

## **The Influence of the Work Environment and Communication on Employee Performance of PT Pifi Indonesia Bandung**

**Belia Intan Fauzan, Karnowahadi<sup>2</sup>, Rustono**

Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang, Semarang, Indonesia

Email: [karnojogja@gmail.com](mailto:karnojogja@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*The aim of this study is to analyze the effect of the Work Environment and Communication on Employee Performance at PT Pifi Indonesia Bandung both partially or simultaneously. This research uses quantitative research methods. The data collection technique in this study used a questionnaire and the sampling technique used was saturated sampling. The samples taken were 40 people who work at PT Pifi Indonesia Bandung. Sources of data in this study are primary data and secondary data. To analyze the data obtained, Multiple Linear Regression is used as statistical analysis along with descriptive analysis and classical assumption tests namely normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and linearity test. Hypothesis testing is processed using the SPSS 25 program (Statistical Package for Social Science). Based on the determinant coefficient, work environment and communication influenced employee performance by 26.7%. Meanwhile, the remaining 73.3% is explained by other variables not examined in this study. The t-test results indicate that the work environment and communication has partial positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Work Environment, Communication, Employee Performance*

---

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pifi Indonesia Bandung**

#### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pifi Indonesia Bandung baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan teknik sampling yang digunakan sampling jenuh. Sampel yang diambil sebanyak 40 orang yang bekerja di PT Pifi Indonesia Bandung. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Regresi Linier Berganda sebagai analisis statistik disertai dengan analisis deskriptif dan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linieritas. Pengujian hipotesis yang diolah menggunakan program SPSS 25 (Statistical Package for Social Science). Berdasarkan koefisien determinan, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 26,7%. Sedangkan 73,3% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji-t menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting untuk menjalankan segala aktivitas pada setiap perusahaan. Segala aktivitas yang berhubungan dengan operasional perusahaan yg dijalankan secara sistematis dan perencanaan yang tepat tidak jauh dari pengawasan oleh sumber daya manusia. Karyawan tidak dipandang hanya sebagai modal atau biaya, tetapi juga dianggap sebagai salah satu bentuk bagian organisasi yang dapat meningkatkan nilai kompetitif organisasi. Chairy (2017) menjelaskan bahwa agar karyawan dapat menjadi sumber daya utama dalam mensukseskan tugas-tugas, maka kinerjanya harus ditingkatkan. Menurut Siagian dalam Himma (2017) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji,

lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah duanya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja dan komunikasi. Perusahaan mungkin sudah memperhatikan hal tersebut. Namun, tanpa disadari, mungkin ada beberapa aspek yang dirasa kurang oleh karyawan. Sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan yang jadi tidak maksimal. Kinerja karyawan yang tidak maksimal mengakibatkan penurunan kinerja pada karyawan. Hal ini bisa terlihat pada. dilihat dan terbukti dengan adanya data rekapitulasi absensi karyawan pada bulan Januari 2019 hingga Desember 2019 di PT Pifi Indonesia.

**Tabel 1. Absensi Karyawan PT Pifi Indonesia Periode Januari 2019 s/d Desember 2019**

Bulan	Jumlah Karyawan	Terlabat	Alpha
Januari	40	17 Karyawan	7 Karyawan
Februari	40	26 Karyawan	6 Karyawan
Maret	40	14 Karyawan	4 Karyawan
April	40	15 Karyawan	6 Karyawan
Mei	40	30 Karyawan	2 Karyawan
Juni	40	12 Karyawan	8 Karyawan
Juli	40	17 Karyawan	10 Karyawan
Agustus	40	20 Karyawan	9 Karyawan
September	40	11 Karyawan	15 Karyawan
Oktober	40	13 Karyawan	8 Karyawan
November	40	28 Karyawan	6 Karyawan
Desember	40	22 Karyawan	9 Karyawan
Rata-rata		19 Karyawan	8 Karyawan

Sumber : Data diolah PT Pifi Indonesia 2020

Berdasarkan tabel 1 terlihat adanya fluktuasi jumlah karyawan keterlambatan dan alpha di PT Pifi Indonesia yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kesimpulannya masih banyak karyawan yang kurang memperhatikan ketepatan waktu datang ke perusahaan.

Perusahaan selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman

serta kondusif sehingga mampu memacu para karyawan bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja yang baik akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga akan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

memiliki artian bahwa karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja.

Pada PT Pifi Indonesia lingkungannya sudah baik tetapi ada masalah dalam pencahayaan ruangan yg kurang karena perusahaannya tertutup. Selain itu juga perusahaan ini tergabung dengan pabrik pembuatan alat ukur meter airnya yang secara langsung menimbulkan kebisingan. Ini akan mempengaruhi kinerja karyawan yang merasa tidak nyaman dengan hal tersebut. Gangguan ini tentunya akan berpengaruh dalam produktivitas kinerja karyawan. Untuk itu perlu adanya perbaikan dalam segi tata ruang dalam perusahaan demi kenyamanan karyawan perusahaan tersebut. Hal ini didukung oleh hasil penelitian menurut Ahmad (2019) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mathis & Jakson dalam Hidayat & Cavorina (2017) menyatakan bahwa kinerja yang buruk dapat disebabkan oleh penurunan semangat kerja karyawan, dan hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target dan waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Penurunan semangat ini terlihat dari rekapitulasi absensi kedatangan karyawan diatas. Penyebab penurunan semangat ini diketahui bahwa terdapat adanya komunikasi yang kurang efektif karena karyawan susah untuk mengkomunikasikannya terhadap atasan. Kembali lagi dengan komunikasi mempunyai hubungan yang erat juga terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif adalah syarat utama terbinanya kerjasama yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan dan komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam perilaku perusahaan PT Pifi Indonesia. Dalam hal ini perlu adanya solusi dalam masalah komunikasi tersebut. Hal ini

didukung dengan hasil penelitian Rialmi dan Morsen (2020) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas pentingnya komunikasi dan peningkatan lingkungan kerja bagi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan telah menarik perhatian penulis untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Pifi Indonesia sebagai subjek penelitian.

### **Tinjauan Pustaka Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2016:183) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Adapun indikator-indikator kinerja karyawan menurut Rivai dalam Arfani dan Luturlean (2018) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketetapan waktu

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Saydam dalam Kristanti (2017), yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Adapun indikator – indikator dalam lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:

28) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja
2. Sirkulasi udara di tempat kerja
3. Kebisingan di tempat kerja
4. Bau tidak sedap di tempat kerja
5. Keamanan di tempat kerja
6. Hubungan kerja ,

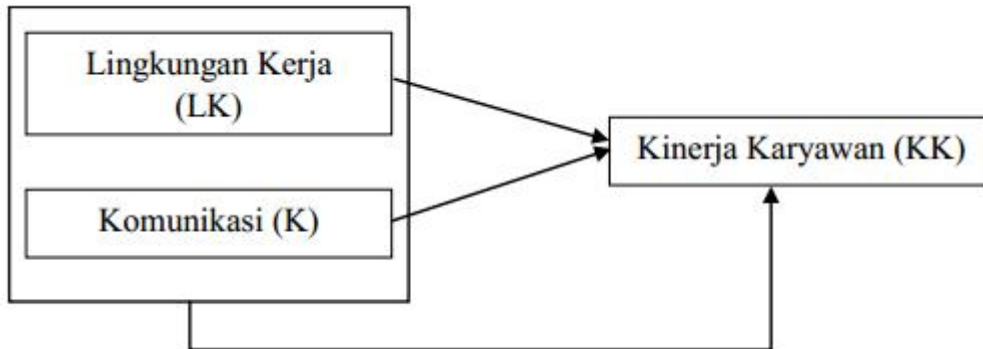
### Komunikasi

Menurut Husaini dalam Tobing (2019) komunikasi merupakan proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa non-verbal.

Menurut Hutapea dan Nurianna dalam Luhut (2017) indikator komunikasi meliputi:

1. Pengetahuan (*knowledge*)
2. Keterampilan (*skills*)
3. Sikap (*attitude*)

### Kerangka Pemikiran dan Hipotesis



Sumber: Junaidi (2018) dan dikembangkan lebih lanjut untuk penelitian ini, 2020

### Hipotesis :

- Ha1 : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Pifi Indonesia.
- Ha2 : Terdapat pengaruh antara komunikasi dengan kinerja karyawan pada PT Pifi Indonesia.
- Ha3 : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan komunikasi dengan kinerja karyawan pada PT Pifi Indonesia.

### METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang dianalisis adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh dari PT Pifi Indonesia Bandung. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, observasi, dan studi pustaka. Data yang digunakan adalah data primer didapatkan dari kuesioner yang diberikan diisi oleh responden dan data sekunder yang didapatkan adalah tingkat absensi karyawan dan jumlah karyawan.

Lingkungan kerja PT Pifi Indonesia Bandung digunakan sebagai variabel independen pertama, sedangkan komunikasi

digunakan sebagai variabel independen kedua. Sedangkan kinerja karyawan PT Pifi Indonesia Bandung digunakan sebagai variabel dependen.

Dalam penelitian ini, perangkat lunak yang digunakan dalam mengolah regresi linier berganda adalah IBM SPSS Statistics 25. Dalam melakukan penelitian dengan analisis regresi, terlebih dahulu diharuskan melakukan uji instrumen dan uji asumsi klasik. Uji instrumen terdiri dari dua uji yaitu uji validitas dan uji reliabilitas (Ghozali, 2018). Ada empat uji asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji linieritas, dan uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner (Ghozali, 2018:51). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk menangkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Ghozali (2018:45) menyatakan uji reliabilitas bertujuan sebagai alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk). Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil

pengukuran relative konsisten dari waktu ke waktu.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018:161). Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Ghozali (2018:103) menyatakan pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Ghozali (2018:167) menyatakan bahwa uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat, atau kubik. Data yang baik seharusnya memiliki hubungan linier antara variabel dependen dan variabel independen. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas.

Menurut Arikunto (2013:339) analisis regresi berganda ini adalah analisis tentang hubungan antara satu variabel dependen dengan dua variabel bebas untuk mengestimasi nilai Y, persamaan tingkat pertama persamaan disebut permukaan regresi (regresi surface). Ghozali (2018: 97) menyatakan bahwa tujuan R<sup>2</sup> adalah untuk mengukur sejauh mana kemampuan model

dalam menjelaskan variasi variabel dependen dengan nilai nol dan satu.

Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Pifi Indonesia secara parsial dan kolektif dengan menggunakan uji-T dan Uji-F.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengukur besarnya kontribusi variabel X (variabel bebas) terhadap variasi variabel Y (variabel terikat). Nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* dari model adalah 0,267. Dengan demikian sama dengan 26,7% yang berarti variabel bebas dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja (LK) dan komunikasi (K) mampu menjelaskan korelasi sebesar 26,7%. Selanjutnya 73,3% sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain.

Menurut Ghozali (2018:98) uji F digunakan untuk menguji semua variabel yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai signifikansi yang ditampilkan sebesar 0,001. Dapat ditentukan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,001<0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Dengan kata lain, menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja (LK) dan komunikasi (K) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pifi Indonesia Bandung.

**Tabel 2. Hasil analisis regresi linier berganda**

Item	Value	Sig.
<b>R</b>	0,552	
<b>Adjusted R<sup>2</sup></b>	0,267	
<b>Uji-F</b>	8,087	0,001
<b>Uji-T</b>		
<i>Constant</i>	3,319	0,773
<i>Coefficient of LK</i>	0,240	0,014
<i>Coefficient of K</i>	0,453	0,009

Model analisis regresi linier berganda menurut hasil regresi adalah:

$$KK = 3,319 + 0,240LK + 0,453K$$

Nilai konstanta memiliki arti yaitu jika variabel lingkungan kerja (LK) dan komunikasi (K) tidak mengalami perubahan maka variabel kinerja karyawan (KK) bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi tidak mengalami perubahan maupun kenaikan, maka tingkat kinerja karyawan bernilai tetap.

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (LK) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan. Koefisien regresi berarti, apabila lingkungan kerja (LK) naik, maka pengaruh terhadap kinerja karyawan juga akan naik.

Nilai koefisien regresi komunikasi (K) menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan. Koefisien regresi berarti, apabila komunikasi (K) naik, maka pengaruh terhadap kinerja karyawan juga akan naik.

Uji-T menguji pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu model. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (LK) memiliki nilai signifikansi 0,014. Artinya nilainya lebih kecil dari 0,05 ( $0,014 < 0,05$ ). Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat ditentukan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (LK) terhadap Kinerja Karyawan PT Pifi Indonesia Bandung (KK).

Sedangkan variabel lain yaitu komunikasi (K) memiliki nilai signifikansi 0,009. Dengan kata lain nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $0,009 < 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat ditentukan bahwa terdapat pengaruh komunikasi (K) terhadap Kinerja Karyawan PT Pifi Indonesia Bandung (KK).

Sebagai kesimpulan, kita dapat melihat dari hasil bahwa kedua variabel lingkungan kerja (LK) dan komunikasi (K)

secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pifi Indonesia Bandung. Sedangkan variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan korelasi sebesar 26,7% sedangkan sisanya 73,3% dijelaskan oleh variabel lain.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa masalah pada masing-masing variabel. Ketepatan waktu yang dialami karyawan tergolong rendah diantara ketiga indikator yang ada pada kinerja karyawan, hal ini mengakibatkan kurangnya kesadaran dalam karyawan tentang pentingnya ketepatan waktu dalam pekerjaan maupun dalam kehadiran. maka dari itu perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan cara meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan komunikasi karyawan.

Kebisingan ini tentunya menjadi faktor yang sangat berpengaruh langsung dalam karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya di lingkungan kerja. Hal ini membuat karyawan tidak nyaman maupun tidak dapat berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan yang diketahui bahwa kuantitas kerja yg diberikan perusahaan begitu tinggi. Lingkungan kerja tidak nyaman seperti ini membuat karyawan kurang betah dalam melakukan pekerjaan didalam perusahaan, hal ini juga mengakibatkan banyak karyawan yang kehadirannya tidak tepat waktu dan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Keterampilan tergolong rendah diantara ketiga indikator komunikasi. Hal ini disebabkan keterampilan tiap individu karyawan berbeda beda dan memiliki kenderungan kurang dalam menyampaikan dengan benar. Masalah ini tentunya mengakibatkan adanya salah paham dalam penyampaian informasi yang diberikan antar rekan kerja maupun atasan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian berjudul Pengaruh Lingkungan

Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pifi Indonesia Bandung adalah berdasarkan uji F, baik lingkungan kerja maupun komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pifi Indonesia Bandung. Selain itu, variabel lingkungan kerja dan komunikasi mampu menjelaskan varians kinerja karyawan PT Pifi Indonesia Bandung sebesar 26,7%.

Secara parsial, hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Pifi Indonesia Bandung. Di sisi lain, hasil analisis komunikasi menyatakan juga bahwa variabel ini berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Pifi Indonesia Bandung.

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diberikan sehubungan dengan masalah yang terdapat pada masing-masing variabel. Kebisingan yang terdapat pada lingkungan kerja sebaiknya diperbaiki karena mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara perusahaan dapat memberikan ruangan yang kondusif tidak dekat dengan area pabrik pembuatan alat ukur meter air. Kondisi dilapangan perusahaan ini memiliki pabrik yang gabung dengan kantor karyawan. Mungkin bisa dilakukan pemasangan kedap suara pada dinding supaya karyawan tidak dapat merasakan kebisingan lagi dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Keterampilan tiap individu karyawan berbeda beda dan memiliki kenderungan kurang dalam menyampaikan dengan benar merupakan masalah yang ada pada variabel komunikasi. Untuk itu perusahaan dapat memberikan pelatihan komunikasi yang baik dan benar untuk menghindari kesalahpahaman antar rekan kerja maupun atasan. Selain itu juga, menciptakan suasana yang nyaman antar karyawan dengan berbagai aktivitas diluar pekerjaan, tentunya ini dapat mencairkan suasana antar karyawan yang sebelumnya merasa kurang nyaman atau terdapat salah paham sikap dan lain-lain.

Ketepatan waktu yang dialami karyawan tergolong rendah diantara ketiga indikator yang ada pada kinerja karyawan, hal ini mengakibatkan kurangnya kesadaran dalam karyawan tentang pentingnya ketepatan waktu dalam pekerjaan maupun dalam kehadiran. Maka dari itu perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan cara meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan komunikasi karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad, Mauledy. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cassia Coop Sungai Penuh. Jurnal. STIE Sakti Alam Kerinci
- Arfani, Moh Rizal dan Bachruddin Saleh Luturlean. 2018. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sucofindo Cabang Bandung. Jurnal *e-Proceeding of Management* : Vol.5, No.2. Bandung: Universitas Telkom.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chairy, P. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirta Raya Abadi Medan. Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hidayat, R., & Cavorina, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cladtek BI Metal Manufacturing. *Journal of Business Administration* , 187-197
- Himma, Mahmudatul. 2017. Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Malang. Jurnal Administrasi

- Bisnis, Volume 11, Nomor : 2, Desember 2017, ISSN 1978-726X. Malang: Politeknik Negeri Malang
- Junaidi. 2018. Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Cabang Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol. 2 No. 1. Banjarmasin: Uniska Banjarmasin
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Cetakan ke-1, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kristanti, Erlina. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 5 Nomor 1. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya.
- Luhart, Minarti. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Gunta Samba Jaya Miau Baru Estate di Desa Miau Baru. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Samarinda: Universitas Mulawarman
- Rialmi, Zackharia dan Morsen. 2020. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Pamulang.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Tobing, Jimmy Manuel Lumban. 2019. Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PTPN II (Persero) Pabrik Gula Sei Semayang. Skripsi. Medan: Universitas Medan Area.