

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV.SINAR JAYA

Oleh:

Nama Mahasiswa : Sella Damayanti - 192010200466

Nama Dosen Pembimbing : Sumartik, SE., MM.

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus, 2023

Pendahuluan

Semakin banyak berdirinya organisasi atau perusahaan yang didirikan di Indonesia menyebabkan persaingan antar organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan terus meningkatkan kinerja setiap sumber daya manusia untuk memenangkan persaingan. Manusia merupakan elemen terpenting dalam organisasi. Tanpa peran manusia, organisasi tidak dapat berfungsi bahkan dengan elemen yang diperlukan. Karena manusia adalah penggerak dan penentu proses organisasi.

Lanjutan

CV.Sinar Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang spring bed dan polyurethane foam. Berkantor pusat di Sudimoro – Tulangan, Sidoarjo. CV.Sinar Jaya memiliki tenaga kerja terampil yang seluruhnya merupakan tenaga kerja Indonesia yang memiliki kualitas unggul dan berpengalaman pada bidangnya.

Dalam observasi di perusahaan ditemukan bawasannya kinerja karyawan pada CV.Sinar Jaya tampaknya masih kurang maksimal sehingga menyulitkan dalam mencapai tujuan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah lingkungan kerja, stress kerja, dan komunikasi. Permasalahan di lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena aktivitas dan pekerjaan karyawan dilakukan di lingkungan kerja setiap hari.

Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah lingkungan kerja, stress kerja dan komunikasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan ?

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan cv. sinar jaya

Kategori SDGs

Sesuai kategori SDGs 8

GAP Penelitian

Lingkungan Kerja

Pada penelitian yang dilakukan oleh [8] Sherren Delani Muntu, Jantje L. Sepang, Rosalina A.M Koleangan dengan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sebaliknya, pada penelitian yang dilakukan oleh [18] Natalia G. C. Wokas, Lucky O.H Dotulon, Regina Saerang dengan hasil yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stress Kerja

Pada penelitian yang dilakukan oleh [20] Hendrian Yonata, Sugandha dengan hasil bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sebaliknya, pada penelitian yang dilakukan oleh [19] Rudi Mijaya, Febsri Susanti dengan hasil bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi

Pada penelitian yang dilakukan oleh [4] Iis Rahayu, Erwin Syahputra, Anita Sumelvia Dewi bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sebaliknya, pada penelitian oleh [21] Yannik Ariyati, Ferry M. Manalu, Rafanny, Purnama, Hutagalung dengan hasil penelitian bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tinjauan Pustaka

Lingkungan Kerja



Menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat beberapa kelompok dan memiliki beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan

Menurut (Sulastri, 2020) Stres adalah situasi ataupun kondisi yang alami sebab terbentuk pada diri orang sebagai sesuatu respon serta bagian dari kehidupan sehari-hari dengan aktivitas yang kian meningkat.

Stress Kerja



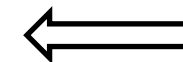
Komunikasi



Menurut Robbins (2011), komunikasi adalah proses pemindahan makna dari satu orang ke orang lain dalam bentuk gagasan atau informasi

Menurut (Hasibuan, 2002:160)
Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang yang melakukan suatu tugas berdasarkan kecakapan, kesungguhan dan pengalaman serta waktu menurut standar yang telah ditentukan

Kinerja



Novelty

Dilihat dari saran penelitian yang dilakukan oleh Pingkan Kaat, Bernhard Tewal, Irvan Trang, [17] biasanya peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian sebelumnya selain variabel kepercayaan diri. Maka dari itu penulis menggunakan variabel Komunikasi guna mendapatkan hasil yang nantinya dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja pada perusahaan.

Indikator

Lingkungan Kerja

Indikator Lingkungan Kerja Menurut Eka Wilda Faida (2019) [1] ialah:

- Ringkas
- Rapi
- Merawat

Stress Kerja

Indikator Stress Kerja menurut Hasibuan[18] yakni:

- Beban Kerja
- Waktu
- Konflik

Komunikasi

Indikator Komunikasi Menurut Nisa, Rooswidjajani, dan Fristin (2018:199) [4] yakni :

- Pemahami
- Pengaruh sikap
- Tindakan

Kinerja

Indikator Kinerja menurut Mangkunegara (2017) yaitu:

- Tanggung Jawab
- Kerja Sama
- Kemampuan/Skill

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Metode penelitian kuantitatif

Sumber Data

Data Primer dan Sekunder

Teknik Penentuan Sampel

Teknik menggunakan *Non-Probability Sampling* dengan metode saturation sampling

Populasi

Seluruh Karyawan Cv.Sinar Jaya

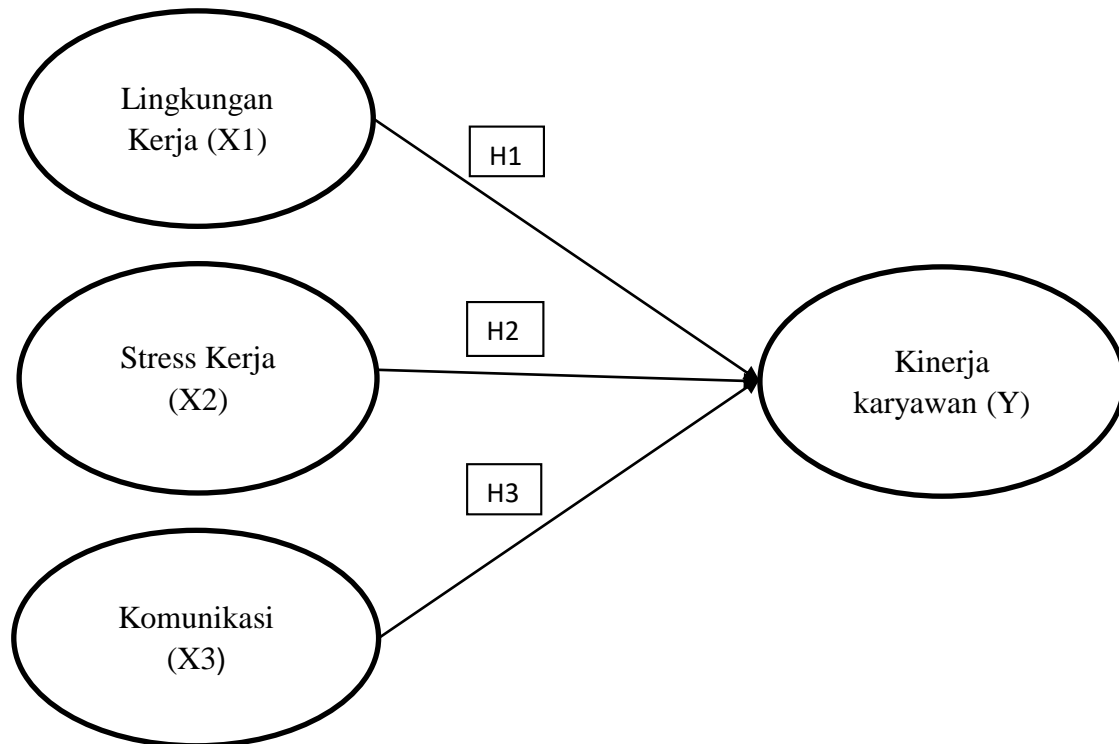
Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner menggunakan kertas yang di berikan pada seluruh karyawan cv.sinar jaya sebagai responden

Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian sejumlah 33 responden, berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS Versi 26.

Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual pada penelitian ini, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Stress Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil

Uji Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil pengujian SPSS versi 26 dengan 33 responden dapat diketahui hasil deskriptif statistik berdasarkan karakteristik yang ditentukan oleh peneliti yang ditampilkan pada Tabel disamping.

- Karakteristik responden berdasarkan usia memiliki nilai mean sebesar 1.18 dan standar deviasi 0.584 dengan presentase responden 90.9%
- Karakteristik responden berdasarkan status karyawan memiliki nilai mean sebesar 1.76 dan standar deviasi 0.435 dengan presentase responden 24.2%
- Karakteristik responden berdasar jenis kelamin memiliki nilai mean sebesar 1.52 dan standar deviasi 0.508 dengan persentase responden berjenis kelamin pria 48.5% dan perempuan 51.5%
- Karakteristik responden berdasarkan bidang kerja memiliki nilai mean sebesar 2.91 dan standar deviasi 0.631 dengan presentase responden 6.1%

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|------|----------------|
| Usia | 33 | 1 | 3 | 1.18 | .584 |
| Status Karyawan | 33 | 1 | 2 | 1.76 | .435 |
| Jenis Kelamin | 33 | 1 | 2 | 1.52 | .508 |
| Bidang Kerja | 33 | 1 | 4 | 2.91 | .631 |
| Valid N (listwise) | 33 | | | | |

Hasil uji statistik Deskriptif

Uji Validitas

| Variabel | Indikator | R hitung | R tabel | Keterangan |
|-----------------------|-----------|----------|---------|------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | X1.1 | 0.806 | 0.344 | Valid |
| | X1.2 | 0.894 | 0.344 | Valid |
| | X1.3 | 0.882 | 0.344 | Valid |
| | X1.4 | 0.735 | 0.344 | Valid |
| Stress Kerja (X2) | X2.1 | 0.623 | 0.344 | Valid |
| | X2.2 | 0.720 | 0.344 | Valid |
| | X2.3 | 0.652 | 0.344 | Valid |
| | X2.4 | 0.842 | 0.344 | Valid |
| Komunikasi (X3) | X3.1 | 0.759 | 0.344 | Valid |
| | X3.2 | 0.864 | 0.344 | Valid |
| | X3.3 | 0.806 | 0.344 | Valid |
| | X3.4 | 0.810 | 0.344 | Valid |
| | X3.5 | 0.809 | 0.344 | Valid |
| | X3.6 | 0.734 | 0.344 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y1 | 0.867 | 0.344 | Valid |
| | Y2 | 0.875 | 0.344 | Valid |
| | Y3 | 0.832 | 0.344 | Valid |

hasil pengolahan data dari SPSS 26 dapat dilihat bahwa seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai r-hitung > dari r-tabel

Uji Reabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | R kritis | Keterangan |
|-----------------------|------------------|----------|------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | 0.944 | 0.60 | Reliabel |
| Stress Kerja (X2) | 0.946 | 0.60 | Reliabel |
| Komunikasi (X3) | 0.953 | 0.60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.941 | 0.60 | Reliabel |

Nilai dari semua variabel lebih besar dari 0.60 (>0.60)

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 33 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .99289542 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .079 |
| | Positive | .079 |
| | Negative | -.078 |
| Test Statistic | | .079 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

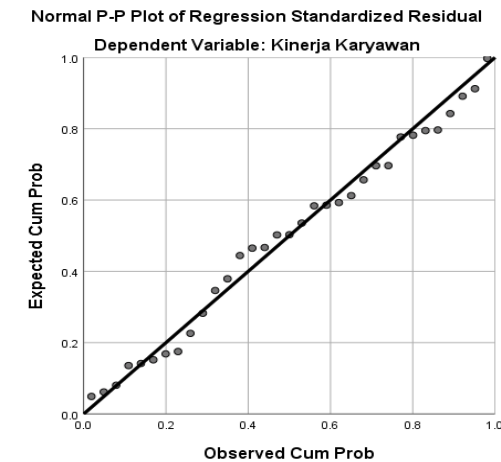
c. Lilliefors Significance Correction.

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

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan dari Uji normalitas, nilai signifikan dari uji Kolmogorov smirnov sebesar 0.200 (> 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal seperti gambar disamping →



Normal Profability Plot

Garis tersebut menunjukkan bahwa data menyebar pada wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, hal ini menunjukkan data distribusi normal.

Uji Linieritas

| Variabel | Sig | Kondisi | Keterangan |
|----------|-------|------------|------------|
| X1*Y | 0.000 | Sig < 0.05 | Linier |
| X2*Y | 0.000 | Sig < 0.05 | Linier |
| X3*Y | 0.000 | Sig < 0.05 | Linier |

nilai Sig. Linearity pada tiap variabel adalah 0.000, yang berarti kurang dari 0.05 ($0.000 < 0.05$).
Dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel sudah linear.

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .953 ^a | .908 | .898 | 1.043 | 2.134 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar disamping menunjukkan bahwa nilai durbin watson sebesar 2.134 yang artinya nilai tersebut masih dibawah standar terjadinya autokorelasi. Maka dapat disimpulkan jika data tidak terjadi autokorelasi.

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|--------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -.053 | .715 | | -.074 | .941 | | |
| | Lingkungan Kerja | .375 | .096 | .514 | 3.915 | .001 | .185 | 5.407 |
| | Stress Kerja | .152 | .072 | .200 | 2.102 | .044 | .351 | 2.852 |
| | Komunikasi | .166 | .066 | .294 | 2.512 | .018 | .232 | 4.306 |

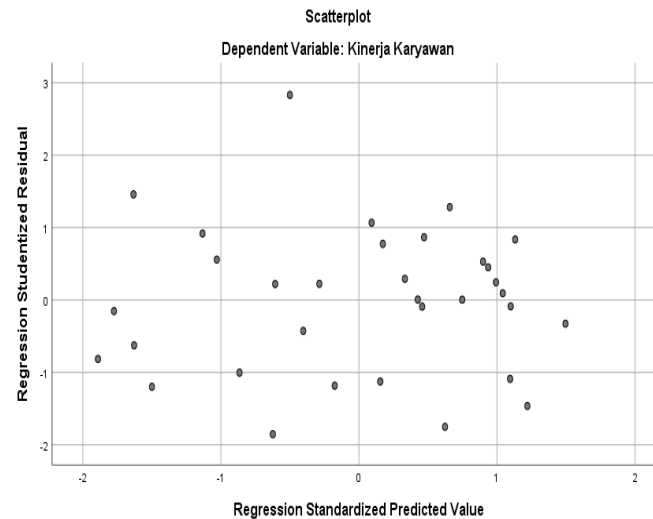
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar disamping menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai VIF sebesar 5.407 (<10) dan nilai tolerance sebesar 0.185 (>0.10).

stress kerja memiliki nilai VIF yaitu 2.852 (<10) dan nilai tolerance sebesar 0.351 (>0.10).

komunikasi memiliki nilai VIF sebesar 4.306 (<10) dan nilai tolerance sebesar 0.232 (>0.10). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas

Uji Heterokedastisitas



Gambar disamping menunjukkan bahwa pola penyebaran titik-titik pada grafik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan dari persamaan variabel dalam penelitian regresi linier berganda ini maka arti koefisien regresi sebagai berikut :

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -.053 | .715 | | -.074 | .941 |
| | Lingkungan Kerja | .375 | .096 | .514 | 3.915 | .001 |
| | Stress Kerja | .152 | .072 | .200 | 2.102 | .044 |
| | Komunikasi | .166 | .066 | .294 | 2.512 | .018 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar -0.053. tanpa adanya pengaruh variabel bebas, nilai variabel terikat yaitu kinerja karyawan tetap konstan sebesar -0.053.

2. lingkungan kerja

Nilai koefisien antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan adalah positif sebesar 0.375. Kedua variabel memiliki hubungan positif, dapat disimpulkan jika variabel lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka variabel kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0.375.

3. stress kerja

Nilai koefisien antara variabel stress kerja dan kinerja karyawan adalah positif sebesar 0.152. Kedua variabel memiliki hubungan positif, dapat disimpulkan jika variabel stress kerja meningkat satu satuan, maka variabel kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0.152.

4. komunikasi

Nilai koefisien antara variabel komunikasi dan kinerja karyawan adalah positif sebesar 0.166. Kedua variabel memiliki hubungan positif, dapat disimpulkan jika variabel komunikasi meningkat satu satuan, maka variabel kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0.166.

Uji Hipotesis Parsial (T)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|----------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | -.053 | .715 | | -.074 | .941 |
| | Lingkungan Kerja | .375 | .096 | .514 | 3.915 | .001 |
| | Stress Kerja | .152 | .072 | .200 | 2.102 | .044 |
| | Komunikasi | .166 | .066 | .294 | 2.512 | .018 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

➤ lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 3.915 dan nilai signifikan sebesar $0.001 < 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

➤ stress kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel stress kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2.102 dan nilai signifikan sebesar $0.044 < 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

➤ komunikasi terhadap kinerja karyawan

Variabel komunikasi memiliki nilai t-hitung sebesar 2.512 dan nilai signifikan sebesar $0.018 < 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Korelasi Berganda (R)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .953 ^a | .908 | .898 | 1.043 |

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

Uji korelasi berganda menunjukkan nilai 0.953 atau 95.3%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen sangat kuat, sesuai dengan tabel interpretasi korelasi disamping →

| Interpretasi Kisaran nilai Koefisien Korelasi | Nilai Korelasi (hubungan variabel X dan Y) |
|---|--|
| 0,00 - 0,199 | Sangat rendah |
| 0,20 - 0,399 | Rendah |
| 0,40 - 0,599 | Sedang/ Cukup |
| 0,60 - 0,799 | Kuat |
| 0,80 - 1,000 | Sangat Kuat |

Uji Koefisien Destiminasi Berganda (R2)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .953 ^a | .908 | .898 | 1.043 |

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

Hasil menunjukkan bahwa nilai R² adalah 0.898 atau 89.8% (0.898 x 100). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, stress kerja, dan komunikasi dapat menjelaskan sekitar 89.8% tentang variabel kinerja karyawan. Sisanya sebesar 10.2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Destiminasi Berganda (R²)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .953 ^a | .908 | .898 | 1.043 |

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

Hasil menunjukkan bahwa nilai R² adalah 0.898 atau 89.8% (0.898 x 100). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, stress kerja, dan komunikasi dapat menjelaskan sekitar 89.8% tentang variabel kinerja karyawan. Sisanya sebesar 10.2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari hasil analisis data membuktikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai 0,375 . Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai agar terus berkarya dan bekerja secara optimal.

Nilai Indikator tertinggi ialah X1.3 yaitu indikator Rapi seperti meletakkan peralatan kerja sesuai dengan workflow yang berlaku di tempat kerja, sesuai dengan keadaan dilapangan dimana setiap karyawan wajib menjaga lingkungan kerja sehingga tidak ada peralatan yang berserakan seperti karet ban,busa super,lem super,per&karet per,kain motif.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh [8] (S. D. Muntu, J. L. Sepang, and R. A. M. Koleangan) dengan hasil penelitian lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Stress Kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa Stress Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,152 .

Nilai indikator tertinggi ialah indikator X2.4 yaitu indikator Konflik dengan nilai seperti merasa minder jika melihat teman lebih unggul dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu membuat konflik antar karyawan, sesuai dengan keadaan dilapangan dimana setiap karyawan harus saling membantu guna menghindari rasa iri dan dengki yang mengakibatkan stress dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh [19] (Handrian Yonata dan Sugandha tahun 2021) yang mengemukakan bahwa Stress kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,166 .

Nilai indikator tertinggi ialah X3.5 yaitu pada indikator Tindakan seperti selalu membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan. Sesuai dengan keadaan yang ada dilapangan dimana setiap karyawan saling berinteraksi agar kinerja karyawan tetap stabil.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [4] (Iis Rahayu, Erwin Syahputra, and Anita Sumelvia Dewi) yang mengemukakan komunikasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, jika komunikasi yang dilakukan antar sesama pegawai kurang harmonis maka penyelesaian tugas ataupun pekerjaan menjadi kurang maksimal.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *brand image*, kualitas produk, dan ulasan produk terhadap keputusan pembelian yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja cv.sinar jaya. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai agar terus bekerja secara optimal.
2. Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan cv.sinar jaya. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan cv.sinar jaya memperhatikan kesehatan mental setiap karyawan.
3. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan cv.sinar jaya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan yang bekerja pada cv.sinar jaya sangat peduli akan sesama rekan kerja sehingga tidak ada yang merasa sendiri.

Referensi

- [1]B. R. Laksono and A. A. Wilasittha, "Pengaruh Lingkungan Kerja,Komunikasi,dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Samaco," *Behav. Account. J.*, vol. 4, no. 1, pp. 249–258, Sep. 2021, doi: 10.33005/baj.v4i1.117.
- [2]P. S. Lestari and Y. P. Kencana, "Analisis Aspek Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," 2022.
- [3]Y. Hartati, S. L. Ratnasari, and E. N. Susanti, "Pengaruh Kopetensi,Komunikasi,dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Indotirta Suaka," *J. DIMENSI*, vol. 9, no. 2, pp. 294–306, Jun. 2020, doi: 10.33373/dms.v9i2.2542.
- [4]lis Rahayu, Erwin Syahputra, and Anita Sumelvia Dewi, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri," *Akuntansi*, vol. 1, no. 3, pp. 15–30, Sep. 2022, doi: 10.55606/jurnalrisetilmuakuntansi.v1i3.37.
- [5]J. Joni and H. Hikmah, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Value J. Manaj. Dan Akunt.*, vol. 17, no. 1, pp. 13–24, Apr. 2022, doi: 10.32534/jv.v17i1.2520.
- [6]C. Kambey and G. Sendow, "Analisis Konflik Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara," 2021.
- [7]"Profil CV.Sinar Jaya.pdf."
- [8]S. D. Muntu, J. L. Sepang, and R. A. M. Koleangan, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Kryawan Pada PT.Bank Tabungan Negara(Persero) Tbk,Cabang Manado," 2018.
- [9]"1000-Article Text-2049-2-10-20220617.pdf."
- [10]"Fx.+Pudjo+Wibowo+dan+Denny+Iswanto.pdf."

Referensi

- [11]O. Fachrunnisa, “Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri,” 2022.
- [12]“1749-Article Text-10760-1-10-20230401.pdf.”
- [13]“article.pdf.”
- [14]S. N. Mamesah, L. O. H. Dotulong, and M. C. Pandowo, “Pengaruh Komunikasi,Gaya Kepemimpinan,dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sahid Kawanuai di Kota Manado,” 2022.
- [15]D. R. Siregar and D. C. Y. Simanjuntak, “Pengaruh Komunikasi,Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN III Kebun Rambutan,” vol. 5, no. 2, 2021.
- [16]“301367526.pdf.”
- [17]“iogi2018,+04.+Pingkan+Kaat.+OK.pdf.”
- [18]N. G. C. Wokas, L. O. H. Dotulong, and R. T. Saerang, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan,Keterlibatan Kerja,dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Kawangkoan,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manaj. Bisnis Dan Akunt.*, vol. 10, no. 3, p. 56, Jul. 2022, doi: 10.35794/emba.v10i3.40890.
- [19]“18.+ID+336.+Artikel+Rudi+Mijaya.pdf.”
- [20]“96-Article Text-384-1-10-20210419.pdf.”
- [21]Y. Ariyati, F. M. Manalu, and R. P. Hutagalung, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan,Motivasi,Komunikasi,dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Blackmagic Desigen Manufacturing Batam,” vol. 8, 2021.
- [22]N. Rodyana, E. P. Prastiya, and I. B. Pamungkas, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.BPRS Amanah Insani Bekasi,” *Sci. J. Reflect. Econ. Account. Manag. Bus.*, vol. 5, no. 3, pp. 525–534, Jul. 2022, doi: 10.37481/sjr.v5i3.505.
- [23]“Dampak Stres Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja.pdf.”
- [24]“Pengantar Metodologi Penelitian.pdf.”
- [25]“iogi2018,+08+ENDRI+OK.pdf.”
- [26]“16-Article Text-62-1-10-20200814.pdf.”

