerja

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai “Ruang kerja yang baik memberikan kenyamanan saat bekerja”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	5	25	8,53
2.	Setuju	4	61	244	83,28
3.	Ragu-Ragu	3	8	24	8,19
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			74	293	100
Total Tanggapan Responden			79,19%		

Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 61 responden (83,28%), pernyataan ragu-ragu yaitu sebanyak 8 responden (8,19%), dan jawaban terendah adalah pernyataan sangat setuju yaitu sebanyak 5 responden (8,53%%), tidak ada yang menjawab pada pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\
 &= \frac{293}{5 \times 74} \times 100 = 79,19\%
 \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai “Ruang kerja yang baik memberikan kenyamanan saat bekerja” adalah 79,19% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut dan bahwa dapat dikategorikan nilai baik.

c) Sirkulasi udara yang baik mempengaruhi kinerja karyawan

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai “Sirkulasi udara yang baik mempengaruhi kinerja karyawan”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	25	125	39,43
2.	Setuju	4	45	180	56,78
3.	Ragu-Ragu	3	4	12	3,79
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			74	317	100
Total Tanggapan Responden			85,68%		

Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 45 responden (56,78%), pernyataan sangat setuju yaitu sebanyak 25 responden (39,43%), dan jawaban terendah adalah pernyataan ragu-ragu yaitu sebanyak 4 responden (3,79%), tidak ada yang menjawab pada pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\
 &= \frac{317}{5 \times 74} \times 100 = 85,68\%
 \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai “Sirkulasi udara yang baik mempengaruhi kinerja karyawan” adalah 85,68% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut dan bahwa dapat dikategorikan nilai baik.

3. Kebisingan

- a) Suara bising bisa mengganggu kenyamanan saat bekerja

Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai “Suara bising bisa mengganggu kenyamanan saat bekerja”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	31	155	48,44
2.	Setuju	4	36	144	45,00
3.	Ragu-Ragu	3	7	21	6,56
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			74	320	100
Total Tanggapan Responden			86,49%		

Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 36 responden (45,00%), pernyataan sangat setuju yaitu sebanyak 31 responden (48,44%), dan jawaban terendah adalah pernyataan ragu-ragu yaitu sebanyak 7 responden (6,56%), tidak ada yang menjawab pada pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{320}{5 \times 74} \times 100 = 86,49\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai “Suara bising bisa mengganggu kenyamanan saat bekerja” adalah 86,49% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut dan bahwa dapat dikategorikan nilai baik.

b) Suara bising akan mengganggu konsentrasi karyawan

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai “Suara bising akan mengganggu konsentrasi karyawan“

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	21	105	33,76
2.	Setuju	4	47	188	60,45
3.	Ragu-Ragu	3	6	18	5,79
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			74	311	100
Total Tanggapan Responden			84,05%		

Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 47 responden (60,45%), pernyataan sangat setuju yaitu sebanyak 21 responden (33,76%), dan jawaban terendah adalah pernyataan ragu-ragu yaitu sebanyak 6 responden (5,79%), tidak ada yang menjawab pada pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\
 &= \frac{311}{5 \times 74} \times 100 = 84,05\%
 \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai “Suara bising akan mengganggu konsentrasi karyawan“ adalah 84,05% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut dan bahwa dapat dikategorikan nilai baik.

4. Keamanan

- a) Keamanan di tempat kerja sudah baik dan membuat karyawan merasa nyaman

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai “Keamanan di tempat kerja sudah baik dan membuat karyawan merasa nyaman”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	10	50	18,59
2.	Setuju	4	33	132	49,07
3.	Ragu-Ragu	3	25	75	27,88
4.	Tidak Setuju	2	6	12	4,46
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			74	269	100
Total Tanggapan Responden			72,70%		

Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 33 responden (49,07%), pernyataan ragu-ragu yaitu sebanyak 25 responden (27,88%), pernyataan sangat setuju yaitu sebanyak 10 responden (18,59%), dan jawaban terendah adalah pernyataan tidak setuju yaitu sebanyak 6 responden (4,46%), tidak ada yang menjawab pada pernyataan sangat tidak setuju.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{269}{5 \times 74} \times 100 = 72,70\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai “Keamanan di tempat kerja sudah baik dan membuat karyawan merasa nyaman” adalah 72,70% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut dan bahwa dapat dikategorikan nilai baik.

- b) Kurangnya keamanan dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai “Kurangnya keamanan dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	15	75	24,67
2.	Setuju	4	54	216	71,05
3.	Ragu-Ragu	3	3	9	2,96
4.	Tidak Setuju	2	2	4	1,32
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			74	304	100
Total Tanggapan Responden			82,16%		

Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 54 responden (71,05%), pernyataan sangat setuju yaitu sebanyak 15 responden (24,67%), pernyataan ragu-ragu yaitu sebanyak 3 responden (2,96%), dan jawaban terendah adalah pernyataan tidak setuju yaitu sebanyak 2 responden (1,32%), tidak ada yang menjawab pada pernyataan sangat tidak setuju.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\
 &= \frac{304}{5 \times 74} \times 100 = 82,16\%
 \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai “Kurangnya keamanan dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja” adalah 82,16% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut dan bahwa dapat dikategorikan nilai baik.

- **Kondisi Lingkungan Kerja pada PT. Foamindo Abadi**

Tabel 4.27 Hasil dan Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja

No.	Indikator	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
1.	Penerangan			
	1. Penerangan ditempat kerja sudah baik	252	68,11%	72,43%
	2. Penempatan cahaya tertata dengan baik	245	66,22%	
3. Penerangan yang baik mempengaruhi kinerja karyawan	307	82,97%		
2.	Sirkulasi Udara			
	1. Debu dan kotoran selalu dibersihkan	250	67,57%	77,48%
	2. Ruang kerja yang baik memberikan kenyamanan saat bekerja	293	79,19%	
3. Sirkulasi udara yang baik mempengaruhi kinerja karyawan	317	85,68%		
3.	Kebisingan			
	1. Suara bising bisa mengganggu kenyamanan saat bekerja	320	86,49%	85,27%
2. Suara bising akan mengganggu konsentrasi karyawan	311	84,05%		
4.	Keamanan			
	1. Keamanan ditempat kerja sudah baik dan membuat karyawan merasa nyaman	269	72,70%	77,43%
2. Kurangnya keamanan dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja	304	82,16%		
Rata-Rata Total Tanggapan Responden		78,15%		
Tanggapan Responden Terendah		72,43%		
Tanggapan Responden Tertinggi		85,27%		

Sumber : Data diolah, (Tahun 2023).

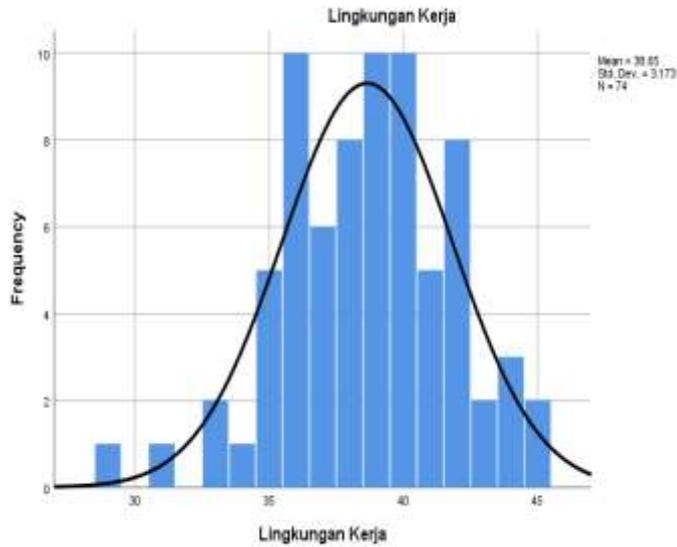
Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja dengan nilai rata-rata yakni sebesar 78,15%. Dimana total tanggapan responden tersebut pada interval (60%-80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan PT. Foamindo Abadi adalah relative baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan “setuju” dari para responden mengenai indikator penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, dan keamanan. Dari nilai rata-rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan yang paling besar hasilnya adalah indikator “kebisingan” sebesar 85,27%. Sedangkan tanggapan responden yang terendah adalah “penerangan” sebesar 72,43%.

Tabel 4.28 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Lingkungan Kerja		
N	Valid	74
	Missing	0
Mean		38.65
Std. Error of Mean		.369
Median		39.00
Mode		36 ^a
Std. Deviation		3.173
Variance		10.067
Range		16
Minimum		29
Maximum		45
Sum		2860

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata Lingkungan Kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab yaitu sebesar 38,65 dengan *range* 16 dan total skor 2,860.

Histogram



Sumber : Output SPSS 26

Gambar 4.7 Histogram Lingkungan Kerja

Untuk mengetahui bagaimana Lingkungan Kerja pada PT. Foamindo Abadi, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data , digunakan hasil rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor Terendah } (\Sigma \text{ Item Pertanyaan}) + \text{Skor Tertinggi } (\Sigma \text{ Item Pertanyaan})}{2}$$

(Azwar,2016 (dalam asef baehaqi, 2020)

$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{1(10)+5(10)}{2} = 60/2 = 30$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 38,65 dan skor rata-rata teoritik sebesar 30. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan Lingkungan Kerja pada PT. Foamindo Abadi tergolong dalam kategori nilai relatif baik (38,65 > 30).

4.2.3. Kinerja Karyawan pada PT. Foamindo Abadi

Penilaian terhadap variabel Kinerja Karyawan terdiri dari 74 responden, kemudian jawaban dari responden tersebut dinilai dengan menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel berikut :

1. Kualitas

- a) Saya melakukan pekerjaan dengan teliti

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai “Saya melakukan pekerjaan dengan teliti”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	11	55	18,27
2.	Sering	4	57	228	75,75
3.	Kadang-Kadang	3	6	18	5,98
4.	Tidak Pernah	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			74	301	100
Total Tanggapan Responden			81,35%		

Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 57 responden (75,75%), pernyataan selalu yaitu sebanyak 11 responden (18,27%), dan jawaban terendah adalah pernyataan kadang-kadang yaitu sebanyak 6 responden (5,98%), tidak ada yang menjawab pada pernyataan tidak pernah dan sangat tidak pernah.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{301}{5 \times 74} \times 100 = 81,35\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai “Saya melakukan pekerjaan dengan teliti” adalah 81,35% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut dan bahwa dapat dikategorikan nilai baik.

b) Saya mampu bekerja sesuai dengan target

Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai “Saya mampu bekerja sesuai dengan target”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	9	45	15,41
2.	Sering	4	52	208	71,23
3.	Kadang-Kadang	3	13	39	13,36
4.	Tidak Pernah	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			74	292	100
Total Tanggapan Responden			78,92%		

Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 52 responden (71,23%), pernyataan kadang-kadang yaitu sebanyak 13 responden (13,36%), dan jawaban terendah adalah pernyataan selalu yaitu sebanyak 9 responden (15,41%), tidak ada yang menjawab pada pernyataan tidak pernah dan sangat tidak pernah.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\
 &= \frac{292}{5 \times 74} \times 100 = 78,92\%
 \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai “Saya mampu bekerja sesuai dengan target” adalah 78,92% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut dan bahwa dapat dikategorikan nilai baik.

2. Kuantitas

- a) Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai “Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	13	65	21,38
2.	Sering	4	56	224	73,68
3.	Kadang-Kadang	3	5	15	4,93
4.	Tidak Pernah	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			74	304	100
Total Tanggapan Responden			82,16%		

Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 56 responden (73,68%), pernyataan selalu yaitu sebanyak 13 responden (21,38%), dan jawaban terendah adalah pernyataan kadang-kadang yaitu sebanyak 5 responden (4,93%), tidak ada yang menjawab pada pernyataan tidak pernah dan sangat tidak pernah.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{304}{5 \times 74} \times 100 = 82,16\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai “Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan” adalah 82,16% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut dan bahwa dapat dikategorikan nilai baik.

- b) Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan“

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	14	70	22,80
2.	Sering	4	57	228	74,27
3.	Kadang-Kadang	3	3	9	2,93
4.	Tidak Pernah	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			74	307	100
Total Tanggapan Responden			82,97%		

Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 57 responden (74,27%), pernyataan selalu yaitu sebanyak 14 responden (22,80%), dan jawaban terendah adalah pernyataan kadang-kadang yaitu sebanyak 3 responden (2,93%), tidak ada yang menjawab pada pernyataan tidak pernah dan sangat tidak pernah.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\
 &= \frac{307}{5 \times 74} \times 100 = 82,97\%
 \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan“ adalah 82,97% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut dan bahwa dapat dikategorikan nilai baik.

3. Keandalan

- a) Saya menyelesaikan pekerjaan yang sulit dengan baik

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai “Saya menyelesaikan pekerjaan yang sulit dengan baik”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	17	85	28,33
2.	Sering	4	44	176	58,67
3.	Kadang-Kadang	3	13	39	13,00
4.	Tidak Pernah	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			74	300	100
Total Tanggapan Responden			81,08%		

Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 44 responden (58,67%), pernyataan selalu yaitu sebanyak 17 responden (28,33%), dan jawaban terendah adalah pernyataan kadang-kadang yaitu sebanyak 13 responden (13,00%), tidak ada yang menjawab pada pernyataan tidak pernah dan sangat tidak pernah.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{300}{5 \times 74} \times 100 = 81,08\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai “Saya menyelesaikan pekerjaan yang sulit dengan baik” adalah 81,08% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut dan bahwa dapat dikategorikan nilai baik.

b) Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai “Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	9	45	15,52
2.	Sering	4	50	200	68,97
3.	Kadang-Kadang	3	15	45	15,52
4.	Tidak Pernah	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			74	290	100
Total Tanggapan Responden			78,38%		

Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 50 responden (68,97%), pernyataan kadang-kadang yaitu sebanyak 15 responden (15,52%), dan jawaban terendah adalah pernyataan selalu yaitu sebanyak 9 responden (15,52%), tidak ada yang menjawab pada pernyataan tidak pernah dan sangat tidak pernah.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\
 &= \frac{290}{5 \times 74} \times 100 = 78,38\%
 \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai “Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan” adalah 78,38% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut dan bahwa dapat dikategorikan nilai baik.

- c) Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan

Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai “Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	7	35	12,37
2.	Sering	4	47	188	66,43
3.	Kadang-Kadang	3	20	60	21,20
4.	Tidak Pernah	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			74	283	100
Total Tanggapan Responden			76,49%		

Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 47 responden (66,43%), pernyataan kadang-kadang yaitu sebanyak 20 responden (21,20%), dan jawaban terendah adalah pernyataan selalu yaitu sebanyak 7 responden (12,37%), tidak ada yang menjawab pada pernyataan tidak pernah dan sangat tidak pernah.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\
 &= \frac{283}{5 \times 74} \times 100 = 76,49\%
 \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai “Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan” adalah 76,49% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut dan bahwa dapat dikategorikan nilai baik.

4. Sikap

- a) Saya menunjukkan rasa hormat kepada atasan

Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai “Saya menunjukkan rasa hormat kepada atasan”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	15	75	24,83
2.	Sering	4	50	200	66,23
3.	Kadang-Kadang	3	9	27	8,94
4.	Tidak Pernah	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			74	302	100
Total Tanggapan Responden			81,62%		

Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 50 responden (66,23%), pernyataan selalu yaitu sebanyak 15 responden (24,83%), dan jawaban terendah adalah pernyataan kadang-kadang yaitu sebanyak 9 responden (8,94%), tidak ada yang menjawab pada pernyataan tidak pernah dan sangat tidak pernah.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{302}{5 \times 74} \times 100 = 81,62\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai “Saya menunjukkan rasa hormat kepada atasan” adalah 81,62% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut dan bahwa dapat dikategorikan nilai baik.

b) Saya datang ke kantor dengan tepat waktu

Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai “Saya datang ke kantor dengan tepat waktu”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	21	105	34,31
2.	Sering	4	42	168	54,90
3.	Kadang-Kadang	3	11	33	10,78
4.	Tidak Pernah	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			74	306	100
Total Tanggapan Responden			82,70%		

Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 42 responden (54,90%), pernyataan selalu yaitu sebanyak 21 responden (34,31%), dan jawaban terendah adalah pernyataan kadang-kadang yaitu sebanyak 11 responden (10,78%), tidak ada yang menjawab pada pernyataan tidak pernah dan sangat tidak pernah.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{306}{5 \times 74} \times 100 = 82,70\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai “Saya datang ke kantor dengan tepat waktu” adalah 82,70% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut dan bahwa dapat dikategorikan nilai baik.

c) Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai “Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	20	100	32,05
2.	Sering	4	50	200	64,10
3.	Kadang-Kadang	3	4	12	3,85
4.	Tidak Pernah	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			74	312	100
Total Tanggapan Responden			84,32%		

Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 50 responden (64,10%), pernyataan selalu yaitu sebanyak 20 responden (32,05%), dan jawaban terendah adalah pernyataan kadang-kadang yaitu sebanyak 4 responden (3,85%), tidak ada yang menjawab pada pernyataan tidak pernah dan sangat tidak pernah.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\
 &= \frac{312}{5 \times 74} \times 100 = 84,32\%
 \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai “Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik” adalah 84,32% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut dan bahwa dapat dikategorikan nilai baik.

- **Kondisi Kinerja Karyawan pada PT. Foamindo Abadi**

Tabel 4.39 Hasil dan Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

No.	Indikator	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
1.	Kualitas			
	1. Saya melakukan pekerjaan dengan teliti	301	81,35%	80,14%
2. Saya mampu bekerja sesuai dengan target	292	78,92%		
2.	Kuantitas			
	1. Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan	304	82,16%	82,57%
2. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan	307	82,97%		
3.	Kehandalan			
	1. Saya menyelesaikan pekerjaan yang sulit dengan baik	300	81,08%	78,65%
	2. Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	290	78,38%	
3. Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	283	76,49%		
4.	Sikap			
	1. Saya menunjukkan rasa hormat kepada atasan	302	81,62%	82,88%
	2. Saya datang ke kantor dengan tepat waktu	306	82,70%	
3. Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik	312	84,32%		
Rata-Rata Total Tanggapan Responden			81,06%	
Tanggapan Responden Terendah			78,65%	
Tanggapan Responden Tertinggi			82,88%	

Sumber : Data diolah, (Tahun 2023).

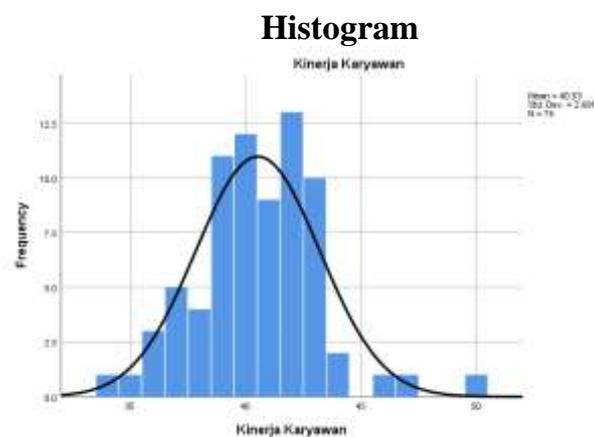
Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan dengan nilai rata-rata yakni sebesar 81,06%. Dimana total tanggapan responden tersebut pada interval (80-100%), sehingga dapat

disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Foamindo Abadi adalah relative baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan “setuju” dari para responden mengenai indikator kualitas, kuantitas, kehandalan, dan sikap. Dari nilai rata-rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan yang paling besar hasilnya adalah indikator “sikap” sebesar 82,88%. Sedangkan tanggapan responden yang terendah adalah “kehandalan” sebesar 78,65%.

Tabel 4.40 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Kinerja Karyawan		
N	Valid	74
	Missing	0
Mean		40.53
Std. Error of Mean		.313
Median		40.50
Mode		42
Std. Deviation		2.691
Variance		7.239
Range		16
Minimum		34
Maximum		50
Sum		2999

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata Kinerja Karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab yaitu sebesar 40,53 dengan *range* 16 dan total skor 2,999.



Sumber : Output SPSS 26

Gambar 4.8 Histogram Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Foamindo Abadi, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data , digunakan hasil rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor Terendah } (\Sigma \text{ Item Pertanyaan}) + \text{Skor Tertinggi } (\Sigma \text{ Item Pertanyaan})}{2}$$

(Azwar,2016 (dalam asef baehaqi, 2020)

$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{1(10)+5(10)}{2} = 60/2 = 30$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 40,53 dan skor rata-rata teoritik sebesar 30. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan Lingkungan Kerja pada PT. Foamindo Abadi tergolong dalam kategori nilai relatif baik ($40,53 > 30$).

4.3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test*. Dengan dasar pengambilan keputusan :

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal
- Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal

Tabel 4.35 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.62091019
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.039
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.36 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27.476	5.343		5.142	.000		
	Komunikasi Interpersonal	.334	.126	.306	2.645	.010	.952	1.051
	Lingkungan Kerja	.018	.098	.021	.179	.858	.952	1.051

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil dari uji multikolinearitas pada variabel X tidak terjadi multikolinearitas karena $VIF < 10$ serta $tolerance > 0,1$

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.37 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27.476	5.343		5.142	.000		
	Komunikasi Interpersonal	.334	.126	.306	2.645	.010	.952	1.051
	Lingkungan Kerja	.018	.098	.021	.179	.858	.952	1.051

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil dari uji heteroskedastisitas pada variabel X dan Y menunjukkan hasil nilai sig Komunikasi Interpersonal (X1) $0,010 < 0,05$, nilai sig Lingkungan Kerja (X2) $0,858 > 0,05$ yang artinya bahwa variabel (X1) mengandung heteroskedastisitas dan variabel (X2) tidak mengandung heteroskedastisitas.

4.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.38 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27.476	5.343		5.142	.000		
	Komunikasi Interpersonal	.334	.126	.306	2.645	.010	.952	1.051
	Lingkungan Kerja	.018	.098	.021	.179	.858	.952	1.051

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 27,476 + 0,334 X_1 + 0,018 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta regresi untuk Kinerja Karyawan sebesar 27,476 artinya jika tidak ada variabel Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja dan nilainya 0, maka Kinerja Karyawan sebesar 27,476.
- Konstanta regresi untuk Komunikasi Interpersonal sebesar 0,334 berarah positif, artinya jika variabel bebas lainnya tetap dan variabel Komunikasi Interpersonal mengalami kenaikan sebesar 1% maka perubahan Kinerja Karyawan sebesar 0,334 dengan standar error 0,126.
- Konstanta regresi untuk Lingkungan Kerja adalah 0,018 berarah positif, artinya jika variabel bebas lainnya tetap dan variabel Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka perubahan Kinerja Karyawan sebesar 0,018 dengan standar error 0,098.

4.5. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.39 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.311 ^a	.097	.071	2.593

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi Interpersonal

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R Square hasil dari koefisien determinasi (R^2) = 0,097. Hal ini berarti bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Foamindo Abadi dipengaruhi oleh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja sebesar 0,097 atau 9,7% dan sisanya sebesar 90,3% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi.

4.6. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah ada pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), maka dilakukan Uji Hipotesis secara parsial :

- a) Jika nilai sig < 0,05 , atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- b) Jika nilai sig > 0,05 , atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.40 Hasil Uji Hipotesis (Parsial t) Komunikasi Interpersonal

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27.970	4.542		6.158	.000		
	Komunikasi Interpersonal	.339	.122	.310	2.770	.007	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Rumus untuk mencari nilai tabel adalah :

$$T_{\text{tabel}} = \alpha / 2 ; n - k - 1$$

Keterangan :

$\alpha = 0,05$ (5%)

n = Jumlah Responden

k = Jumlah Variabel Bebas (X)

jadi tabel = $0,05/2 ; 74 - 2 - 1 = 0,025 ; 71$

Kemudian dicari pada distribusi nilai tabel maka ditemukan nilai t tabel sebesar 1,994.

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Komunikasi Interpersonal (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,007 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,770 > t$ tabel 1,994, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara (X1) terhadap (Y).

Tabel 4.41 Hasil Uji Hipotesis (Parsial t) Lingkungan Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	37.650	3.860		9.753	.000		
	Lingkungan Kerja	.074	.100	.088	.748	.457	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,457 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,748 < t$ tabel 1,994, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara (X2) terhadap (Y).

b. Uji f (Simultan)

Bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (Bersama-sama) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Rumus untuk mencari nilai ttabel adalah :

$$F \text{ tabel} = k ; n - k$$

$$\text{Jadi } f_{\text{tabel}} = 2 ; 72 = 3,12$$

Tabel 4.42 Hasil Uji Hipotesis Simultan (F) Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51.121	2	25.560	3.802	.027 ^b
	Residual	477.325	71	6.723		
	Total	528.446	73			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi Interpersonal

Kemudian dicari pada distribusi nilai f_{tabel} maka ditemukan nilai f_{tabel} sebesar 3,12.

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,027 < 0,05$ dan nilai F hitung $3,802 > F_{tabel}$ 3,12, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

4.7. Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Foamindo Abadi dengan menggunakan responden sebanyak 74 orang mengenai pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel Independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja. Sedangkan Variabel Dependen adalah Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka penulis menyimpulkan setiap hipotesis yang diperkuat dengan penjelasan statistic sebagai berikut :

4.7.1. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan PT. Foamindo Abadi

Hasil uji secara parsial (Uji t) terlihat bahwa Komunikasi Interpersonal (X1) memiliki nilai signifikan 0,007 yang lebih kecil dari taraf nyata 0,05 dan thitung = 2,770 dimana nilai thitung > ttabel (1,994) yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hal tersebut sesuai dengan hipotesa yang disebutkan penulis bahwa Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H1 : Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Foamindo Abadi.

4.7.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Foamindo Abadi

Hasil uji secara parsial (Uji t) terlihat bahwa Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai signifikan 0,457 yang lebih besar dari taraf nyata 0,05 dan thitung = 0,748 dimana nilai thitung < ttabel (1,994) yang berarti Ho diterima dan Ha ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Foamindo Abadi.

H2 : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Foamindo Abadi.

4.7.3. Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Foamindo Abadi

Hasil Uji Hipotesis secara simultan, bahwa komunikasi interpersonal (X1) dan lingkungan kerja (X2) menyatakan bahwa kedua variabel tersebut signifikansi $0,027 < 0,05$ dan nilai Fhitung $3,802 > Ftabel 3,12$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hal tersebut sesuai dengan hipotesa yang disebutkan oleh penulis bahwa Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Komunikasi Interpersonal (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara Bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zidnal Falah (2020) tentang “Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Syntax Cororation Indonesia”, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dua variabel telah diuji dan menunjukkan hasil bahwa Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Salah satunya terlihat dari nilai Rsquare (R^2) sebesar 46,5%.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan pada bab-bab sebelumnya mengenai Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Foamindo Abadi. Maka penulis memberikan simpulan dan saran sebagai berikut :

5.1. Simpulan

1. Pada Uji yang sudah dilakukan menyatakan bahwa komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan PT. Foamindo Abadi berpengaruh positif. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis (Uji t) dengan nilai signifikan $0,007 < 0,05$ dan $t_{hitung} = 2,770 > t_{tabel} 1,994$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Pada hasil Konstanta regresi sebesar 0,334 berarah positif, artinya jika variabel bebas lainnya tetap dan Komunikasi Interpersonal mengalami kenaikan sebesar 1% maka perubahan Kinerja Karyawan sebesar 0,334 dengan standar error 0,126. sehingga dapat disimpulkan bahwa hal tersebut sesuai dengan hipotesa yang disebutkan oleh penulis bahwa Komunikasi Interpersonal secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Foamindo Abadi menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis (Uji t) nilai signifikan $0,457 > 0,05$ dan $t_{hitung} = 0,748 < t_{tabel} 1,994$ yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Pada hasil konstanta regresi untuk Lingkungan Kerja adalah 0,018 berarah positif, artinya jika variabel bebas lainnya tetap dan Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka perubahan Kinerja Karyawan sebesar 0,018 dengan standar error 0,098. sehingga dapat disimpulkan bahwa hal tersebut sesuai dengan hipotesa yang disebutkan oleh penulis bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Konstanta regresi untuk Kinerja Karyawan PT. Foamindo Abadi sebesar 27,476 artinya jika tidak ada Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja dan nilainya 0, maka Kinerja Karyawan sebesar 27,476. Kemudian Hasil uji hipotesis (uji f) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan signifikansi $0,027 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 3,802 > F_{tabel} 3,12$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hal tersebut sesuai dengan hipotesa yang disebutkan oleh penulis bahwa Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh simultan

terhadap Kinerja Karyawan. Dan pada Hasil analisis determinasi (R^2) diperoleh $KD = 9,7\%$ dan sisanya sebesar $90,3\%$ dipengaruhi faktor-faktor lain.

5.2. Saran

Berdasarkan simpulan, hasil analisis mengenai pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Foamindo Abadi, maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna dan bisa menjadi bahan masukan serta pertimbangan bagi PT. Foamindo Abadi dan pihak akademis yaitu sebagai berikut :

1. Pada komunikasi interpersonal terlihat dari nilai rata-rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan yang paling besar hasilnya adalah indikator “kesetaraan” sebesar $77,57\%$. Sedangkan tanggapan responden yang terendah adalah “sikap positif” sebesar $69,59\%$. Perlu adanya kedekatan yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan agar terjalin hubungan yang harmonis dan kekeluargaan agar tidak selalu mencurigai sesama karyawan.
2. Pada lingkungan kerja terlihat dari nilai rata-rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan yang paling besar hasilnya adalah indikator “kebisingan” sebesar $85,27\%$. Sedangkan tanggapan responden yang terendah adalah “penerangan” sebesar $72,43\%$. Untuk pihak perusahaan agar lebih diperhatikan lagi apa saja yang sedang dibutuhkan di lingkungan perusahaan agar karyawan lebih nyaman dalam bekerja.
3. Dari nilai rata-rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan yang paling besar hasilnya adalah indikator “sikap” sebesar $82,88\%$. Sedangkan tanggapan responden yang terendah adalah “kehandalan” sebesar $78,65\%$. Hasil penelitian mengenai kinerja karyawan menunjukkan hasil cukup baik, maka dari itu, perlu dipertahankan kinerja yang baik seperti ini.

Untuk pihak akademis penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan referensi mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai komunikasi interpersonal, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dan peneliti selanjutnya agar lebih membuktikan kembali hipotesis dalam penelitian ini sehingga dapat diperoleh hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrilia, M. A. & Arifina S. A. (2020). *Buku Ajar Komunikasi Interpersonal*. Penerbit : Pustaka Rumah Cinta.
- Alawiah., U. G. (2021). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tanjungmedar Kabupaten Sumedang*. Skripsi: Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Sumedang. Repository.unsap.ac.id.
- Asrar, M. (2021). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan*. digilibadmin.unismuh.ac.id
- Baehaqi, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Andalus Perkasa*. Skripsi: Universitas Pakuan. Repository.unpak.ac.id.
- Budi W. Soetjipto (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Amara.
- DeVito, J. A. (2013). *The Interpersonal Communication Book, Edisi 13. United States : Person Education*.
- Dharma, A. (2001). *Manajemen Supervisi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Elizar, E., & Tnjung, H. (2018). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1, 46-58.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia; Konsep & Kinerja*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). *Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance*. In International Conference on Global Education VII (pp. 69-81).
- Ganyang, T. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia ;Konsep dan Realita*. Bogor : In Media.
- Harapan, E. (2016). *Komunikasi Antarpribadi;Perilaku Insani Dalam Organisasi Pendidikan*. Cetakan Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hidayat, T. (2019). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan*. Repository.umsu.ac.id
- Julita & Arianty, N. (2018). *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan*. Repository.una.ac.id
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ke Tujuh. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis R.L. & J.H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Jakarta: Salemba Empat.
- Ngalimun. (2018). *Komunikasi Interpersonal*; Cetakan Pertama. Penerbit : Pustaka Belajar.
- Purwanto, D. (2019). *Komunikasi Bisnis*. Edisi Kelima. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Simbolon, S. (2021). *Pengaruh Stress, Lingkungan, dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Penerbit CV Bintang Semesta Media.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Edisi ke 27*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sule, T. E. & Saefullah, K. (2005). *Pengantar Manajemen; Edisi Pertama*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Reformasi Birokrasi (Cetakan Kelima)* Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Setiawan, D. E. (2010). *Ekonometrika*. Yogyakarta: PENERBIT ANDI.

- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Wilson, B. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Yulianti, U. (2006). *Manajemen Internasional; Suatu Tinjauan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. UMM Press.
- Yusnandar, W. (2019). *Effect of Work Environment and Job Satisfaction on The Performance of Employees at The Office of Bank Indonesia Medan North Sumatera*. In International Conference on Global Education VII (pp. 1575-1583).
- Zainal, R. V. dkk (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan; Dari Teori ke Praktik*. Edisi Ketiga. Depok : Penerbit Rajawali Pers.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Deka Shavira

Alamat : Kp. Parung Dengdek, Wanaherang,
Gunung Putri Kabupaten Bogor 16965.

Tempat dan Tanggal Lahir : Bogor, 18 Agustus 2001

Umur : 22 Tahun

Agama : Islam

Pendidikan :

- SD : MI Sirojul Athfal
- SMP : MTS Sirojul Athfal
- SMK : SMK Negeri 01 Gunung Putri
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 05 Juni 2023

Peneliti,

(Deka Shavira)

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN PADA PT. FOAMINDO ABADI

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu Karyawan

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang saya lakukan pada PT. Foamindo Abadi, maka maksud dari kuesioner ini untuk membantu pengumpulan data penelitian dari Bapak/Ibu. Untuk itu, mohon kesediaannya menjadi responden dalam penelitian ini. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan jujur sebagaimana dengan keadaan yang dirasakan di tempat Bapak/Ibu bekerja. Atas partisipasinya Saya ucapkan terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah setiap butir pertanyaan dengan seksama;
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja;
3. Berilah tanda checklist (√) untuk jawaban yang paling tepat dan sesuai dengan keadaan dan mencerminkan pilihan Bapak/Ibu yang paling objektif;
4. Setiap pertanyaan mempunyai 5 alternatif jawaban yaitu :
 - Sangat Setuju (SS) = 5
 - Setuju (S) = 4
 - Ragu-Ragu (RG) = 3
 - Tidak Setuju (TS) = 2
 - Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

IDENTITAS RESPONDEN

Nama : _____

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia : 20-30 tahun 41-50 tahun
 31-40 tahun > 50 tahun

Status : Menikah Belum Menikah

Pendidikan Terakhir : SD SMP SMA/SMK

KUESIONER PENELITIAN

1. Variabel (X1) Komunikasi Interpersonal

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	RG	TS	STS
Keterbukaan						
1.	Saya senang menunjukkan perasaan secara terbuka					
2.	Saya bertukar pendapat dengan teman untuk menyelesaikan suatu masalah					
Empati						
3.	Saya berusaha memahami perasaan apa yang sedang dirasakan teman					
4.	Saya menghargai pendapat teman yang berbeda					
Sikap Mendukung						
5.	Saya akan memberi dukungan atas keinginan dan kesuksesan yang diraih karyawan lain					
6.	Saya menyemangati dan membantu apabila rekan kerja sedang ada masalah					
Sikap Positif						
7.	Saya menghargai dan memuji teman yang mendapatkan kesuksesan					
8.	Saya selalu berfikiran positif terhadap semua karyawan					
Kesetaraan						
9.	Saya bergaul secara wajar dengan siapa pun					
10.	Saya termasuk orang yang mudah akrab dengan karyawan lain					

2. Variabel (X2) Lingkungan Kerja

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	RG	TS	STS
Penerangan						
1.	Penerangan ditempat kerja sudah baik					
2.	Penempatan cahaya tertata dengan baik					
3.	Penerangan yang baik mempengaruhi kinerja karyawan					
Sirkulasi Udara						
4.	Debu dan kotoran selalu dibersihkan					
5.	Ruang kerja yang baik memberikan kenyamanan saat bekerja					
6.	Sirkulasi udara yang baik mempengaruhi kinerja karyawan					
Kebisingan						
7.	Suara bising bisa mengganggu kenyamanan saat bekerja					
8.	Suara bising akan mengganggu konsentrasi karyawan					
Keamanan						
9.	Keamanan ditempat kerja sudah baik dan membuat karyawan merasa nyaman					
10.	Kurangnya keamanan dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja					

3. Variabel (Y) Kinerja Karyawan

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	RG	TS	STS
Kualitas						
1.	Saya melakukan pekerjaan dengan teliti					
2.	Saya mampu bekerja sesuai dengan target					
Kuantitas						
3.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan					
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan					
Kehandalan						
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan yang sulit dengan baik					
6.	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan					
7.	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan					
Sikap						
8.	Saya menunjukkan rasa hormat kepada atasan					
9.	Saya datang ke kantor dengan tepat waktu					
10.	Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik					

KODING KOMUNIKASI INTERPERSONAL (X1)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total X1
1.	4	4	3	4	4	4	4	3	5	3	38
2.	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	33
3.	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	38
4.	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	37
5.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
6.	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
7.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
8.	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	34
9.	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	37
10.	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	38
11.	3	5	4	3	4	4	3	3	4	4	37
12.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13.	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	39
14.	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	39
15.	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
16.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17.	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	37
18.	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	36
19.	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	35
20.	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	37
21.	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	40
22.	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	43
23.	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36
24.	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	35
25.	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
26.	3	4	4	4	3	4	3	3	5	4	37
27.	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	37
28.	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	38
29.	4	3	3	3	4	3	5	4	4	4	37
30.	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	42
31.	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36
32.	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36
33.	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	36
34.	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	36
35.	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	35
36.	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	38
37.	4	5	3	4	3	3	4	3	3	4	36
38.	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
39.	4	4	3	3	5	3	3	3	4	4	36
40.	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	35
41.	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	38

42.	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	38
43.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
44.	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	40
45.	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	41
46.	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	34
47.	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	33
48.	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	31
49.	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	34
50.	5	4	3	3	3	4	3	3	4	2	33
51.	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36
52.	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36
53.	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	36
54.	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36
55.	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	34
56.	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	36
57.	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	39
58.	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	39
59.	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	36
60.	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	38
61.	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	42
62.	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	40
63.	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	39
64.	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36
65.	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	33
66.	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	35
67.	3	4	4	4	3	4	3	3	3	5	34
68.	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	36
69.	4	4	4	5	4	4	3	2	4	3	35
70.	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	32
71.	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	41
72.	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	34
73.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
74.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39

KODING LINGKUNGAN KERJA (X2)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total X2
1.	3	4	.5	4	4	5	3	4	4	2	38
2.	3	4	.4	3	4	4	5	5	4	4	40
3.	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	40
4.	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	42
5.	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	44
6.	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	37
7.	3	3	4	3	4	4	5	5	2	4	37
8.	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	38
9.	3	3	4	4	4	4	5	4	2	4	37
10.	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	42
11.	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	42
12.	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	45
13.	4	4	5	4	3	4	4	4	2	4	38
14.	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	39
15.	2	2	4	2	4	4	5	5	3	2	33
16.	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	44
17.	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	36
18.	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	39
19.	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	36
20.	5	3	4	4	3	5	5	5	4	4	42
21.	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	36
22.	4	3	5	4	5	5	4	4	4	5	43
23.	3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	41
24.	2	2	4	3	4	4	5	5	5	4	38
25.	2	2	4	4	4	5	5	5	4	5	40
26.	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	39
27.	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	42
28.	2	2	5	3	4	5	4	4	3	4	36
29.	4	3	4	4	4	5	4	5	2	4	39
30.	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	44
31.	3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	41
32.	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	42
33.	4	4	4	3	4	5	5	5	3	4	41
34.	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	40
35.	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	36
36.	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	40
37.	2	2	4	3	4	4	4	4	5	4	36
38.	2	2	4	3	4	5	5	5	5	4	39
39.	2	2	4	3	4	4	4	4	3	3	33
40.	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	36
41.	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	38
42.	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	39

43.	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	45
44.	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
45.	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	36
46.	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	31
47.	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
48.	3	3	5	3	4	4	5	4	4	4	39
49.	2	2	4	3	4	4	5	4	4	4	36
50.	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	40
51.	2	2	4	3	4	4	5	4	4	3	35
52.	2	2	4	4	4	5	5	4	3	4	37
53.	3	3	5	2	3	4	4	3	3	4	34
54.	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	35
55.	2	2	4	3	4	5	5	4	4	5	38
56.	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4	35
57.	3	3	3	3	4	4	4	3	5	4	36
58.	2	2	4	4	4	5	5	4	5	4	39
59.	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	40
60.	4	3	5	3	4	4	4	4	3	4	38
61.	2	2	4	2	3	3	3	4	2	4	29
62.	4	4	5	2	4	5	4	5	3	5	41
63.	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	40
64.	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	37
65.	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	42
66.	5	3	4	4	5	4	5	4	3	4	41
67.	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	39
68.	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	40
69.	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	35
70.	3	3	5	3	3	4	3	4	3	4	35
71.	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
72.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
73.	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
74.	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	37

KODING KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total Y
1.	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
2.	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
3.	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	43
4.	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	43
5.	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
6.	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
7.	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	46
8.	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	39
9.	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	42
10.	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	40
11.	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
12.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
13.	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
14.	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	42
15.	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
16.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17.	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	37
18.	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	36
19.	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	36
20.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
21.	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	39
22.	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
23.	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
24.	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
25.	3	4	4	4	5	5	3	4	5	4	41
26.	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	40
27.	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	41
28.	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	40
29.	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
30.	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	39
31.	4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	39
32.	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	40
33.	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
34.	4	3	4	4	5	3	3	4	3	4	37
35.	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	39
36.	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	39
37.	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	40
38.	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	44
39.	5	4	4	5	4	5	3	5	4	4	43
40.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41.	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
42.	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	35

43.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44.	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	42
45.	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
46.	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	37
47.	4	3	5	4	3	3	4	4	3	4	37
48.	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	34
49.	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	41
50.	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43
51.	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
52.	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	39
53.	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
54.	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
55.	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
56.	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	38
57.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
59.	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
60.	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	38
61.	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
62.	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
63.	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	37
64.	5	4	5	3	4	4	4	3	4	5	41
65.	4	3	3	4	4	5	4	3	3	3	36
66.	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43
67.	5	4	5	4	3	4	4	3	3	4	39
68.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
69.	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	38
70.	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40
71.	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
72.	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	40
73.	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
74.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40



PT. FOAMINDO ABADI

Office : Jl. Siliwangi No. 25, BOGOR, Telp. : (0251) 374816, 371524 Fax. (0251) 348623
Factory : Jl. Wanaherang No. 284, Cicadas Gunung Putri Bogor 16964
Telp. : (021) 8670406, 8672092, 8673654 Fax. (021) 8670392

SURAT KETERANGAN

021/FA-KKL/HRD/22

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Yani Suryani
Jabatan : HRD
Alamat : Jl Wanaherang no 284, cicadas-Bogor

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Deka Shavira
NPM : 021119248
Universitas/Sekolah : Pakuan Bogor
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Prodi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah selesai melaksanakan riset di PT. Foamindo Abadi mulai tanggal 19 Desember 2022 sampai dengan 29 Desember 2022.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 30 Desember 2022


PT. FOAMINDO ABADI
Yani Suryani
HRD