

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA
(PERSERO) MAINTENANCE LRT DIVISI REGIONAL III
PALEMBANG**

Skripsi



WELLI DUWINDA PUTRI

212016152

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA
(PERSERO) MAINTENANCE LRT DIVISI REGIONAL III
PALEMBAG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



OLEH:

**WELLI DUWINDA PUTRI
212016152**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Welli Duwinda Putri
NIM : 212016152
Jurusan : Manajemen sumber daya manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, Februari 2021

Penulis



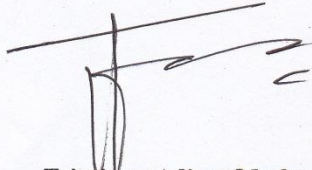
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance LRT Devisi Regional III Palembang
Nama : Welli Duwinda Putri
Nim : 212016152
Program studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal

Pembimbing I



Trismarty Adjeng Moelyati, S.E., M.M., DR
NIDN: 0229057501

Pembimbing II



DR. Zalcha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0019026101

Mengetahui, Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



DR. Zalcha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

MOTTO :

“Jadilah seperti karang dilautan yang kuat dihantam ombak dan kerjakanlah hal yang bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain, karena hidup hanya sekali. Ingat hanya pada Allah apapun dan dimanapun kita berada kepada Dia-lah tempat meminta dan memohon.”

“Sahabat sejati adalah mereka yang mengerti masa lalu kamu, percaya dengan masa depanmu, dan mereka yang menerima kamu apa adanya”

“Jadi diri sendiri, cari jati diri, dan dapatkan hidup yang mandiri “

*Terucap syukur kepadamu
Ya Allah.....*

Skripsi ku persembahkan kepada

- *Ayahanda dan Ibunda tercinta (Ibu Ida Rusnita dan bapak Suripan)*
- *Saudara perempuan ku dan ketiga adik laki-laki ku*
- *Almamaterku*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Alhamdulillah dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penulisan penelitian ini.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Allah SWT, kemudian kepada kedua orang tua tercinta. Mereka adalah orang yang telah banyak berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus. “Ya Allah ampunilah aku dan kedua orang tua ku (Ibuku Ida Rusnita dan Bapakku Suripan), sayangilah mereka seperti menyayangi ku diwaktu kecil”. Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan penulis.

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Ibu Dr. Zaleha Trihandayani Ketua Jurusan Manajemen dan Mister Candra, S.Pd M.Si. Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Trisniarty Adjeng Moelyatie, S.E.,M.M.,DR dan Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si. selaku Pembimbing penelitian yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan dan Seluruh karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance LRT Divisi Regional III Palembang yang telah memberikan izin penulis melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada penulis..
7. Saudara Kandungku Fitri Yanni, Erik Alam Saputra, Viki Prasetya, Aska Alfariis.dan Sepupuku Dezra Arisandi, Eryza Ramadani, Arum mawadah.
8. Riki Rinando yang selalu men suport saya dari awal sampai akhir.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian dan dengan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun penulis terima dengan senang hati .

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dapat menmbah ilmu pengetahuan bagi pembacanya, aminyarobal'alamin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Februari 2021

Penulis



(Welli Duwinda Putri)

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xiv
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRACT	
ABSTRAK	
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	12

1. Kinerja Karyawan.....	13
2. Lingkungan Kerja.....	24
3. Komunikasi.....	26
B. Penelitian Sebelumnya	29
C. Hipotesis	32

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	35
B. Tempat penelitian	36
C. Operasionalisasi Variabel	37
D. Populasi dan sampel	38
E. Data yang Diperlukan	38
F. Tehnik Pengumpulan data	39
G. Analisis Data dan Tehnik Analisis	42

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	50
1.Karakteristik responden.....	52
2. . Uji Instrumen Penelitian.....	54
3. Uji Realibilitas.....	58
4. Gambaran Umum Jawaban Responden.....	59
5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	68
B. Pembahasan Hasil penelitian.....	74

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	84
B. Saran	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Gangguan Maintenance PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance LRT Divisi Regional III Palembang.....	6
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel.....	36
Tabel III.2 Kerangka Sampel.....	37
Tabel IV.2 Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel IV.3 Distribusi Responden berdasarkan Usia.....	51
Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	50
Tabel IV.5 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	53
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	54
Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	55
Tabel IV.8 Hasil Uji Validitas Komunikasi.....	56
Tabel IV.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	57
Tabel IV.10 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	60
Tabel IV.11 Jawaban Responden untuk Variabel Lingkungan K.....	63
Tabel IV.22 Jawaban Responden Variabel Komunikasi.....	66
Tabel IV.23 Analisis Regresi Linier Berganda.....	67
Tabel IV.24 Hasil Uji F (Simultan).....	68
Tabel IV.25 Hasil Uji t (parsial).....	75

Daftar Lampiran

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Daftar Kuesioner Untuk Responden
- Lampiran 3 : Tabel R
- Lampiran 4 : Tabel F
- Lampiran 5 : Tabel T
- Lampiran 6 : Frekuensi Jawaban Responden

- Lampiran 7 : Karakteristik Responden
- Lampiran 8 : Hasil Uji Instrumen Data
- Lampiran 9 : Tabel F Simultan
- Lampiran 10: Tabel Distribusi T (Uji Persial)
- Lampiran 11: Tabel Koefesien Determinasi
- Lampiran 12: Sertifikat AIK
- Lampiran 13: Sertifikat Komputer
- Lampiran 14 : Sertifikat SPSS
- Lampiran 15 : Aktifitas Bimbingan
- Lampiran 16 : Surat Balasan Riset
- Lampiran 17 : Plagiarism Cheker
- Lampiran 18: Biodata Penulis
- Lampiran 19: Lembaran Persetujuan Perbaikan Skripsi
- Lampiran 20: Data Peserta Ujian Kompre

ABSTRAK

Welli Duwinda Putri/212016152/2021/ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) *Maintenance* Lrt Divisi Regional Iii Palembang.

Rumusan-rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) *Maintenance* Lrt Divisi Regional III Palembang, adakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) *Maintenance* Lrt Divisi Regional III Palembang dan adakah pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) *Maintenance* Lrt Divisi Regional III Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini beralamatkan di Jl. Kartini No.3, Talang Semut, Kec. Bukit Kecil, Kota Palembang Sumatra Selatan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 88 orang, dengan tehnik analisis *Proportionate Stratified Random Sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Tehnik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial).

Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linier berganda yang didapat $Y=0,568+0,421X_1+0,441X_2$, untuk uji F didapat $F_{hitung} 40.221 > F_{tabel} (3.10)$ artinya ada pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) *Maintenance* Lrt Divisi Regional III Palembang, untuk uji t variabel lingkungan kerja (X_1) nilai $t_{hitung} (3,838) > t_{tabel} (1,662)$, artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji t variabel komunikasi (X_2) diperoleh $(3,828) > t_{tabel} (1,662)$, artinya komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kinerja Karyawan

Abstract

Welli Duwinda Putri / 212016152 / 2021 / The Effects of Work Environment and Communication on Employee Performance of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance Lrt Regional Division III Palembang.

The formulations of the problem in this study was to find out whether there was any effects of work environment and communication on employee performance of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance Lrt Regional Division III Palembang, was there any effect of work environment on employee performance of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance Lrt Regional Division III Palembang and was there any effect of communication on employee performance of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Lrt Maintenance Regional Division III Palembang. This research was an associative research. The location of this research was located at Jl. Kartini No.3, Talang Semut, Kec. Bukit Kecil, Palembang City, South Sumatra. The sample in this study were 88 people, with the analysis technique of Proportionate Stratified Random Sampling. The data used primary data and secondary data. Methods of data collection was through questionnaires and documentation. The data analysis was qualitative and quantitative analysis. The analysis technique used multiple linear regression, F test (simultaneous) and t test (partial).

The results of tests had been carried out from this study indicated that the results of multiple linear regression calculations obtained $Y=0,568+0,421X_1+0,441X_2$, for the F test obtained $F_{count} 40.221 > F_{table} (3.10)$, it meant that there was an effect of work environment and communication on employee performance of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance Lrt Regional Division III Palembang, the t test variable of work environment (X_1) showed the value of $t_{count} (3.838) > t_{table} (1.662)$, it meant that work environment partially gave an effect on employee performance. The t test variable of communication (X_2) was obtained $(3,828) > t_{table} (1,662)$, it meant that communication partially gave an effect on employee performance.

Keywords: Work environment, communication and employee performance.



February 14, 2021

[Signature]

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya tujuan. Pada dasarnya suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang optimal serta mempertahankan hidup usaha yang dijalankan dalam jangka panjang. Tujuan pembentukan perusahaan semacam ini menjadi tantangan tersendiri ketika berhadapan dengan perkembangan zaman.

Ketersediaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, maka perlu adanya keterlibatan pegawai/karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Sumber daya manusia merupakan salah satu modal dalam suatu perusahaan. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh aktivitas sebuah perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal. Sebuah perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang baik tanpa memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sebuah perusahaan tersebut

mungkin tidak akan lama bertahan. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Semakin majunya teknologi, perkembangan informasi tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, Pengawasan. Sekaligus atasannya Seperti supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan trun over. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensaratkan ketrampilan tertentu, Kondisi kerja. Termasuk disini kondisi tempat, fentilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir, Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit di gambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja, Komunikasi. Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pihak manajemen banyak di pakai alasan untuk menyukai jabatannya, Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat di penuhi akan menimbulkan rasa puasa.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubung kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, Armstrong dan Baron (dalam Wibowo 2015: 7).

Kinerja adalah suatu proses yang luas yang memerlukan manajer mendefinisikan, memfasilitasi dan mendorong kinerja dengan pengusaha umpan balik tepat waktu dan secara konstan memfokuskan perhatian setiap orang pada sasaran akhir, Cascio (dalam Wibowo 2015: 10).

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi mengacu pada tindakan, oleh dua orang atau lebih baik yang mengirim maupun yang menerima dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik dengan adanya umpan balik itulah baru dapat disebut dengan komunikasi dua arah (Devito 1997: 207).

Kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi baik secara positif maupun negative terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja suatu perusahaan akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan baik antara atasan dan bawahan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk itu karyawan sebaiknya diperlakukan sebagai partner kerja bukan sebagai pekerja semata. Diantara faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Lingkungan Kerja dan Komunikasi, Kasmir (2016 : 183)

Lingkungan kerja Dalam perusahaan harus menyediakan ruang kerja yang terang, dengan peralatan kerja yang nyaman untuk digunakan.

Kebutuhan fisik yang terpenuhi dalam kondisi ini akan memuaskan karyawan dalam bekerja. Lingkungan Kerja atau yang sering disebut sebagai Kondisi kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruang, layout, sarana, dan prasarana serta hubungan dengan sesama rekan kerja. Kasmir (2016:192).

Komunikasi Suatu proses pencapaian informasi dari pengirim ke penerima pesan dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan. Komunikasi merupakan proses yang dipergunakan oleh manusia untuk mencari kesamaan arti melalui transmisi pesan simbolik Menurut Bangun (2015:361).

Komunikasi merupakan suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan yang melibatkan dua orang atau lebih. Dalam dunia bisnis seorang komunikator yang baik harus memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik juga harus mampu menggunakan berbagai macam alat atau media komunikasi yang ada untuk menyampaikan pesan-pesan bisnis kepada pihak lain. Komunikasi adalah sebuah proses pertukaran informasi antar individu melalui sistem yang biasa (dipakai, dikenal, digunakan) baik dengan symbol-simbol, sinyal, maupun perilaku atau tindakan yang dapat dipahami oleh pihak yang terlibat dalam komunikasi tersebut. (William C. Himstreet 2018 : 15)

Komunikasi adalah pertukaran gagasan, pendapat, informasi, perintah tertentu yang memiliki tujuan tertentu berhubungan dengan masalah bisnis baik secara personal atau impersonal melalui symbol-simbol, sinyal maupun perilaku atau Tindakan yang dapat dipahami oleh pihak yang terlibat dalam komunikasi tersebut. (Wyne Murlin Baty 2018 : 15).

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Unit LRT Divisi Regional III Palembang adalah perusahaan transportasi darat yang menyediakan jasa angkutan umum berupa penumpang. Pada tahun 2015 Presiden Joko Widodo kemudian menandatangani Perpres Nomor 116 Tahun 2015 tentang percepatan penyelenggaraan kereta api ringan atau *Light Rail Transit (LRT)* di Sumatera Selatan tanggal 20 Oktober 2015. Menurut Perpres, pemerintah menugaskan kepada PT. Waskita Karya Tbk untuk membangun prasarana LRT meliputi jalur termasuk konstruksi jalur layang, stasiun, dan fasilitas operasi. LRT Sumsel bertujuan untuk membantu pelayanan sarana transportasi bagi atlet serta official dalam rangka Asian Games 2018. LRT sumsel juga menjadi salah satu factor penentu kesuksesan Asian Games 2018. LRT berhasil menjadi tumpuan utama dalam memobilisasi atlet, official, tenaga medis, relawan, serta media local maupun internasional dari 45 negara yang berkompetisi dalam Asia Games 2018. Pembangunan prasarana LRT Sumsel selesai pada Februari 2018. Serangkaian uji coba dilaksanakan sejak Mei hingga Juli 2018, termasuk uji coba terbatas dengan penumpang pada 23-31 Juli

2018. LRT Palembang mulai beroperasi pada 1 Agustus 2018, dengan 6 stasiun prioritas dibuka untuk melayani penumpang dari dan menuju tempat pertandingan Asian Games 2018. Setelah Asian Games 2018 berakhir, LRT Sumsel kini dapat digunakan sebagai transportasi umum oleh masyarakat Palembang dan sekitarnya. Hingga saat ini penumpang LRT telah mencapai lebih dari 1 juta orang

Tabel 1.1

**Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Gangguan Maintenance
PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance LRT Divisi Regional
III Palembang**

	Kinerja Perawatan	Jumlah Gangguan	Total (Kali)
2018	Signalling	556	633
	Telekomunikasi	54	
	Power System	23	
2019	Signalling	209	291
	Telekomunikasi	51	
	Power System	31	
2020	Signalling	14	18
	Telekomunikasi	3	
	Power System	1	

Sumber: PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Maintenance LRT Divisi Regional III Palembang tahun 2020

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Maintenance LRT Divisi Regional III Palembang, bahwa dapat dilihat Jumlah Gangguan yang muncul dari tahun ke tahun semakin berkurang, hal ini dapat dipengaruhi adanya peningkatan pada kinerja

karyawan sehingga dapat menimbulkan beberapa faktor yang baik didalam suatu perusahaan diantaranya yaitu tujuan perusahaan sudah terlaksana dengan baik, standar kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah terlaksana dengan baik, umpan balik yang seharusnya diberikan perusahaan kepada karyawan sudah ditingkatkan dan di evaluasi dengan baik. kemudian indikator yang dapat kita lihat selanjutnya yaitu fasilitas alat dan sarana di PT. Kereta Api Indonesia.

(Persero) Maintenance LRT Divisi Regional III Palembang yang dirasa sudah baik sehingga banyak karyawan yang nyaman pada saat melakukan pengoperasian terhadap suatu alat yang sudah memadai, kompetensi karyawan juga menjadi indikator yang sangat penting dalam terjadinya peningkatan kinerja untuk memberikan kesempatan dan peluang berprestasi lebih tinggi lagi dalam melakukan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Fenomena Lingkungan Kerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Maintenance LRT Divisi Regional III yaitu fasilitas keamanan yang diberikan kepada pegawai kurang memadai, sedangkan pada fasilitas kerja peralatan-peralatan kurang memadai sehingga membuat karyawan menjadi kurang maksimal dalam bekerja. Kondisi kerja yang kurang nyaman yaitu pada ruang kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan dirasa dan dinilai kurang luas dikarenakan banyak berkas dan barang-barang penting yang diletakkan.

Berdasarkan gambaran di atas, disertai dengan hasil wawancara, peneliti mendapat informasi sebagai berikut. Lingkungan kerja perusahaan

- 1). Keamanan Lingkungan kerja yang terbilang kurang karena petugas di lokasi stasiun hanya satu dan tak jarang tidak ada sama sekali di beberapa titik stasiun.
- 2.) Tata Ruang yang kurang kurang nyaman karena suara LRT terdengar sangat mengganggu pendengaran yang mengakibatkan kurangnya kefokusannya kerja karyawan dan sirkulasi udara yang kurang begitu baik.
- 3). Fasilitas Kerja karyawan seperti peralatan-peralatan kerjanya kurang memadai sehingga membuat karyawan menjadi kurang maksimal

dalam bekerja ruang yang dinilai kurang luas mengakibatkan tumpukan barang ada di mana-mana., 4) Suasana Kerja nyaman, kondisi saat ini pada saat melakukan proses kerja yang dilakukan oleh para karyawan kondisi kerja yang kurang nyaman yaitu pada ruang kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan dirasa dan dinilai kurang luas kerja yang masih belum kondusif dinilai sebagai faktor penghambat dalam peningkatan kinerja karyawan.

Sedangkan Fenomena Komunikasi

- 1). Pemahaman karyawan dalam pengaplikasian computer terbilang kurang karena masih ada beberapa karyawan yang masih gaptek dalam realisasinya
- 2). Kesenangan Karyawan dalam bekerja kurang relevan karena kondisi kerja yang kurang nyaman
- 3). Pengaruh Pada Sikap karyawan belum relevan pada pekerjaannya dikarenakan sikap individual dalam bekerja yang membuat gagalnya teamwork
- 4). Hubungan yang Baik dalam melakukan interaksi berkomunikasi

pada atasan akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan kurang menjaga betapa pentingnya hubungan antar karyawan menyebabkan memburuknya hubungan berkomunikasi, perintah atau intruksi atasan yang kurang menyenangkan membuat semangat melaksanakan pekerjaan karyawan menurun. kerja yang masih belum kondusif dinilai sebagai faktor penghambat dalam peningkatan kinerja karyawan.

Dikarenakan Adanya Fenomena tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan objek Unit LRT Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja.

Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance Lrt Divisi Regional III Palembang

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance Lrt Divisi Regional III Palembang ?
2. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance Lrt Divisi Regional III Palembang ?

3. Adakah pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance Lrt Divisi Regional III Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

1. untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance Lrt Divisi Regional III Palembang
2. untuk mengetahui Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance Lrt Divisi Regional III Palembang
3. untuk mengetahui komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance Lrt Divisi Regional III Palembang

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat bagi penulis;

Meningkatkan hasil belajar dan solidaritas siswa untuk menemukan pengetahuan dan mengembangkan wawasan, meningkatkan kemampuan menganalisis suatu masalah melalui penelitian secara langsung di instansi.

b. Manfaat bagi perusahaan;

Dengan adanya penelitian ini di harapkan untuk kedua belah pihak agar dapat menjalin hubungan baik antara kedua belah pihak dan untuk memberikan masukan serta evaluasi dan pemikiran dari mahasiswa kepada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance Lrt Divisi Regional III Palembang”

c. Manfaat bagi almamater;

Sebagai bahan masukan bagi Perguruan Tinggi untuk memperbaiki praktik-praktik pembelajaran agar dosen menjadi lebih kreatif, efektif dan efisien sehingga kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- A W Suranto. 2014. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu. Bangun, Wilson. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga. Busro,
- Darmin Islamiah. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Maybank Balikpapan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Dr. M. Kadarisman. 2017. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Bintoro, Drs. 2017. *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta gavamedianet.
- Djumadi. 2015. *Pengaruh Kondisi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Pendidikan Nonformal di Jawa Timur*, Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 4, No. 3, pp. 441-420.
- Fauzi, Fitriya. Abdul Basyith Dencik, dkk. *Metode Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Hasibuan Desmawaty, hayanuddin safri, elvina. 2019. *Pengaruh Komunikasi, Efektivitas Kepemimpinan dan Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu*, Vol.1 No.2.
- Hasibuan , 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi 18). Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Julita, Nel arianty. (2016). *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera Medan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sumatera Utara.
- Muhammad Busro, 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta : Prenada media Group.
- Program strata satu (2017). *Pedoman Penulisan Usulan dan Skripsi*. Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

- Shinta Vesmagita. (2015). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada Pt. Mah Sing Indonesia*. Program Manajemen Bisnis. Universitas Kristen Petra Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya.
- Syofian Siregar, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif* Jakarta : PT. Fajar Inter pratama Mandiri.