

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SHINTA  
CATERING GODEAN YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**



**Oleh :**

**HIMAWAN ARDIANTO**

**12133200061**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PGRI YOGYAKARTA  
2016**

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SHINTA  
CATERING GODEAN YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**



Yogyakarta, Juli 2016

Pembimbing,



Saptaningsih Sumarmi, SE., MM  
197310221997102001

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SHINTA  
CATERING GODEAN YOGYAKARTA**

Oleh :

HIMAWAN ARDIANTO

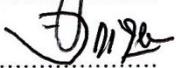
12133200061

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada Tanggal 5 Agustus 2016

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

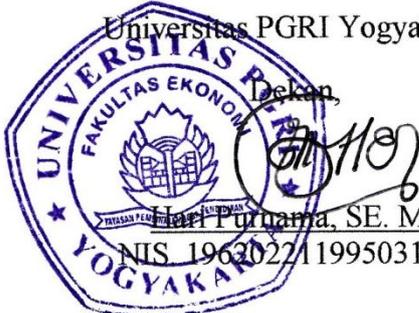
Susunan Dewan Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Tanggal		
Ketua	: Hari Purnama, SE, MM.	
Sekretaris	: Ahsan Sumantika, SE, M.Si	
Penguji I	: Lilik Siswanta, SE, MM	
Penguji II	: Saptaningsih Sumarmi, SE, MM	

Yogyakarta, 5 Agustus 2016

Fakultas Ekonomi

Universitas PGRI Yogyakarta

  
Dekan,  
Hari Purnama, SE, MM  
NIS. 196302711995031004

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan Shinta *Catering* (Y) Godean Yogyakarta secara parsial dan simultan.

Penelitian ini dilakukan di Shinta *Catering* Godean Yogyakarta pada tahun 2016. Penelitian ini adalah penelitian populasi dan mengambil seluruh Karyawan Shinta *Catering* sebanyak 40 responden untuk pengujian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi dan kuesioner. Variabel utama dalam penelitian ini Komunikasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan bantuan program *SPSS versi 16,0*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi ( $X_1$ ), secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan dengan nilai  $t$  0,085 dan nilai signifikan 0,369, variabel Motivasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan dengan nilai  $t$  0,240 dan nilai signifikan 0,083 dan variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai  $t$  0,472 dan nilai signifikan 0,000. Hasil uji F menunjukkan  $F_{hitung}$  sebesar 22,691 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hasil ini membuktikan bahwa Komunikasi, Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square diperoleh sebesar 0,654 artinya 65,4% variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Komunikasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) dan sisanya 34,6% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Kata kunci: Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja

## **ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of Communications (X1), motivation (X2) and the Working Environment (X3) the Employee Performance Shinta Catering (Y) Godean Yogyakarta partially and simultaneously.

This research was conducted in the Shinta Catering Godean Yogyakarta in 2016. This research is taking the entire employee population and as much as 40 respondents Shinta Catering for testing. Data collected by observation and questionnaires. The main variables in this study Communications (X1), motivation (X2) and the Working Environment (X3) on employee performance (Y), while the analytical techniques used in the study using multiple linear regression analysis, with SPSS version 16.0.

These results indicate that the variable Communications (X1), partially positive and not significant with t value of 0.085 and the significant value of 0.369, the variable motivation (X2) partially positive and not significant with t value 0.240 and significant value 0.083 and Environment variables Work (X3) partially positive and significant impact to the value of t 0.472 and 0.000 significant value. The test results showed F F count equal to 22.691 with a significant level of 0.000. This result proves that the Communication, Motivation and working environment simultaneously positive and significant effect on employee performance. Rated R Square obtained for 0.654 means that 65.4% of performance variables (Y) can be explained by the variable Communications (X1), motivation (X2) and the Working Environment (X3) and the remaining 34.6% is explained or influenced by other variables not included in the research model.

Keywords: Communication, Motivation, Work Environment and Performance

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Himawan Ardianto  
NPM : 12133200061  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Shinta Catering Godean Yogyakarta.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan pekerjaan saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya aku sebagai hasil tulisan atau hasil pemikiran saya sendiri.

Apabila kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, dikenakan sanksi tergantung dari berat ringannya tindakan plagiasi yang dilakukan. Sanksi dapat berupa perbaikan skripsi dan ujian ulang, melakukan penelitian baru, atau pencabutan ijazah S1.

Yogyakarta,

Yang Membuat Pernyataan



Himawan Ardianto  
12133200061

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto :**

“Raihlah mimpimu setinggi langit, jika terjatuh masih berada diantara bintang-bintang” (Penulis)

“Eling lan waspodo” (Penulis)

“Waqul ja al haqqu wazaqol bathil, innal bathila qana yahuqo” (QS Al-Isro 81)

### **Persembahan :**

Skripsi ini ku persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua
2. Keluarga besar ku
3. Almamaterku
4. Calon istri ku

## **KATA PENGANTAR**

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Ahamdulillahirobil'alamin, puji syukur kehadirat Allah SWT, atas segala karunia dan hidayah-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini merupakan kewajiban dan sebagai tugas akhir mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Yogyakarta.

Selama proses ini penulis menyadari sepenuhnya, bahwa penyelesaian skripsi ini berkat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Buchory MS, M.Pd. Rektor Universitas PGRI Yogyakarta.
2. Hari Purnama, SE. MM. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Yogyakarta yang telah memberikan izin penelitian.
3. Fitri Susilowati, SE, M.Sc. Ketua Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Yogyakarta yang telah mengarahkan dan membimbing penulis.
4. Saptaningsih Sumarmi, SE, MM. Dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membantu, membimbing dan mengarahkan dalam penelitian ini terselesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen dan staf Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Yogyakarta, yang telah memberikan ilmu dan pengalaman kepada penulis.

6. Pimpinan Sintha Catering, yang sudah bersedia memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
7. Kedua orangtuaku tercinta, keluargaku, dan para sahabatku yang mendukungku, dan memberikan doa serta semangat, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah dengan rela memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan wacana bagi semua pihak yang membutuhkan.

Terimakasih atas bantuan dan perhatiannya dalam membantu penyusunan skripsi ini dan semoga Allah SWT mencatat semua kebaikan amal ibadah. Amin.

*Wassalamu'alaikumn Wr. Wb.*

Yogyakarta, Agustus

2016

Penulis

Himawan Ardianto  
12133200061

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI.....	iii
ABSTRAK .....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN.....	vi
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Pembatasan Masalah .....	7
D. Perumusan Masalah .....	7
E. Tujuan Penelitian .....	8
F. Manfaat Hasil Penelitian .....	8
BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS .....	10
A. Kajian Teori .....	10

1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2. Kinerja Karyawan.....	11
3. Komunikasi.....	14
4. Motivasi .....	22
5. Lingkungan Kerja.....	26
B. Penelitian Terdahulu .....	29
C. Kerangka Berpikir.....	31
D. Perumusan Hipotesis.....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
A. Waktu dan Tempat Penelitian .....	33
B. Variabel Penelitian .....	33
1. Definisi Variabel.....	33
2. Definisi Operasional Variabel.....	34
C. Metode Penentuan Subjek.....	36
D. Teknik Analisis Data.....	43
1. Analisis Regresi Berganda.....	43
2. Uji t.....	44
3. Uji F.....	44
4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	45
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>47</b>
A. Deskripsi Data.....	47
1. Deskripsi Tempat Penelitian.....	47
2. Deskripsi Data Responden.....	47
B. Uji Coba Instrumen .....	52
1. Hasil Pengujian Validitas .....	52
2. Hasil Pengujian Reliabilitas.....	53
C. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis .....	54
1. Analisis Regresi Berganda.....	54
2. Pengujian Hipotesis .....	58

D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	62
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN .....	66
A. Simpulan .....	69
B. Implikasi.....	69
C. Saran.....	70

DARTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Definisi Operasional Variabel.....	35
Tabel 2: Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin.....	48
Tabel 3: Karakteristik Responden Berdasar Umur .....	48
Tabel 4: Karakteristik Responden Berdasar Lama Kerja.....	49
Tabel 5: Karakteristik Responden Berdasar Pendidikan.....	50
Tabel 6: Karakteristik Responden Berdasar Jarak Tempat Tinggal.....	51
Tabel 7: Karakteristik Responden Berdasar Status Perkawinan .....	52
Tabel 8: Hasil Uji Validitas.....	53
Tabel 9: Hasil Uji Reliabilitas.....	54
Tabel 10: Estimasi Regresi Berganda .....	55
Tabel 11: Hasil Uji-t.....	58
Tabel 12: Hasil Uji-F .....	60
Tabel 13: Hasil Uji-R <sup>2</sup> .....	62

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Kerangka Berpikir.....	31
----------	------------------------	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Surat Permohonan pengisian kuesioner

Lampiran 2 Daftar Kuesioner

Lampiran 3 Data Deskriptif Responden

Lampiran 4 Hasil Uji Deskriptif Responden

- a. Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin
- b. Karakteristik Responden Berdasar Usia
- c. Karakteristik Responden Berdasar Lama Kerja
- d. Karakteristik Responden Berdasar Pendidikan
- e. Karakteristik Responden Berdasar Jarak Tempat Tinggal
- f. Karakteristik Responden Berdasar Status Perkawinan

Lampiran 5 Data Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 7 Data Uji Regresi

Lampiran 8 Hasil Uji Regresi

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

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

Dalam upaya menjalankan usaha, setiap perusahaan baik perusahaan yang bergerak dalam sektor jasa maupun industri pasti memiliki tujuan yang harus dicapai dan memberikan arah serta menyatukan unsur-unsur yang terdapat dalam perusahaan agar mampu bertahan. Untuk mencapai tujuan-tujuan diperlukan serangkaian kegiatan yang dikenal sebagai proses manajemen, yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan dimana manusia menjadi perencana, pelaksana, serta penentu terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2005:1) menyebutkan bahwa: “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu”. Pada organisasi kecil permasalahan yang berhubungan dengan fungsi manajemen tidak terlalu rumit. Namun apabila perusahaan itu telah tumbuh menjadi besar, akan mengakibatkan semakin luasnya kegiatan-kegiatan perusahaan tersebut. Dengan kata lain semakin besar suatu perusahaan, maka semakin kompleks masalah yang dihadapi dalam bidang manajemennya. Kompleksitas masalah yang dihadapi manajemen akan mengakibatkan

meningkatnya kebutuhan akan Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan kerja yang baik, hendaknya dapat meningkatkan kinerja karyawan *Shinta Catering* dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Sumber Daya Manusia atau sering disingkat dengan SDM adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM merupakan bagian penggerak dari perusahaan yang memiliki potensi berkembang dan secara aktif mendorong produktifitas dalam memenuhi tujuan perusahaan. Perkembangan teknologi yang sangat pesat membawa perubahan dalam kehidupan dan perkembangannya tidak dapat dihindarkan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Noto Atmodjo (2003) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Pengelolaan Sumber daya manusia disini adalah dapat dilihat dari pengelolaan karyawan *Shinta Catering*, dimana karyawan tetap *Shinta Catering* yang berjumlah 25 orang setiap hari ditugaskan untuk memproduksi makanan olahan *Shinta Catering* dan 15 orang lainnya adalah sebagai karyawan sub kontrak

yang dipekerjakan ketika ada banyak pesanan diluar dapur *Shinta Catering*, misalnya ketika banyak *job* di gedung pernikahan. Kontrak kerja yang diberlakukan disini menganut pada undang-undang ketenagakerjaan 2003 pasal 1 khususnya point 14 yaitu “ Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak ”. Dengan menganut pasal tersebut maka kontrak kerja yang diberlakukan *Shinta Catering* diatur sesuai dengan syarat perusahaan yang sudah disetujui bersama oleh kedua belah pihak.

Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang handal. Drs. Malayu S.P Hasibuan (2001: 10) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengatur hubungan tenaga kerja dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan segala hal yang mengatur tenaga kerja dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan.

Hal yang penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2003) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya organisasi selalu komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja.

Stoner dalam Sutrisno (2010: 210) menjelaskan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, tetapi pada pengembangan

karyawan yang utama. Dalam pengembangan karyawan diperlukan peran seseorang pemimpin agar kinerja karyawan tidak menurun. Seorang pemimpin harus bersikap mendorong, membimbing dan menuntun karyawan. Dalam pelaksanaan kepemimpinan, komunikasi perlu terus dilakukan. Menurut Himstreet dan Baty dalam bukunya yang berjudul *Communications : Principles and Methods* menjelaskan bahwa komunikasi merupakan proses pertukaran informasi antar individu melalui sistem yang lazim, baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan (Purwanto, 2003: 3). Komunikasi dapat dilakukan dengan mengandalkan media seperti telepon, media, ataupun alat komunikasi yang lain. Jika komunikasi terus dilakukan tidak menutup kemungkinan bahwa kinerja karyawan juga dapat meningkat baik secara kualitas maupun kuantitas.

Dengan alasan meningkatkan kinerja pegawai secara kuantitas dan kualitas, maka sosok pemimpin yang dibutuhkan adalah yang mampu berkomunikasi dengan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik, akan memberikan motivasi bagi para pegawai untuk terus mengembangkan kinerjanya. Menurut Manullang dalam Lucky (2011: 13) mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian kegairahan dalam bekerja kepada karyawan. Motivasi dapat memberikan rangsangan agar berkeja lebih keras lagi sehingga hasil yang diperoleh juga maksimal.

Selain komunikasi dan motivasi, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif juga merupakan faktor bagi perusahaan maupun organisasi yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Menurut Serdamiyanti (2011: 2)

mendefinisikan 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. Apabila lingkungan kerja mendukung dan memadai maka karyawan juga dapat menyelesaikan aktivitas dan tugas-tugasnya dengan baik.

Hal lain yang penting untuk diperhatikan adalah lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja fisik berupa penerangan, *lay out*, kebersihan. dan lain sebagainya akan membuat karyawan menjadi nyaman dan senang beraktivitas di tempat tersebut. Lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antar pimpinan dan karyawan, serta karyawan dengan karyawan juga diperlukan sehingga tercipta relasi yang baik dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Shinta *Catering* merupakan salah satu perusahaan yang masuk skala usaha kecil menengah (UKM) yang berlokasi di desa Pandean V, Sidoluhur, Godean, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Usaha ini bergerak dalam bidang barang dan jasa yaitu menyediakan makanan serta jasa catering. Usaha ini belum membuka cabang di daerah lain. Sebagai usaha kecil menengah, Shinta *Catering* termasuk salah satu usaha yang cukup berhasil ditengah persaingan usaha Catering yang ada di Yogyakarta. Pasalnya hampir setiap hari, usaha ini selalu mendapatkan *order* dari pelanggan.

Sebagai perusahaan yang menyediakan layanan jasa catering, kepuasan pelanggan adalah tujuan utama. Untuk memenuhi kepuasan pelanggan, maka kinerja karyawan harus optimal. Upaya mendorong peningkatan kinerja

karyawan dapat dilakukan pimpinan dengan cara meningkatkan intensitas komunikasi dengan karyawan, baik secara lisan maupun tertulis. Selain itu komunikasi sesama karyawan maupun komunikasi karyawan dan pelanggan perlu di tingkatkan. Karyawan dalam menerima pesan dari pelanggan harus *detail* untuk menghindari *miskomunikasi* dan pelanggan juga menerima pesan sesuai keinginan. *Miskomunikasi* antar karyawan dapat terjadi apabila antar karyawan tidak saling mengingatkan satu sama lain.

Memberikan motivasi berupa pemberian upah atau gaji tepat waktu, insentif, dan *reward* bagi karyawan yang berprestasi dapat memberikan dorongan karyawan untuk meningkatkan kinerja. Selain itu kondisi lingkungan kerja seperti penerangan yang cukup, lay out dan kebersihan perlu diperhatikan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan paparan diatas, penulis tertarik untuk mengembangkan Shinta *Catering* dan akan melakukan pengkajian apakah komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Shinta *Catering* di Yogyakarta.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, terdapat kesenjangan dimana komunikasi yang ada pada karyawan Shinta *Catering* masih belum berjalan dengan baik karena masih sering terjadi miskomunikasi antar sesama karyawan maupun miskomunikasi karyawan dengan pelanggan. Selain komunikasi yang belum berjalan dengan baik, motivasi yang didapatkan pada karyawan Shinta *Catering* dirasa masih kurang, hal ini menyebabkan

kerjasama antar karyawan belum maksimal sehingga kinerja karyawan belum sesuai dengan harapan perusahaan. Masalah lain terdapat pada lingkungan kerja Shinta *Catering*, seringnya memasak pada waktu malam hari menyebabkan karyawan harus mengeluarkan energi ekstra untuk bekerja, hal ini juga dapat membuat kinerja karyawan kurang maksimal

### **C. Pembatasan Masalah**

Dalam penelitian ini, penulis ingin membatasi permasalahan penelitian, hanya akan meneliti mengenai Pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan Shinta *Catering* Godean Yogyakarta.

### **D. Perumusan Masalah**

Mengacu pada latar belakang permasalahan di atas, maka dalam penelitian ini, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah variabel komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan Shinta *Catering*?
2. Apakah variabel motivasi mempengaruhi kinerja karyawan Shinta *Catering*?
3. Apakah variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan Shinta *Catering*?
4. Apakah variabel komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan Shinta *Catering*?
5. Variabel apakah yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan Shinta *Catering*?

## **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan beberapa tujuan, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah variabel komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

## **F. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Peneliti**

- a. Untuk menambah pengetahuan tentang masalah yang dihadapi perusahaan khususnya bidang manajemen sumber daya manusia dan penyelesaian masalah tersebut
- b. Penerapan wawasan dan ilmu yang diperoleh dibangku perkuliahan dalam memberikan masukan atau gagasan pemecahan masalah yang dihadapi perusahaan.

### **2. Bagi Akademisi**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan bacaan (*literature*) mengenai masalah manajemen sumber daya manusia

khususnya komunikasi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan untuk bahan pengambilan keputusan dan bahan studi.

### **3. Bagi Perusahaan**

- a. Merupakan informasi masukan yang dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk masa yang akan datang.
- b. Dapat mengevaluasi faktor-faktor yang berpengaruh dalam proses produksi khususnya terhadap komunikasi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dalam perusahaan.