

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komunikasi di PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Tambun II

Arief Subagio

Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi penulis: subagioarief826@gmail.com

Supardi Supardi

Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Agus Dharmanto

Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Abstract. *This study aims to determine whether the Non-Physical Work Environment affects Employee Performance through Communication. The method used in this research is quantitative method. Data analysis using Smart PLS 3.0. The analysis methods used are descriptive analysis, validity test, reliability test, r-square test, q-square test and hypothesis testing. The results showed that the non-physical work environment had a positive and significant effect on communication by 83%. Communication has a positive and significant effect on employee performance by 79%. The non-physical work environment has no effect on employee performance. The non-physical work environment on employee performance through communication has a positive and significant effect of 66.5% and the remaining 33.5% is influenced by other factors.*

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

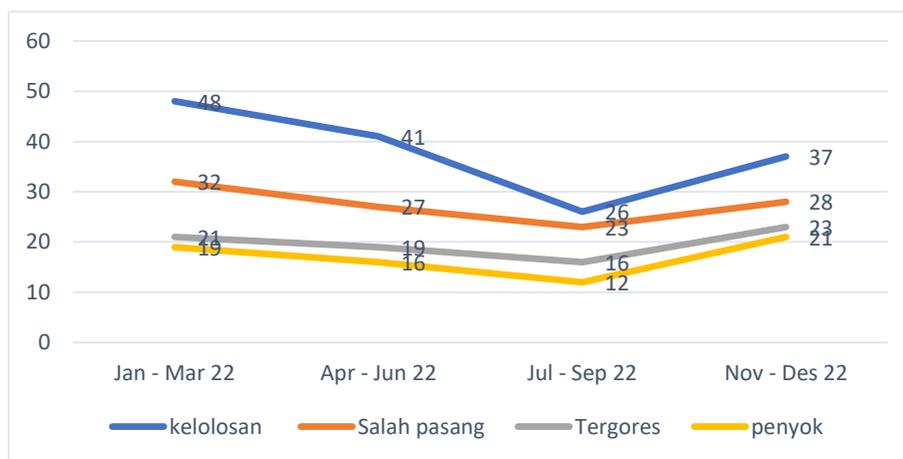
Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Komunikasi. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data analisis menggunakan Smart PLS 3.0. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reabilitas, uji r-square, uji q-square dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi sebesar 83%. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 79%. Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan melalui komunikasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 66,5% dan sisanya sebesar 33,5% dipengaruhi faktor lain.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Non Fisik, Komunikasi, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling utama pada sebuah perusahaan, karena semua aktivitas yang dilakukan didalam sebuah perusahaan dilakukan oleh manusia. Sumber daya manusia sangat penting karena tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik organisasi yang bersifat profit maupun non-profit. Selain itu, Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan dalam jangka waktu yang panjang, bisa bersaing dan mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien melalui pemanfaatan sesuai dengan fungsinya masing- masing. Oleh karna itu sumber daya manusia pada sebuah perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, apabila kinerja karyawan tidak baik maka akan menimbulkan masalah bagi perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang diukur dari segi kuantitas serta kualitas yang diperoleh karyawan tatkala menjalankan instruksi seimbang dengan tugas dan tanggung jawab yang diserahkan olehnya (Fauzi et al., 2022). Penilaian kinerja menjadi sebuah proses dari evaluasi tentang seberapa baik karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Sukmara, 2023). Dalam sebuah perusahaan, kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia mencerminkan kualitas kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan. Kinerja karyawan merupakan bagian penting dari keberhasilan sebuah perusahaan, maka dari itu setiap karyawan dituntut profesional, integritas serta produktif dalam pencapaian kerjanya (Mulyadi & Pancasasti, 2021).



Gambar 1. Grafik temuan masalah tiap proses

Sumber: Data diolah oleh peneliti di PT. Suzuki Indomobil Motor Plant TB II

Pada data diatas terlihat temuan-temuan dari proses produksi yaitu kelolosan yang paling banyak ditemukan dalam 1 tahun sebanyak 152 unit, salah pasang 110 unit, tergores 79 unit dan penyok sebanyak 68 unit. Berdasarkan banyaknya temuan masalah dari hasil proses produksi maka dapat disimpulkan bahwa adanya kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh karyawan (*operator*) pada saat melakukan pekerjaannya. Beberapa faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan di PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Tambun II salah satunya yaitu lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun dengan sesama rekan kerja (Fatimah & Hadi, 2021). Lingkungan kerja non fisik mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan dan bawahan maupun sesama rekan kerja. Apabila ingin terciptanya lingkungan kerja non fisik yang baik, Perusahaan harus memastikan bahwa pimpinan dan karyawan lainnya berkomunikasi dengan baik. Karyawan biasanya hanya fokus pada pekerjaan

yang sedang mereka lakukan, sehingga mereka tidak berbicara dengan pimpinan ataupun rakan kerja, yang dapat menyebabkan hubungan kerja yang kurang dekat.

Lingkungan kerja non fisik yang kondusif akan memberikan rasa nyaman untuk memungkinkan para karyawan dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja non fisik, seperti budaya perusahaan, dinamika tim, kebijakan perusahaan, dan faktor-faktor psikologis, memainkan peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan memuaskan bagi karyawan. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya (Muhraweni & Rasyid, 2017).

Permasalahan lingkungan kerja non fisik di PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Tambun II terlihat dari suasana kerja hubungan antara sesama karyawan dan atasan yang kurang harmonis, kerja sama tim yang kurang baik karena tidak didukung oleh suasana kerja yang nyaman dilokasi kerja menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Marlius & Sholihat (2022) menyebutkan bahwa lingkungan Non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian lain Nadiya Febriyana & Sinto (2023) menyebutkan lingkungan kerja non fisik memiliki dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan dapat bekerja dengan baik dalam organisasi adalah dalam adanya hubungan yang harmonis antara sesama karyawan atau dengan atasan.

Komunikasi adalah suatu proses yang menyortir, memilih dan mengirim simbol-simbol yang sedemikian rupa sehingga dapat membantu pendengaran dalam membangkitkan daya respon atau pemaknaan dari sebuah pemikiran yang selaras dengan yang dimaksud komunikator (Sari, 2019). Komunikasi dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung karena komunikasi sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Komunikasi sangat penting dalam membangun hubungan, baik secara pribadi maupun organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya.

Komunikasi di dalam perusahaan sangat mempengaruhi kelancaran dalam memberikan informasi terkait aktivitas pekerjaan. Karyawan kurang memiliki keterbukaan sehingga pimpinan kurang mendapatkan informasi terkait kondisi dan permasalahan yang dialami oleh karyawan. Pada kondisi ini kerap terjadi mis komunikasi bahkan tidak ada komunikasi antara karyawan dengan pimpinan pada saat menjalankan tugasnya yang menyebabkan masalah yang dapat menghambat jalannya aktivitas perusahaan. Hasil Penelitian yang telah dilakukan oleh Suhanta et al., (2022) menyebutkan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap

kinerja karyawan. Kelancaran komunikasi akan membuat karyawan dan pimpinan memiliki hubungan kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Fahraini & Syarif, (2022) hasil menyebutkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, komunikasi sangat erat kaitannya dengan manajemen organisasi untuk menciptakan pola kerja yang konsisten dan lingkungan kerja yang nyaman. Sebagai pengambil kebijakan, peranan pemimpin sangat menentukan arah perusahaan.

Definisi lingkungan kerja non fisik menurut Herman et al (2019) adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan (Sofyan, 2013).

Definisi komunikasi menurut Fauzi et al (2022) Komunikasi adalah kegiatan interaksi di mana dua orang atau lebih menyebarkan atau bertukar informasi, masukan, persepsi, pesan, dan sebagainya melalui pembiasaan maupun teknik berkomunikasi secara lisan dan tulisan. Komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman mengenai simbol verbal dan non verbal (Sugiono & Lumban Tobing, 2021). Komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan dan menerima informasi (Ragil Anandita et al., 2021)

Definisi kinerja karyawan menurut Arianto & Kurniawan (2020) kinerja dapat didefinisikan sebagai semua proses bekerja seseorang yang hasilnya dapat digunakan sebagai landasan untuk menentukan apakah pekerjaan mereka baik atau sebaliknya. Kinerja karyawan merupakan hal yang terdapat pada masing-masing individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan dan pengetahuan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugasnya (Setyo Widodo & Yandi, 2022).

METODE PENELITIAN

Pada desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan pendekatan terhadap kajian empiris untuk mengumpulkan, menganalisa, dan menampilkan data dalam bentuk numerik daripada naratif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019). Dari perhitungan rumus slovin dengan tingkat kepercayaan 95% jumlah sampel dibulatkan sebanyak 110 orang responden dari 152 karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel Random Sampling. Teknik yang berikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih sampel. Penelitian ini menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0

dengan metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reabilitas, uji r-square, uji q-square dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini terdapat beberapa macam responden yang dikategorikan berdasarkan karakteristik.

Tabel 1. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Presentase
Laki – Laki	102	92,7%
Perempuan	8	7,3%
Jumlah	110	100%

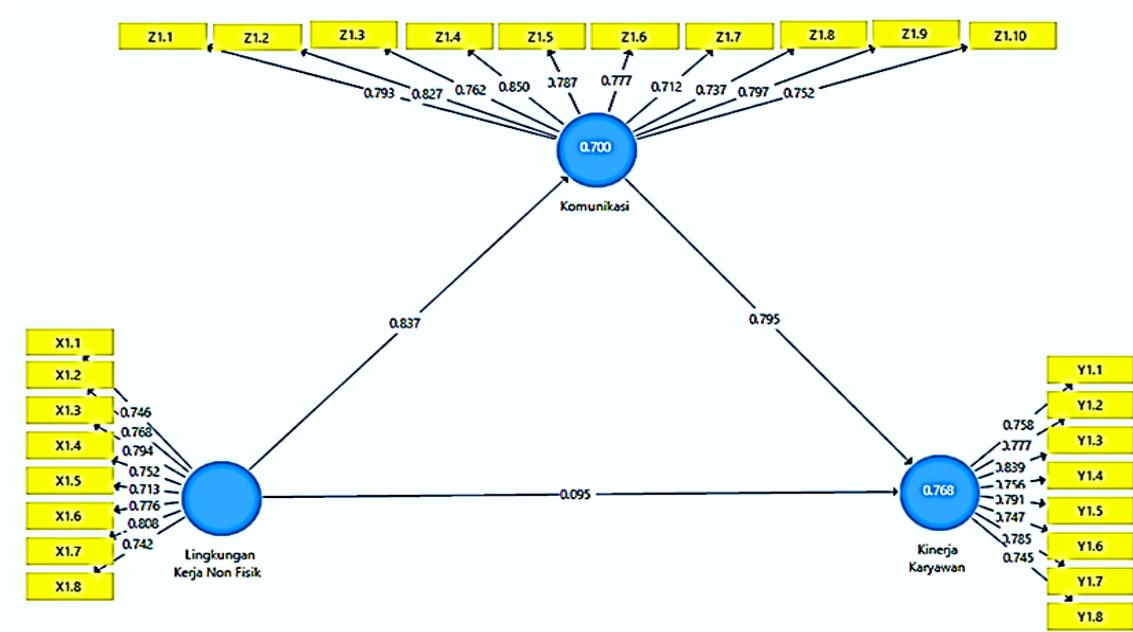
Berdasarkan data diatas jenis kelamin karyawan lebih banyak laki-laki yaitu 92,% dan perempuan hanya 7,3% artinya perusahaan lebih banyak mempekerjakan laki-laki sebagai mayoritas dan perempuan sebagai minoritas.

Tabel 2. Karakteristik berdasarkan usia

Usia	Responden	Presentase
<= 25 Tahun	80	73%
26 – 30 Tahun	17	15%
31 – 35 Tahun	7	6%
36 – 40 Tahun	2	2%
> 40 tahun	4	4%
Jumlah	110	100%

Berdasarkan data diatas usia karyawan yang paling banyak yaitu usia <= 25 tahun, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata-rata usia karyawan tergolong muda.

Outer Model



Gambar 2. Hasil Outer Model Penelitian

Sumber: data diolah peneliti menggunakan Smart PLS 3.0

Tabel 3. Loading Factor

Variabel	Outer Loading			Nilai Standar	Kesimpulan	
Lingkungan Kerja Non Fisik	X1.1	0,746		0,7	Valid	
	X1.2	0,768		0,7	Valid	
	X1.3	0,794		0,7	Valid	
	X1.4	0,752		0,7	Valid	
	X1.5	0,713		0,7	Valid	
	X1.6	0,776		0,7	Valid	
	X1.7	0,808		0,7	Valid	
	X1.8	0,742		0,7	Valid	
Kinerja Karyawan	Y1.1		0,758	0,7	Valid	
	Y1.2		0,777	0,7	Valid	
	Y1.3		0,839	0,7	Valid	
	Y1.4		0,756	0,7	Valid	
	Y1.5		0,791	0,7	Valid	
	Y1.6		0,747	0,7	Valid	
	Y1.7		0,785	0,7	Valid	
	Y1.8		0,745	0,7	Valid	
Komunikasi	Z1.1			0,793	0,7	Valid
	Z1.2			0,827	0,7	Valid
	Z1.3			0,762	0,7	Valid
	Z1.4			0,850	0,7	Valid

Variabel	Outer Loading			Nilai Standar	Kesimpulan	
	Z1.5			0,787	0,7	Valid
	Z1.6			0,777	0,7	Valid
	Z1.7			0,712	0,7	Valid
	Z1.8			0,737	0,7	Valid
	Z1.9			0,797	0,7	Valid
	Z1.10			0,752	0,7	Valid

Output nilai *loading factor* Keseluruhan indikator untuk variabel lingkungan kerja non fisik, kinerja karyawan dan komunikasi sudah memiliki nilai loading factor diatas 0.7. Dengan demikian semua indikator dinyatakan valid.

Tabel 4. Average Variant Extracted

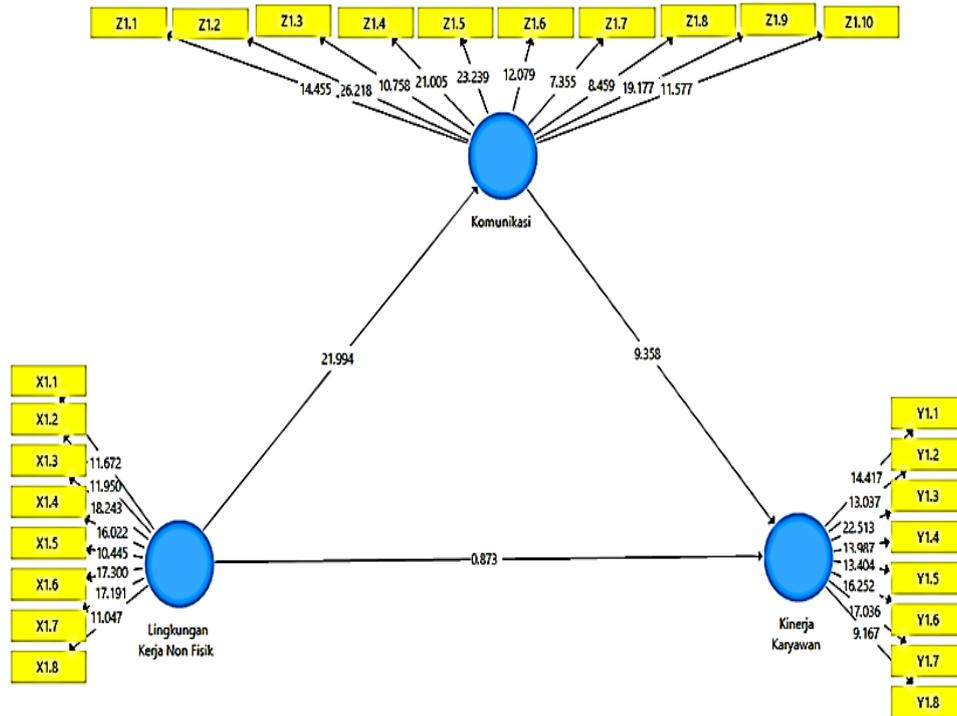
Variabel	Nilai Standar	Average Variance Extracted (AVE)
X	0,05	0,582
Y	0,05	0,609
Z	0,05	0,601

Berdasarkan pada tabel 4. diatas, diketahui nilai AVE (*Average Variant Extracted*) semua variabel memiliki nilai diatas 0,5 terdiri dari X ($0,582 > 0,5$), Y ($0,609 > 0,5$) dan Z ($0,601 > 0,5$). Dapat dinyatakan bahwa indikator dan variabel dikategorikan valid.

Tabel 5. Cronbach Alpha

Variabel	Hasil	Syarat Cronbach Alpha	Kesimpulan
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,897	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,905	0,7	Reliabel
Komunikasi	0,928	0,7	Reliabel

Dari hasil tabel 5. diatas dapat diketahui bahwa nilai cronbach alpha dari variabel lingkungan kerja non fisik, kinerja karyawan dan komunikasi semua variabel penelitian memiliki nilai cronbach alpha $> 0,7$. Dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi syarat cronbach alpha sehingga keseluruhan variabel memilikin tingkat reliabilitas yang tinggi dan layak digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 3. Inner Model

Sumber: Data diolah dengan menggunakan Smart PLS 3.0

Tabel 6. Hasil R-Square

Variabel	R-square	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	0,700	Kuat
Komunikasi	0,768	Kuat

Berdasarkan output hasil analisis dari metode bootstrapping diperoleh nilai R-square dari variabel kinerja karyawan sebesar 0,700 dan variabel komunikasi sebesar 0,768. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai r-square variabel komunikasi dan kinerja karyawan termasuk dalam kategori kuat.

Tabel 7. Hasil Q-Square

Variabel	Q-square	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	0,412	Sedang
Komunikasi	0,446	Sedang

1. Nilai Q2 untuk Y adalah 0,412, oleh karna $Q2 = 0,412 > 0$ maka dinyatakan X memiliki RELEVANSI PREDIKSI untuk Y. Diketahui nilai $Q2 = 0,412$ yakni lebih kecil dari 0,50 dan lebih besar dari 0,25. Maka dapat disimpulkan RELEVANSI PREDIKSI Sedang.
2. Nilai Q2 untuk Z adalah 0,446, oleh karna $Q2 = 0,446 > 0$ maka dinyatakan X memiliki RELEVANSI PREDIKSI untuk Z. Diketahui nilai $Q2 = 0,446$ yakni lebih kecil dari 0,50 dan lebih besar dari 0,25. Maka dapat disimpulkan RELEVANSI PREDIKSI Sedang.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis dan Pembahasan

Hipotesis	Variabel	Original Sampel (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T-Statistik	P-Values
H1	Peran lingkungan kerja non fisik terhadap komunikasi	0,837	0,837	0,039	21,457	0,000
H2	Peran komunikasi terhadap kinerja karyawan	0,795	0,789	0,093	8,543	0,000
H3	Peran lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan	0,095	0,104	0,118	0,806	0,210
H4	Peran lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh komunikasi	0,665	0,660	0,087	7,647	0,000

Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2023

Dari hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

Hipotesis 1

P-Values memiliki nilai $0,000 < 0,05$ maka hipotesis H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap komunikasi.

Hipotesis 2

P-Values memiliki nilai $0,000 < 0,05$ maka hipotesis H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3

P-Values memiliki nilai $0,210 > 0,05$ maka hipotesis H_0 diterima H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 4

P-Values memiliki nilai $0,000 < 0,05$ maka hipotesis H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediasi yaitu komunikasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan melalui komunikasi di PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Tambun II. Menurut hasil penelitian yang didapat selama pelaksanaan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi komunikasi di PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Tambun II. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik yang ada didalam perusahaan maka akan semakin baik komunikasi yang dilakukan oleh karyawan.
2. Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Suzuki indomobil Motor Plant Tambun II. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang dilakukan oleh karyawan maka akan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Tambun II. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memerlukan faktor lain untuk mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui komunikasi di PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Tambun II. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik akan mendorong karyawan untuk berkomunikasi secara efektif sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi tambahan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan diharapkan memperhatikan suasana lingkungan kerja antar karyawan seperti komunikasi, dimana komunikasi mampu menjadi alat untuk menyampaikan informasi yang sangat berguna bagi kegiatan perusahaan. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya sebaiknya dapat memperbanyak variabel-variabel pada penelitian ini. Seperti motivasi, disiplin kerja dan lainnya.

DAFTAR REFERENSI

- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Lingkungan Kerja dan Motivasi (2). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 3(3), 10.
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.
- Fatimah, S., & Hadi, S. (2021). Analisa Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Pada Kinerja Karyawan PT. LA NINA NIAGA NASIONAL. *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 25. <https://doi.org/10.30651/imp.v1i1.9469>
- Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari, F. A., Widyananta, R. Y., Rahmah, T. S. N., & Pradana, T. W. (2022). Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di Pt. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review Msdm). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 588–598. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1091>
- Herman, A., Pahlevi, A., & Said, Y. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Pelindo (Persero) Regional IV Makassar. *Kanal*, 3(1), 1–23.
- Marlius, D., & Sholihat, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 703–713. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.233>
- Muhraweni, Rasyid, G. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng (The Influence of Physical Work Environment, Work Environment Non Physical and Communication to. *Jurnal Mirai Manajemen*, 02(01), 55–70.
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>
- Nadiya Febriyana, Sinto, N. A. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Dinas Perdagangan Kota Medan*. 3(1), 63–69.
- Ragil Anandita, S., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Zam - Zam Jombang). *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 16(2), 881–890. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v16i2.19047>
- Sari, R. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Di Bumn Pt. Inhutani Iv Kab. Pasaman. *Jurnal Menara Ekonomi*, Vol 5(No.3), pp.91-99. <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/view/1665>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.

- Sugiono, E., & Lumban Tobing, G. I. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389–400. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i2.413>
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (D. Sutopo. S. Pd, MT, Ir. Bandung: Alfabeta.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya*, 5(2), 1396–1412. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.736>
- Sukmara, S. (2023). *BUDAYA ORGANISASI DAN PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN*. Cipta Media Nusantara. <https://books.google.co.id/books?id=uTfLEAAAQBAJ>