

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. COCA COLA AMATIL INDONESIA
(CCAI) MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

**REZA PAHLEPI
NIM : 07 832 0042**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2012**

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (CCAI) Medan

Nama Mahasiswa : REZA PAHLEPI

No. Stambuk : 07 832 0042

Jurusan : Manajemen

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Amrin Mulia Utama Nasution, SE.,MM)

Pembimbing II

(Dhian Rosalina, SE.,MM)

Mengesahui :

Ketua Jurusan

(Hsan Effendi, SE.,M.Si)

Dekan

(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE.,M.Ec)

Tanggal Lulus : 25 Mei 2012

RINGKASAN

Reza Pahlevi. NPM. 078320042. "Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca-Cola Amatil Indonesia (CCAI) Medan". Skripsi 2012.

Coca-Cola Bottling Indonesia merupakan salah satu produsen dan distributor minuman ringan terkemuka di Indonesia. Perusahaan ini memproduksi dan mendistribusikan produk-produk berlisensi dari The Coca-Cola Company. Perusahaan ini memproduksi dan mendistribusikan produk Coca-Cola ke lebih dari 400.000 outlet melalui lebih dari 120 pusat penjualan. Coca-Cola Bottling Indonesia merupakan nama dagang yang terdiri dari perusahaan-perusahaan patungan (*joint venture*) antara perusahaan-perusahaan lokal yang dimiliki oleh pengusaha-pengusaha independen dan Coca-Cola Amatil Limited, yang merupakan salah satu produsen dan distributor terbesar produk-produk Coca-Cola di dunia.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca-Cola Amatil Indonesia (CCAI) Medan. Jenis Penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 10% dari total populasi 260 orang yaitu 26 orang karyawan. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan data primer berupa pengamatan/ observasi dan menyebarkan angket pada responden yang dijadikan sampel penelitian serta data sekunder dengan melakukan studi ke pustakaan untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan masalah penelitian. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program software SPSS 15.00 for windows

Dari hasil analisis diperoleh konstanta bernilai 11,639 hal ini menunjukkan jika variable bebas (X_1) berupa komunikasi dan variable bebas (X_2) berupa lingkungan kerja bernilai satu satuan maka variable terikat (Y) berupa kinerja karyawan pada PT. Coca-Cola Amatil Indonesia (CCAI) Medan sebesar 2,056

Kata Kunci : Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah memliimpahkan rahmat hidayahnya dan kesehatan bagi penulis. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.COCA COLA AMATIL INDONESIA (CCAD) MEDAN “**. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa pengetahuan dan pengalaman penulis belumlah cukup untuk menyempumakan skripsi ini sehingga masih banyak terdapat kekurangan, baik penggunaan bahasa maupun penyajian data. Dengan demikian penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi kesempumaan skripsi ini.

Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada dosen pembimbing atas bimbingannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Bilahi Taufiq Wal Hidayah Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, Februari 2012

REZA PAHLEPI

DAFTAR ISI



Halaman

RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR TABEL	vi
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	3
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Uraian teoritis	5
1. Pengertian Komunikasi	5
2. Fungsi dan Jenis-Jenis Komunikasi	6
3. Bentuk, Proses dan Media Komunikasi	13
4. Definisi Lingkungan Kerja.....	18
5. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja	19
6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	21
7. Pengertian Kinerja dan Tolak Ukurnya.....	23
8. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	25
9. Hubungan Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	26
B. Kerangka Konseptual.....	27

C. Hipotesis.....	28
-------------------	----

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	29
B. Populasi dan Sampel	30
C. Defenisi Operasional	32
D. Jenis dan Sumber Data	33
E. Teknik Pengumpulan Data	33
F. Teknik Analisis Data	34

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	38
1. Sejarah singkat Perusahaan.....	38
2. Struktur Organisasi Perusahaan.....	39
3. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab.....	41
B. Pembahasan.....	48
1. Penyajian Data Responden Penelitian.....	48
2. Penyajian Data Angket Responden.....	50
3. Teknik Analisis Data.....	55

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

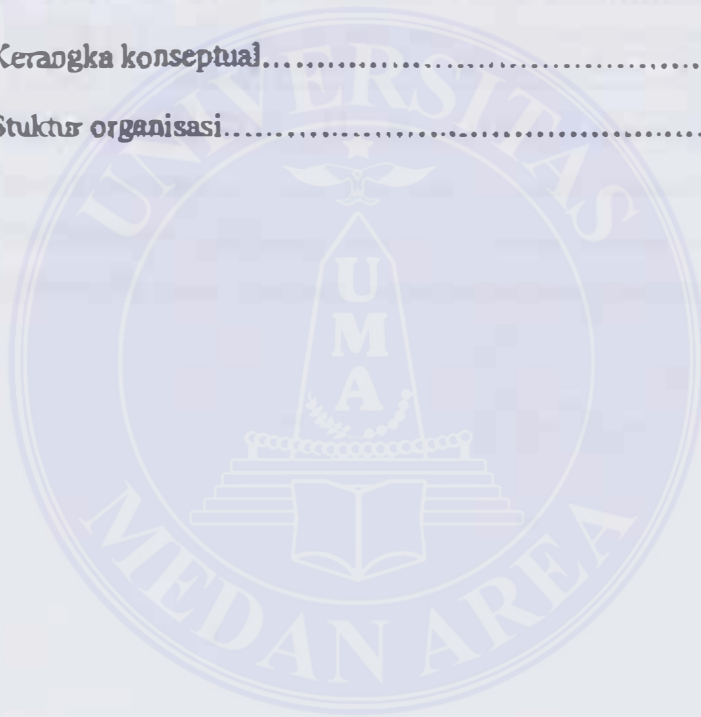
A. Kesimpulan	60
B. Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Arus informasi dalam komunikasi.....	7
Gambar 2.2 Komunikasi berbentuk lingkaran.....	13
Gambar 2.3 Komunikasi berbentuk rantai.....	14
Gambar 2.4 Komunikasi berbentuk “Y”.....	14
Gambar 2.5 Komunikasi berbentuk bintang.....	15
Gambar 2.6 Proses komunikasi.....	16
Gambar 2.7 Kerangka konseptual.....	27
Gambar 4.1 Struktur organisasi.....	38



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian	30
Tabel 3.2 Indikasi variable	32
Tabel 3.3 Instrumen skala likert.....	34
Tabel 4.1 jenis kelamin responden	48
Tabel 4.2 pendidikan responden	49
Tabel 4.3 Usia Responden	49
Tabel 4.4 komunikasi (X_1)	50
Tabel 4.5 Lingkungan kerja (X_2)	52
Tabel 4.6 Kinerja Karyawan (Y).....	53
Tabel 4.7 Coefficients (a).....	55
Tabel 4.8 Model Summary.....	56
Tabel 4.9 Coefficients (a)	58
Tabel 4.10 Anova (b)	58

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi bagaimana bentuk dan apapun tujuannya selalu ditopang disatukan dan melakukan fungsinya melalui proses komunikasi. Banyak kesulitan atau masalah yang dihadapi baik organisasi golongan maupun individu lain, akan dapat ditelusuri dan ditemukan pada organisasi yang buruk. Dengan adanya komunikasi yang baik, maka akan dengan mudah untuk menciptakan kedisiplinan dilingkungan kerja.

Berhasil tidaknya interaksi antara manusia dalam organisasi pada suatu kelembagaan ditentukan oleh kesanggupan untuk mengadakan komunikasi dengan baik, demikian juga halnya seorang pemimpin dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya, memerlukan komunikasi yang efektif dan kedisiplinan yang kuat agar dapat mengkoordinir berbagai kegiatan perusahaan dalam usaha mencapai tujuan. Melalui komunikasi, pemimpin sering mengadakan pendekatan secara keseluruhan, sehingga segala masalah-masalah yang berhubungan dengan disiplin tenaga kerja dapat diatasi, jika komunikasi berjalan lancar banyak usaha yang dilakukan pimpinan perusahaan di dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan, dituntut bekerja secara disiplin. Sistem komunikasi dan jaringan komunikasi yang dipilih oleh pimpinan perusahaan akan mempengaruhi ketepatan dari informasi dan penugasan yang disampaikan kepada bawahannya.

Melihat begitu pentingnya peranan komunikasi maka harus ditimbulkan kesadaran bahwa ilmu komunikasi harus dapat diterapkan demi kemajuan dan perkembangan masyarakat luas. Pencapaian tujuan dan sasaran harus didukung oleh komunikasi yang efektif dan efisien. Sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja dan akhirnya efektivitas kerja dapat terwujud.

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi keefektifitasan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi perusahaan. Terciptanya lingkungan kerja yang baik merupakan keharusan bagi top management untuk menimbulkan rasa aman dan nyaman kepada setiap karyawan. Untuk menjaga fasilitas yang ada di lingkungan kerja dibutuhkan aturan-aturan atau tindakan disiplin melalui penyampaian informasi, baik secara lisan atau tulisan.

Kinerja adalah Hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal : standart target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika pegawai tidak melakukan pekerjaannya, instansi tersebut akan mengalami kegagalan. Seperti juga perilaku manusia, tingkat dan juga kualitas kinerja ditentukan oleh sejumlah variabel perseorangan dan lingkungan.

Berdasarkan alasan tersebut diatas mengenai pentingnya faktor komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis menjadi tertarik melakukan pembahasan lebih lanjut secara ilmiah dalam

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 2006, Manajemen Personalia, jilid II. cetakan Keduabelas, Edisi Revisi Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.**
- Arifin Abdulrahman, 2003 : Teori Pengembangan & Filosofi Kepemimpinan Kerja, Edisi Revisi, Penerbit Bhatara, Jakarta.**
- Davis Gordon B. 2001, Management Information System, (Sistem Informasi Manajemen), Terjemahan Andreas S. Adiwardana, Edisi Revisi, LPPM Pustaka Binaan Pressindo, Jakarta.**
- Effendi O., Udjana, Human Relation dan Public Relation Dalam management, Cetakan keduabelas Penerbit Alumni Bandung, 2005.**
- Flippo Edwin B. 2005, personality of management (Manajemen Personalia), Terjemahan Moch. Maksud, edisi Revisi, Penerbit Erlangga Surabaya**
- Handoko, T . Hani, 2007 : manajemen, Edisi Revisi, BPEE Universitas Gadjah Mada Press Yogyakarta.**
- Hariandja Marhot T.E, 2004 : Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ketiga, Penerbit Grasindo**
- Hasibuan, Malayu, SP, 2002 : Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara Jakarta.**
- Heidjarachman Suad Husnan, 2002 : Manajemen Personalia, Edisi Revisi, Ghalia Indonesia Jakarta.**
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.**
- Moekijat, 2005 : Latihan Dan Pengembangan Pegawai, Cetakan ketigaBelas, Penerbit Alumni, Bandung.**
- Purwanto Joko, 2007, Komunikasi Bisnis, Edisi Revisi, Cetakan keenam, Penerbit Erlangga, Jakarta.**
- Sadono sukirno, 2004, Pengantar Bisnis, Edisi Pertama, Penerbit, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.**
- Sinungan, M, 2000 : Produktivitas Apa Dan Bagaimana, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, Penerbit Erlangga Jakarta.**

Sugiyono, 2005 : Metode Penelitian Administrasi, Edisi Revisi, Alfabeta, Bandung.

Syani Abdul, 2002, Manajemen Organisasi, Edisi Revisi, Cetakan Kelima, Penerbit Bina Aksara, Jakarta

Tim Penyusun, 2008, Pedoman Penulisan Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area - Medan.



DAFTAR PERTANYAAN (ANGKET)

PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.COCA COLA AMATIL INDONESIA (CCAI) MEDAN

I. Petunjuk Pengisian Angket

Angket penelitian ini terdiri dari dua bagian besar, yaitu :

1. Bagian A, berisi identitas responden untuk itu penulis membuat pertanyaan yang tidak berisi jawaban dan juga berisi jawaban sehingga Bapak/Ibu mengisi kolom yang telah disediakan untuk menjawab pertanyaan yang tidak berisi jawaban dengan memberikan tanda silang (X).
2. Bagian B, berisi daftar pertanyaan, untuk itu Bapak/Ibu cukup memilih salah satu jawaban yang benar dengan cara memberikan tanda (√) pada kolom yang telah disediakan.

II. Angket Penelitian

A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : a. Pria
b. Wanita
2. Umur : a. 20 – 25 Tahun (..... Tahun)
b. 26 – 30 Tahun (..... Tahun)
c. 31 – 35 Tahun (..... Tahun)
d. 36 – 40 Tahun (..... Tahun)
e. > 41 Tahun (..... Tahun)
3. Pendidikan : a. SLTP
b. SLTA
b. Diploma (D3)
c. Sarjana (S – 1)

B. Daftar Pertanyaan

I. Pertanyaan Variabel X₁ (Komunikasi)

No	Pernyataan	OPSI				
		SS	S	R	TS	STS
1	Sikap seorang pegawai dalam menyampaikan informasi sangat mempengaruhi hasil kerja.					
2	Dalam menyampaikan suatu pesan masih terdapat keragu-raguan tentang isi pesan.					
3	Atasan dalam menyampaikan sebuah pesan tidak fleksibel					
4	Dua pesan disampaikan sekaligus akan muncul gangguan dalam arus komunikasi					
5	Lingkungan yang tidak nyaman dapat mengganggu konsentrasi dalam menerima pesan					

II. Pertanyaan Variabel X₂ (Lingkungan Kerja)

No	Pernyataan	OPSI				
		SS	S	R	TS	STS
1	Kondisi di tempat kerja memungkinkan saya memanfaatkan waktu kerja dengan sungguh-sungguh					
2	Ketaatan pada peraturan dapat mempengaruhi suasana kerja di lapangan.					
3	Peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan cukup memadai untuk melakukan pekerjaan secara optimal					
4	Pemimpin memberikan sanksi kepada karyawan yang merusak atau menghilangkan alat-alat kerja/alat-alat kantor					
5	Karyawan bertanggung jawab dalam menjaga keamanan dan kenyamanan pabrik/ kantor.					

III. Pertanyaan Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No	Pernyataan	OPSI				
		SS	S	R	TS	STS
1	Saya datang dan pulang kerja tepat waktu					
2	Saya selalu menyelesaikan semua pekerjaan dengan tepat waktu					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan menggunakan peralatan dan perlengkapan kantor yang cukup memadai					
4	Saya selalu mentaati semua peraturan yang berlaku diperusahaan					
5	Hasil kerja saya cukup akurat dan tidak terdapat banyak kesalahan didalamnya					