

Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Great Giant Pineapple

Doni Junanto^{1*}, Nova Mardiana¹

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen, Universitas Lampung, Bandar Lampung, Indonesia

Email : ^{1*}donijunanto132@gmail.com, ²nova.mardiana@gmail.com

(*: corresponding author)

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Great Giant Pineapple. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dan uji-t, menggunakan bantuan software IBM SPSS versi 25. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden yang berasal dari PT Great Giant Pineapple. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Great Giant Pineapple. Saran bagi perusahaan Pimpinan PT Great Giant Pineapple sebaiknya lebih meningkatkan lagi komunikasi ke atas dan ke bawah seperti, mengkomunikasikan informasi mengenai tugas, kebijakan-kebijakan terkait organisasi dan mendorong karyawan agar mengkomunikasikan setiap kendala pekerjaan kepada atasan, meningkatkan kenyamanan karyawan dari lingkungan fisik terkait suhu udara pada perusahaan, meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya merencanakan tugas sendiri meskipun tanpa adanya pengawasan dari siapapun.

Kata Kunci: Komunikasi, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

Abstract—This study aims to determine whether there is an influence of communication, work environment, and motivation on the performance of employees at PT Great Giant Pineapple. The data collection method in this study utilizes primary data. Data analysis involves multiple linear regression and t-tests, using IBM SPSS version 25 software. The sample size for this study consisted of 100 respondents from PT Great Giant Pineapple. The sampling technique employed probability sampling with a simple random sampling method. The results of this study support the proposed hypothesis, indicating that communication, work environment, and motivation have a positive and significant impact on the performance of PT Great Giant Pineapple employees. Suggestions for the company include enhancing upward and downward communication, such as providing information about tasks and organizational policies, as well as encouraging employees to communicate any work-related challenges to their superiors. Additionally, efforts should be made to improve the physical work environment, particularly in terms of maintaining optimal air temperature. Furthermore, employees should be encouraged to recognize the importance of planning their tasks independently, even in the absence of supervision.

Keywords: Communication, Work Environment, Motivation, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang penting yang mempelajari hubungan antara manusia dan lingkungan di organisasi. Peran manajemen sumber daya manusia adalah mengendalikan perilaku individu dalam organisasi untuk mencapai kinerja yang efisien dan produktif. Penting bagi perusahaan untuk menghargai dan mengembangkan karyawan sebagai sumber daya manusia yang berkontribusi pada tujuan perusahaan. Kinerja karyawan, yang melibatkan aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama, sangat menentukan kemajuan perusahaan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2009). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi.

Komunikasi yang efektif menjadi kunci dalam mencapai tujuan organisasi, baik antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan (Hamali, 2016). Komunikasi efektif sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini berlaku tidak hanya antara atasan dan bawahan, tetapi juga antara rekan kerja (Nitisemito, 2001). Komunikasi yang harmonis memudahkan pelaksanaan tugas dan mencegah hambatan dalam penyampaian alternatif. Kurangnya komunikasi efektif dapat mengurangi kepercayaan diri karyawan dan berdampak pada kinerja. Hasil penelitian (Prayogi et

al., 2019) dan (Satriowati et al., 2016) yang menemukan adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja.

Lingkungan kerja merupakan hubungan timbal balik antara karyawan dan lingkungan di tempat mereka bekerja (Kohun 2002; dalam Samson 2014). Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan karyawan, efisiensi, kolaborasi, dan retensi mereka (Leblebici, 2012). Faktor-faktor seperti penerangan, suhu udara, kelembaban, kebisingan, dan keamanan di tempat kerja dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2001). Lingkungan kerja terbagi menjadi fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup semua hal yang ada di sekitar tempat kerja yang memengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non-fisik melibatkan hubungan kerja antara atasan, rekan kerja, dan bawahan (Sedarmayanti, 2001). Lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri di perusahaan. Hasil penelitian (Yusnandar, 2019); (Farisi & Fani, 2019) dan (Bahagia et al., 2018) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Selain itu, motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi memiliki peran penting dalam mendorong individu untuk bekerja dengan semangat, tanggung jawab, dan efektivitas (M. S. P. Hasibuan, 2004). Motivasi memainkan peran kunci dalam mencapai tujuan organisasi dan mencapai kepuasan pribadi. Menurut Siagian, (2014) bahwa motivasi melibatkan dorongan dalam diri individu, penyesuaian diri, serta elemen-elemen seperti membangkitkan, mengarahkan, menjaga, dan memiliki tujuan. Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi mencakup promosi, prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab, dan keberhasilan dalam bekerja (Sunyoto, 2012). Indikator-indikator motivasi meliputi kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas/sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, hubungan dengan rekan kerja, dan manajemen waktu (Mangkunegara, 2018). Hasil penelitian (Jufrizen, 2018); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); dan (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

PT Great Giant Pineapple (GGP) adalah perusahaan penanaman modal domestik yang didirikan pada tahun 1979 di Lampung. GGP memiliki luas lahan yang berkembang pesat dan menjadi salah satu produsen nanas terbesar di dunia. Perusahaan juga aktif dalam program tanggung jawab sosial perusahaan dan efisiensi energi. GGP mengelola limbah dengan baik dan menggunakan teknologi fermentasi untuk menghasilkan biogas. Namun, PT GGP menghadapi masalah penurunan produksi dan penyerapan tenaga kerja, yang diduga terkait dengan kurangnya motivasi karyawan akibat kurangnya komunikasi yang efektif dari pimpinan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Great Giant Pineapple Lampung Timur.

2. METODE

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan termasuk dalam kategori penelitian deskriptif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metoda statistika (Azwar, 2007).

2.2 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Great Giant Pineapple dengan objek penelitian ini ada 4 variabel, yaitu sebagai berikut:

- a. Komunikasi (variabel independen)
- b. Lingkungan Kerja (variabel independen)
- c. Motivasi (variabel independen)
- d. Kinerja (variabel dependen)

2.3 Sumber Data

Data primer pada penelitian ini menggunakan kuisioner. Menurut pendapat (Sugiyono, 2017) pengertian kuisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab terkait penelitian yang dilakukan kepada karyawan PT Great Giant Pineapple. Data sekunder pada penelitian ini sesuai

dengan pengertian data sekunder menurut pendapat (Sugiyono, 2017) penulis memperoleh informasi dari kajian pustaka, melalui buku-buku referensi, jurnal, dan penelitian terdahulu.

2.4 Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Great Giant Pineapple. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling* dengan ukuran sampel sesuai dengan teorinya Slovin. Berikut ini cara menentukan ukuran sampel:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel yang dicari

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan 10%

$$n = \frac{31.508}{1 + 31.508 \times (0,1)^2}$$

Maka, n = 31.508/1+315,08

n = 31.508/316,08

n = 99,7

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis mengambil sampel sebanyak 100 karyawan dari jumlah populasi yang ada di PT Great Giant Pineapple.

2.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dalam penelitian ini didefinisikan sebagai berikut:

Tabel 1. Definisi Operasional

Jenis variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Komunikasi (X1)	Komunikasi internal adalah manajemen strategi antara interaksi dan hubungan meliputi komunikasi formal dan informal yang terjadi secara internal dalam suatu organisasi (Welch & Jackson, 2007)	a. komunikasi manajemen lini internal b. komunikasi rekan tim internal c. komunikasi rekan proyek internal d. komunikasi perusahaan internal (Welch & Jackson, 2007)	Skala Likert (STS, TS, N, S, SS) (Sanusi, 2014)
Lingkungan kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah hubungan timbal balik yang ada dalam karyawan dan lingkungan dimana mereka bekerja. (Samson et al., 2015)	Lingkungan kerja mempunyai dua dimensi, yaitu : a. Lingkungan fisik b. Lingkungan psikososial (Samson et al., 2015)	Skala Likert (STS, TS, N, S, SS) (Sanusi, 2014)
Motivasi (X3)	Motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. (Herzberg, 2011)	a. Intrinsik b. Ekstrinsik (Herzberg, 2011)	Skala Likert (STS, TS, N, S, SS) (Sanusi, 2014)
Kinerja Karyawan	Kinerja merupakan perilaku atau tindakan	a. Kinerja tugas b. Kinerja kontekstual	Skala Likert (STS, TS, N, S, SS)

(Y)	yang berhubungan dengan tujuan perusahaan. (Koopmans <i>et al.</i> , 2014)	c. Perilaku kerja kontra produktif (Koopmans <i>et al.</i> , 2014)	(Sanusi, 2014)
-----	---	---	----------------

2.6 Pengujian Instrumen Penelitian

- a. Uji validitas
Menurut (Ghozali, 2013) uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisisioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis faktor dengan bantuan *software* SPSS versi 25.
- b. Uji Reliabilitas
Menurut (Ghozali, 2013) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan kuisisioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuisisioner dalam penelitian ini adalah uji statistic *Cronbach Alpha* suatu variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Pada penelitian ini teknik uji reliabilitas dibantu dengan *software* SPSS versi 25.
- c. Uji Normalitas
Menurut (Ghozali, 2013) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengansumsikan ahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikan > 0,05. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan.

2.7 Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan/dipakai peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Deskripsi Hasil Survei

Deskriptif hasil survei dilakukan untuk mendeskripsikan dan menginterpretasikan sesuatu, misalnya kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang berkembang, proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi, atau tentang kecenderungan yang tengah berlangsung.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dan untuk memprediksi dari nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Untuk melakukan pengujian regresi linier berganda, penulis menggunakan bantuan program *software* SPSS.

Persamaan regresi linier berganda untuk hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + e$$

$$Y_2 = a + b_2X_2 + e$$

$$Y_3 = a + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = variabel kinerja

X1 = variabel komunikasi

X2 = variabel lingkungan kerja

X3 = variabel motivasi

a = konstanta

b_{1,2,3} = koefisien

e = tingkat eror (error term) (Sugiyono, 2017).

2.8 Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. $H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja.
2. $H_1 : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja.
3. $H_0 : b_2 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.
4. $H_2 : b_2 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.
5. $H_0 : b_3 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja.
6. $H_3 : b_3 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Dikatakan berpengaruh apabila $\text{sig} < \alpha$ (0,05). Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ (0,05) maka hipotesis didukung.
2. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ (0,05) maka hipotesis tidak didukung.

Hasil uji t dapat dilihat pada *output coefficient* dari hasil analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Distribusi Kuesioner

Responden pada penelitian ini sebanyak 100 Karyawan PT Great Giant Pineapple. Hasil penyebaran kuesioner penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Distribusi Kuesioner Penelitian

No	Responden	Jumlah Responden
1	Jumlah kuesioner yang disebar	106
2	Jumlah kuesioner yang kembali	106
3	Jumlah kuesioner yang tidak dapat diolah	6
4	Jumlah kuesioner yang dapat diolah	100

Sumber: Lampiran data diolah, 2023

Tabel di atas menjelaskan bahwa kuesioner yang dapat kembali sejumlah 106 kuesioner. Kuesioner yang tidak dapat diolah sebanyak 6 kuesioner karena ketidak lengkapan dalam pengisiannya, sehingga yang dapat diolah yaitu sebanyak 100 kuesioner.

3.2 Karakteristik responden

Karakteristik responden yang diperoleh sesuai dengan kuesioner terdiri dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah responden (orang)	Presentase (%)
Laki-laki	42	42%
Perempuan	58	58%
jumlah	100	100%

Sumber: Lampiran data diolah, 2023

Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa jumlah responden yang terdiri laki-laki sebanyak 42 orang (42%) dan perempuan sebanyak 58 orang (58%). Mayoritas responden pada PT Great Giant Pineapple adalah perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut data karakteristik responden berdasarkan usia:

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah responden	Presentase
1	<25 tahun	35	35%
2	25-35 tahun	48	48%
3	36-45 tahun	8	8%
4	>45 tahun	9	9%
	jumlah	100	100%

Sumber: Lampiran data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan bahwa responden PT Great Giant Pineapple didominasi oleh kelompok usia 25-35 tahun.

c. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut data karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan:

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase
1	SMP	7	7%
2	SMA	75	75%
3	D3	6	6%
4	S1	12	12%
	Jumlah	100	100%

Sumber: Lampiran data diolah, 2023

Berdasarkan table 5 diatas, mayoritas responden PT Great Giant Pineapple berpendidikan SMA yaitu sebanyak 75 orang dengan presentase sebanyak 75%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut data karakteristik responden berdasarkan masa kerja:

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Jumlah responden	presentase
<5 tahun	77	77%
5-10 tahun	21	21%
>10 tahun	2	2%
Total	100	100%

Sumber: Lampiran data diolah, 2023

Berdasarkan data tersebut, mayoritas responden PT Great Giant Pineapple memiliki masa kerja <5 tahun.

3.3 Hasil dan Pembahasan

a. Deskripsi Hasil Penelitian Variabel Komunikasi

Deskripsi jawaban responden untuk variabel komunikasi adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Presentase Jawaban Responden Tentang Komunikasi ke Bawah

Kode Item	Item Pertanyaan	Rata-rata (\bar{x})
X _{1.1}	Atasan mengkomunikasikan informasi mengenai tugas, kebijakan-kebijakan terkait organisasi.	4,07
X _{1.2}	Atasan mengkomunikasikan hasil kinerja ke bawahan	4,16
	Rata-rata (\bar{x})	4,12

Sumber: Lampiran data diolah, 2023

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 2 item pertanyaan tentang komunikasi ke bawah memiliki skor rata-rata 4,15 yang berarti secara keseluruhan menunjukkan bahwa karyawan PT Great Giant Pineapple, menganggap bahwa komunikasi ke bawah yang ada di perusahaan telah sesuai harapan karyawan.

Tabel 8. Presentase Jawaban Responden Tentang Komunikasi ke Atas

Kode Item	Item Pertanyaan	Rata-rata (\bar{x})
X _{1.3}	Karyawan dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan atasan.	4,08
X _{1.4}	Setiap kendala pekerjaan yang terjadi karyawan mengkomunikasikan kepada atasan.	4,07
Rata-rata (\bar{x})		4,08

Sumber: Lampiran data diolah, 2023

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 2 item pertanyaan tentang komunikasi ke atas memiliki skor rata-rata 4,08 yang berarti secara keseluruhan menunjukkan bahwa karyawan PT Great Giant Pineapple, menganggap bahwa komunikasi ke atas yang ada di perusahaan telah sesuai harapan karyawan.

Tabel 9. Presentase Jawaban Responden Tentang Komunikasi Horizontal

Kode Item	Item Pertanyaan	Rata-rata (\bar{x})
X _{1.5}	Karyawan percaya terhadap rekan kerjanya dalam mengerjakan pekerjaan.	4,09
X _{1.6}	Dengan rekan kerja, koordinasi dan kerjasama terhadap pekerjaan dapat dengan mudah terbentuk.	4,18
Rata-rata (\bar{x})		4,14

Sumber: Lampiran data diolah, 2023

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 2 item pertanyaan tentang komunikasi horizontal memiliki skor rata-rata 4,14 yang berarti secara keseluruhan menunjukkan bahwa karyawan PT Great Giant Pineapple, menganggap bahwa komunikasi horizontal yang ada di perusahaan telah sesuai harapan karyawan.

Tabel 10. Presentase Jawaban Responden Tentang Komunikasi Lintas Saluran

Kode Item	Item Pertanyaan	Rata-rata (\bar{x})
X _{1.7}	Perbedaan divisi dan jabatan tidak menjadi penghalang bagi pegawai dalam memperoleh informasi.	4,23
Rata-rata (\bar{x})		4,23

Sumber: Lampiran data diolah, 2023

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 2 item pertanyaan tentang komunikasi lintas saluran memiliki skor rata-rata 4,23 yang berarti secara keseluruhan menunjukkan bahwa karyawan PT Great Giant Pineapple, menganggap bahwa komunikasi lintas saluran yang ada di perusahaan telah sesuai harapan karyawan.

b. Deskripsi Hasil Penelitian Variabel Lingkungan Kerja

Deskripsi jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja karyawan PT Great Giant Pineapple adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Presentase Jawaban Responden Tentang Lingkungan Fisik

Kode Item	Item Pernyataan	Rata-rata (\bar{X})
X _{2.1}	Furniture yang saya gunakan nyaman.	4,07
X _{2.2}	Tidak ada suara bising di kantor ini.	4,15
X _{2.3}	Wilayah ruang kerja saya cukup luas.	4,08
X _{2.4}	Ruang kerja saya memiliki penerangan yang baik.	4,06
X _{2.5}	Suhu di ruang kerja saya sudah sesuai.	4,03
Rata-rata (\bar{X})		4,08

Sumber: Lampiran data diolah, 2023

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 5 item pernyataan tentang lingkungan fisik memiliki skor rata-rata 4,08 Yang berarti secara keseluruhan responden merasa bahwa lingkungan fisik di PT Great Giant Pineapple sudah baik. Samson, et al. (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki kemampuan untuk memengaruhi perilaku karyawan dan secara garis besar lingkungan fisik meliputi sirkulasi udara, furniture yang digunakan, dan kebisingan.

Analisis pada tabel yang menggambarkan bahwa karyawan PT Great Giant Pineapple merasakan nyaman dalam menggunakan furniture, suara di dalam ruangan yang tenang dan ruang kerja yang cukup luas. Hal tersebut mendukung teori yang dikemukakan oleh Challenger (2000) dalam samson, et al (2015) bahwa lingkungan kerja fisik yang lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja.

Tabel 12. Presentase Jawaban Responden tentang Lingkungan Psikososial

Kode Item	Item Pernyataan	Rata-rata (\bar{X})
X _{2.6}	Saya mudah menemui atasan terkait pengembangan diri saya.	4,51
X _{2.7}	Atasan saya menghormati opini karyawan.	4,01
X _{2.8}	Peran dan tanggung jawab saya di nyatakan dengan jelas	4,09
X _{2.9}	Atasan menginformasikan kepada karyawan tentang keputusan penting, perubahan, atau rencana untuk masa depan.	4,23
X _{2.10}	Saya dapat mengandalkan atasan untuk membantu masalah kerja saya.	4,30
Rata-rata (\bar{X})		4,23

Sumber: Lampiran data diolah, 2023

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 5 item pernyataan tentang lingkungan psikososial memiliki skor rata-rata 4,23 Yang berarti secara keseluruhan responden merasa bahwa lingkungan psikososial di PT Great Giant Pineapple sudah baik. Samson, et al. (2015) menyatakan bahwa faktor psikososial lingkungan kerja umumnya dianggap sebagai salah satu isu yang paling penting dalam masyarakat kontemporer dan masa depan karena berkaitan dengan hubungan pekerja dengan rekan kerja maupun atasan.

Analisis pada tabel di atas menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT Great Giant Pineapple merasakan kemudahan untuk menemui atasan, kemudahan untuk mendapatkan informasi, tugas dan tanggung jawab dijelaskan dengan baik, dan atasan yang membantu dalam bekerja. Hal ini mendukung teori yang dikemukakan oleh (Samson et al., 2015) bahwa ada banyak aspek yang dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja, diantaranya termasuk peran kongruen, dukungan supervisor dan gaya kepemimpinan diantara faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh secara individuak dan kolektif terhadap kinerja.

c. Deskripsi hasil penelitian variabel motivasi

Deskripsi jawaban responden untuk variabel motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel 13. Presentase Jawaban Responden tentang Intrinsik

Kode Item	Item Pernyataan	Rata-rata (\bar{X})
X _{3.1}	Lingkungan yang aman menjadi dorongan untuk saya bekerja lebih baik	4,38
X _{3.2}	Saya terdorong untuk memberikan pelayanan yang baik kepada perusahaan karena perusahaan selalu menilai baik pekerjaan saya apabila sesuai dengan prosedur perusahaan	4,29
X _{3.3}	Saya terdorong untuk melakukan tugas dengan baik karena tugas merupakan suatu tanggung jawab.	4,43
X _{3.4}	Saya terdorong untuk merencanakan tugas sendiri tanpa adanya pengawasan dari siapapun	4,07
Rata-rata (\bar{X})		4,29

Sumber: Lampiran data diolah, 2023

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 4 item pernyataan tentang Motivasi Intrinsik memiliki skor rata-rata 4,29 Yang berarti secara keseluruhan menunjukkan bahwa karyawan-karyawan PT Great Giant Pineapple menganggap motivasi intrinsik telah sesuai yang diharapkan karyawan.

Tabel 14. Presentase Jawaban Responden Tentang Ekstrinsik

Kode Item	Item Pernyataan	Rata-rata (\bar{X})
X _{3.5}	Komunikasi yang baik dengan teman dan rekan kerja lain membuat saya terdorong untuk bekerja	4,31
X _{3.6}	Kebijakan perusahaan yang sesuai dan mudah diterima, membuat saya terdorong untuk bekerja	4,21
X _{3.7}	Saya terdorong untuk karena adanya pengarahan yang diberikan kordinator lapangan yang mempermudah pekerjaan saya	4,48
X _{3.8}	Jaminan asuransi kecelakaan saat bekerja menjadi dorongan untuk saya agar tetap melakukan pekerjaan	4,15
X _{3.9}	Saya terdorong untuk rajin bekerja karena pendapatan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	4,25
Rata-rata (\bar{X})		4,28

Sumber: Lampiran data diolah, 2023

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 5 item pernyataan tentang Motivasi Ekstrinsik memiliki skor rata-rata 4,28 Yang berarti secara keseluruhan menunjukkan bahwa karyawan-karyawan PT Great Giant Pineapple menganggap motivasi ekstrinsik telah sesuai yang diharapkan karyawan.

d. Deskripsi Hasil Penelitian Variabel Kinerja

Deskripsi jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 15. Presentase Tentang Kinerja Tugas

Kode Item	Item Pernyataan	Rata-rata (\bar{X})
Y _{.1}	Perencanaan kerja saya telah optimal.	4,07
Y _{.2}	Saya selalu mencatat hasil yang saya capai dalam pekerjaan saya.	4,16
Y _{.3}	Saya mampu memisahkan masalah kerja dari masalah pribadi dalam pekerjaan.	4,08
Y _{.4}	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik.	4,07
Rata-rata (\bar{X})		4,10

Sumber: Lampiran data diolah, 2023

Tabel 15 di atas menjelaskan bahwa dari 4 item pertanyaan yang digunakan secara rata-rata memiliki skor 4,10 artinya secara keseluruhan responden merasa bahwa kinerja tugas sebagai karyawan PT Great Giant Pineapple berjalan cukup baik. (Koopmans et al., 2014), menjelaskan bahwa kinerja tugas mengacu pada kemampuan seorang karyawan melakukan tugas-tugas pekerjaan yang utama, yaitu mencakup kualitas kerja, perencanaan dan pengorganisasian tugas, berorientasi pada hasil, membuat skala prioritas dan bekerja secara efisien. Analisis tabel 25 di atas menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT Great Giant Pineapple memiliki kinerja tugas yang baik, tepat waktu sesuai dengan pengelolaan rencana kerja yang optimal, mampu memisahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan serta karyawan dapat bekerjasama dengan baik.

Tabel 16. Presentase tentang Kinerja Kontekstual

Kode Item	Item Pernyataan	Rata-rata (\bar{X})
Y _{.5}	Saya berani mengambil tanggung jawab lebih.	4,09
Y _{.6}	Saya dapat memulai pekerjaan baru saya, ketika pekerjaan lama telah selesai.	4,18

Y.7	Saya bekerja dengan menjaga keterampilan kerja saya agar tetap <i>up-to-date</i> .	4,23
Y.8	Saya dapat menciptakan solusi kreatif untuk masalah baru.	4,40
Y.9	Saya aktif berpartisipasi dalam rapat kerja.	4,40
Rata-rata (\bar{X})		4,26

Sumber: Lampiran data diolah, 2023

Tabel 16 di atas menjelaskan bahwa 5 item pertanyaan yang digunakan, secara rata-rata memiliki skor 4,26 yang artinya secara responden merasa bahwa kinerja kontekstual sebagai karyawan PT Great Giant Pineapple sudah berjalan dengan cukup baik. (Koopmans et al., 2014), menyatakan bahwa kinerja kontekstual merupakan dimensi yang mengacu kepada perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, lingkungan sosial, dan lingkungan psikologis. Analisis tabel 15 di atas menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT Great Giant Pineapple memiliki kinerja kontekstual yang baik, seperti berani dalam mengambil tanggung jawab kerja, memulai tugas-tugas baru, memiliki kemampuan dan pengetahuan kerja yang *up to date*, serta aktif berpartisipasi dalam kegiatan di lingkungan organisasi.

Tabel 17. Presentase tentang Kinerja Kontraproduktif

Kode Item	Item Pernyataan	Rata-rata (\bar{X})
Y.10	saya mengeluh tentang sesuatu hal yang tidak penting di tempat kerja.	4,44
Y.11	Rekan saya membuat masalah lebih sedikit pada saat bekerja, dibandingkan dengan saya.	4,45
Y.12	Saya mengerjakan pekerjaan dengan santai	4,43
Y.13	Saya sangat memperhatikan aspek negatif yang ada di lingkungan.	4,11
Y.14	Saya menceritakan kepada rekan kerja saya tentang aspek negatif yang ada di lingkungan.	4,41
Rata-rata (\bar{X})		4,36

Sumber: Lampiran data diolah, 2023

Tabel 17 di atas menjelaskan bahwa dari 5 pertanyaan tentang perilaku kerja kontraproduktif memiliki skor rata-rata 4,36, artinya bahwa mayoritas responden merasa bahwa perilaku kerja kontraproduktif sangat jarang terjadi sebagai karyawan PT Great Giant Pineapple. (Koopmans et al., 2014) menyatakan bahwa perilaku kerja kontraproduktif sebagai dimensi yang mengacu kepada perilaku yang dapat mengganggu atau membahayakan bagi kelangsungan dan kesejahteraan organisasi.

3.4 Hasil Analisis Data

a. Analisis regresi linier berganda

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Great Giant Pineapple dengan sampel (n) sebesar 100 responden dan tingkat keyakinan sebesar 90% atau ($\alpha = 0.1$). hasil regresi linier berganda terdapat pada tabel 28 berikut:

Tabel 18. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	14.900	2.932		5.081	.000
	Komunikasi	1.021	.089	.794	11.486	.000
	Lingkungan kerja	.228	.056	.162	4.071	.000
	Motivasi	.150	.073	.144	2.059	.042

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Lampiran data diolah, 2023

Tabel 18 di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta (α) adalah sebesar 14.900. Komunikasi (X1) memiliki nilai (b_1) sebesar 0,794 dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai (b_2) sebesar 0,162 serta Motivasi (X3) memiliki nilai (b_3) sebesar 0,144. Berdasarkan nilai-nilai tersebut maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 0,794 X_1 + 0,162 X_2 + 0,144 X_3$$

Interpretasi hasil uji regresi dari variabel Komunikasi (X1) sebesar 0,794. Hal ini menggambarkan pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi dengan Kinerja Karyawan. Menunjukkan semakin baik dan semakin tinggi komunikasi yang dilakukan oleh perusahaan, maka semakin baik kinerja karyawan. Hasil koefisien regresi yang dimiliki variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,162. Hal ini menggambarkan pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Menunjukkan semakin baik lingkungan kerja di perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin baik dan meningkat. Hasil koefisien regresi dari variabel Motivasi (X3) sebesar 0,144. Hal ini menggambarkan pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

3.5 Pengujian Hipotesis

a. Uji T

Uji T dilakukan untuk menguji apakah variabel Komunikasi (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Motivasi (X3) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Great Giant Pineapple. Pengujian data menggunakan model sebagai berikut:

- A. Jika nilai sig < 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat
- B. Jika nilai sig > 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = (n-k) n = jumlah sampel, k = jumlah variabel yang digunakan, n = 100, k = 3.

Derajat kebebasan (df) = n - k = 100 - 3 = 97

Maka T tabel yang digunakan adalah t (5%) (97) atau t 0,05 (97) = 1,6607

Tabel 19. Hasil Uji T

Variabel bebas	T hitung	T tabel	Sig.	Kesimpulan
Komunikasi	11.486	1,661	0,000	Ha diterima
Lingkungan Kerja	4.071	1,661	0,000	Ha diterima
Motivasi	2.059	1,661	0,042	Ha diterima

Sumber data: Lampiran data diolah, 2023

Tabel 19 menunjukkan bahwa variabel Komunikasi dengan signifikansi 5% memiliki nilai sig. 0,000 < 0,05 dan t hitung (11.486) > dari t tabel (1,661), maka Ha diterima dan Ho ditolak. Secara parsial variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Great Giant Pineapple. Pada variabel lingkungan kerja dengan nilai signifikansi 5% memiliki nilai sig. 0,000 < 0,05 dan t hitung (4.071) > dari t tabel (1,661), maka Ha diterima dan Ho ditolak. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Great Giant Pineapple. Pada variabel motivasi dengan signifikansi 5% memiliki nilai sig. 0,042 < 0,05 dan t hitung (2.059) > dari t tabel (1,661), maka Ha diterima dan Ho ditolak. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Great Giant Pineapple.

3.6 Pembahasan

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan, disimpulkan menjadi beberapa hal terkait yang memengaruhi variabel X1, variabel X2, variabel X3 dan variabel Y, selaras dengan penelitian terdahulu yang menjadi acuan. Berikut pembahasan yang mendukung hipotesis:

a. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Great Giant Pineapple

Berdasarkan hasil perhitungan uji parsial (uji t) yang dilakukan dengan bantuan SPSS versi 25, data yang diperoleh menunjukkan nilai t hitung $>$ t tabel ($11.486 > 1,661$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ menandakan H_a didukung H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi terhadap variabel kinerja karyawan, maka hal ini menunjukkan semakin tinggi dan baik komunikasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Great Giant Pineapple.

Penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Great Giant Pineapple, maka penelitian ini selaras dengan pendapat (Welch & Jackson, 2007) yang menyatakan komunikasi internal terjadi secara terus-menerus di dalam organisasi dan mencakup mulai dari *chat informal hingga managed communication*. Komunikasi internal yang tidak diatur dengan baik dapat menyebabkan berbagai masalah seperti kurangnya efektivitas dan efisiensi kerja, ketidakpuasan di antara pegawai, hingga kekacauan internal di dalam tubuh organisasi.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Great Giant Pineapple

Lingkungan kerja memiliki peranan yang penting untuk meningkatkan kinerja. Pada dasarnya setiap perusahaan berusaha untuk dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang menyenangkan, agar setiap karyawan yang bekerja senang melakukan pekerjaannya. Dengan begitu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, karena karyawan dapat konsentrasi dengan optimal dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan dapat menurunkan semangat dan gairah dalam bekerja, maka karyawan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan. Sehingga hasil kerja karyawan kurang optimal, akibatnya tingkat kinerja karyawan rendah (Javed, 2014).

Berdasarkan hasil perhitungan uji parsial (uji t) yang dilakukan dengan bantuan SPSS versi 25, data yang diperoleh menunjukkan nilai t hitung $>$ t tabel ($4.071 > 1,661$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ menandakan H_a didukung H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Great Giant Pineapple.

Penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Great Giant Pineapple, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung penelitian (Samson et al., 2015) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan faktor lingkungan kerja berdiri sebagai kunci penentu kinerja, artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Great Giant Pineapple

Berdasarkan hasil perhitungan uji parsial (uji t) yang dilakukan dengan bantuan SPSS versi 25, data yang diperoleh menunjukkan nilai t hitung $>$ t tabel ($2.059 > 1,661$) dan nilai signifikan $0,042 < 0,05$ menandakan H_a didukung H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan, maka hal ini menunjukkan semakin tinggi dan baik motivasi yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan pula kinerja karyawan pada PT Great Giant Pineapple.

Penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Great Giant Pineapple, hal ini selaras dengan pendapat (Herzberg, 2011) yang menyatakan motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang menyebabkan orang berpartisipasi berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang menyebabkan orang berpartisipasi secara maksimal karena adanya perangsang dari luar

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Great Giant Pineapple dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan ketika perusahaan melakukan komunikasi dengan baik terhadap karyawan, maka akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga tingkat kinerja karyawan akan meningkat.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja di perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin baik dan meningkat.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan pada perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

REFERENCES

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 1*(No. 1).
- Amstrong, M., & Baron, A. (1998). *Performance Management - The New Realities*. Intitute of Personnel and Development.
- Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia, Vol. 1*.
- Bishop, J. M. (1987). The Recognition and Reward of Employee Performance. *Journal of Labor Economics, Vol. 5*(No. 4).
- Dessler, G. (2009). *Manajemen SDM buku 1*. Indeks.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *International Conference on Global Education VII, 1*(1).
- Fitrah, M., & Luthfiah. (2017). *Metodologi Penelitian; Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus*. CV Jejak.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). CAPS.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *In Prosiding Seminar Nasional USM, Vol. 2*(No. 1).
- Javed, M. B. (2014). Determinants of Work Environment and Its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions. *International Journal of Learning and Development, 4*.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding The National Conference on Management and Business (NCMAB), Vol. 1*.
- Leblebici, D. (2012). Impact of Workplace Quality on Employee's Productivity: Case Study of A Bank in Turkey. *Journal of Business, Economics & Finance, 1*(1).
- Maidiyanto, R., Asmui, A., & Sompa, A. T. (2021). the Effect of Work Motivation, Work Environment and Quality of Communication on Employee Performance At the Regional Secretariat of South Kalimantan Province, Indonesia. *European Journal of Human Resource Management Studies, 5*(2), 122–152. <https://doi.org/10.46827/ejhrms.v5i2.1108>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mc Celland, D. (2017). *Human Motivation*. Cambridge University Press.
- Nitisemito, A. S. (2001). *Manajemen Personalia* (Edisi Kedu). Ghalia Indonesia.
- Polancik, G. (2009). *Empirical Research Method Poster*. Salemba Empat.
- Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia* (Edisi Pert). BPFE.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research, Vol. 1*. <https://doi.org/10.2991/icas-19.2019.88>

- Samson, G. N., Waiganjo, M., & Koima, J. (2015). Effect of Workplace Environment on The Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Academic Research and Reflection*, 3(12).
- Sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Sanusi, A. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Satriowati, E., Paramita, P. D., & Hasiholan, L. B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Laundry Elephant King. *Journal of Management*, Vol. 2(No. 2).
- Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Angkasa.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol 17(No. 2). <https://doi.org/https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.145-154>
- Vischer, J. C. (2008). Towards an Environmental Psychology of Workspace: How People are Affected by Environments for Work. *Journal of Architectural Science Review*, Vol. 51(No. 2).
- Wibowo. (2014). *Prilaku Dalam Organisasi* (Edisi Kedu). PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusnandar, W. (2019). Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On The Performance Of Employees At The Office Of Bank Indonesiamedan North Sumatera. *International Conference On Global Education Vii*, 1(1).