

**PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada PT Great Giant Pineapple)**

**SKRIPSI**

**Oleh**

**DONI JUNANTO**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2023**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Study Pada PT Great Giant Pineapple)**

**Oleh**

**DONI JUNANTO**

PT Great Giant Pineapple merupakan salah satu perusahaan industri yang bergerak di bidang pengolahan makanan dan minuman di Indonesia. Penulisan Skripsi 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 *non-probability sampling* dengan metode *convenience 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**

### **THE EFFECT OF COMMUNICATION, WORK ENVIRONMENT AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE**

**(Study at PT Great Giant Pineapple)**

**By**

**DONI JUNANTO**

*PT Great Giant Pineapple is an industrial company engaged in the food and beverage processing sector in Indonesia. Writing this thesis aims to determine how far the influence of communication, work environment and motivation on the performance of employees of PT Great Giant Pineapple. The data collection method in this study uses primary data. Data analysis used multiple linear regression and t-test, using IBM SPSS version 25 software. The sample in this study were 100 respondents from PT Great Giant Pineapple. The sampling technique uses non-probability sampling with convenience sampling method.*

*The results of this study support the proposed hypothesis, communication, work environment and motivation have a positive and significant effect to the performance of PT Great Giant Pineapple employees. Suggestions for the company The leadership of PT Great Giant Pineapple should further increase upward and downward communication such as communicating information about tasks, policies related to the organization and encouraging employees to communicate any work constraints to superiors, increasing employee comfort from the physical environment related to air temperature in companies, increasing employee awareness of the importance of planning their own tasks even without supervision from anyone.*

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

**PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada PT Great Giant Pineapple)**

Oleh

**Doni Junanto**

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar

**SARJANA MANAJEMEN**

Pada

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2023**

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMUNIKASI,  
LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI PADA PT GREAT GIANT  
PINEAPPLE)**

Nama Mahasiswa : **Doni Junanto**

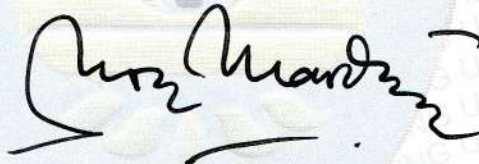
Nomor Pokok Mahasiswa : 1811011048

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

**MENYETUJUI**

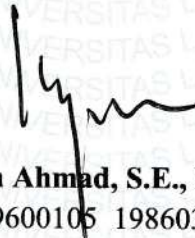
Komisi Pembimbing



**Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.**

NIP 19701106 199802 2001

Ketua Jurusan Manajemen




**Aripin Ahmad, S.E., M.Si.**

NIP 19600105 198603 1005

**MENGESAHKAN**

1. Tim Penguji

Ketua Penguji : **Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.**



Penguji Utama : **Yuningsih, S.E., M.M.**



Sekretaris Penguji : **Dr. Keumala Hayati, S.E., M.Si.**



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



**Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si.**  
**NIP 19660621 199003 1003**

**Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 21 September 2023**

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Doni Junanto

NPM : 1811011048

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi ini dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT Great Giant Pineapple adalah benar-benar hasil penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau hasil karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan-penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian pernyataan ini peneliti buat dengan sebenarnya, atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Bandar Lampung, 22 Agustus 2023

Yang Membuat Pernyataan



Doni Junanto

NPM 1811011048

## **RIWAYAT HIDUP**

Peneliti dilahirkan di desa Surabaya, Kecamatan Padang Ratu, Kabupaten Lampung Tengah, Provinsi Lampung, pada tanggal 15 Juli 1999, sebagai anak kelima dari delapan bersaudara, dari pasangan Bapak Nasimin dan Ibu Sumarni.

Pendidikan yang telah ditempuh adalah pendidikan taman kanak-kanak (TK) R.A. Al-Hidayah Surabaya (2005), Pendidikan Sekolah Dasar (SD) diselesaikan di SDN 2 Surabaya pada (2012), Madrasah Tsanawiyah (MTs) di MTs Ma'arif 7 Padang Ratu (2015), dan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMAS Ma'arif 5 Padang Ratu (2018). Peneliti juga berhasil menjadi mahasiswa di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, melalui jalur PMPAP.

Selama kuliah, peneliti juga aktif mengikuti organisasi, yakni organisasi internal dan eksternal kampus antara lain : Himpunan Mahasiswa Manajemen sebagai anggota pada tahun 2018, EBEC FEB sebagai anggota pada tahun 2018, Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon Ekonomi dan Bisnis sebagai Ketua Rayon pada tahun 2020-2021, Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Komisariat Universitas Lampung sebagai Wakil Ketua 1 Bidang Internal pada tahun 2022-2023.



## **MOTTO**

“Hiduplah Seakan Kamu Besok Akan Mati, Belajarlah Seakan Kamu Akan Hidup Selamanya”

“Selesaikan Apa Yang Sudah Kamu Mulai”

“Jangan Berhenti Ketika Lelah, Berhentilah Ketika Selesai”

## **PERSEMBAHAN**

Bismillahirrahmanirrahim

Puji Syukur selalu terucapkan ke hadirat Allah SWT yang maha kuasa akan segala sesuatu. Salawat dan salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW.

Ku persembahkan skripsi ini untuk:

Ayahku Alm. Nasimin dan Ibuku Almh. Sumarni

Yang telah membesarkan, mendidik, membimbing, mendoakan, mendukung dan melimpahkan kasih sayangnya serta selalu menjadi motivasiku untuk terus berjuang menggapai cita-cita, semoga diampuni dari dosa, dijauhkan dari neraka dan dianugerahkan surga serta mendapat ketenangan disisi-Nya.

Kakakku Ida Riyanti, Ardianto, Oni Ariswan, dan Leni Nurita serta Adikku Ma'ruf Rizal, Ade Bayu Kurniawan, Reza Mulyana.

Yang selalu mendukung, mendoakan, dan memberikan semangat.

Seluruh keluarga besar Nasimin dan Sumarni

Para Dosen tenaga kependidikan yang telah berjasa memberikan bimbingan dan ilmu yang berharga.

Sahabat-sahabat dan teman-teman seperjuangan, almamater tercinta Universitas Lampung.

## SANWACANA

Alhamdulillah rabbil'aalamiin, puji syukur ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT Great Giant Pineapple”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Lampung.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tentunya dalam menyelesaikannya tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Ir. Lusmelia Afriani, D.E.A.IPM. selaku Rektor Universitas Lampung yang mengesahkan ijazah dan gelar sarjana kami, sehingga peneliti termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Bapak Aripin Ahmad, S.E., M.Si. dan Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M. selaku pembimbing yang telah memberikan motivasi, ilmu, saran, kritik, dan arahan serta sabar dan ikhlas membimbing selama proses penyelesaian skripsi.
5. Ibu Yuningsih, S.E., M.M. selaku pembimbing akademik sekaligus pembahas 1 pada seminar proposal dan hasil yang telah memberikan ilmu, masukan, kritik, dan sarannya.
6. Ibu Dr. Keumala, S.E., M.Si. selaku pembahas 2 pada seminar proposal dan hasil yang telah memberikan ilmu, masukan, kritik dan sarannya.

7. Bapak Mirwan Karim, S.E., M.M. selaku pembahas 3 pada seminar proposal yang telah memberikan ilmu, masukan, kritik dan sarannya.
8. Ibu Lis Andriani, S.E., M.Si. selaku pembahas 4 pada seminar proposal yang telah memberikan ilmu, masukan, kritik dan sarannya.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu dan pembelajaran yang luar biasa selama masa perkuliahan.
10. PT Great Giant Pineapple yang telah mengizinkan Peneliti untuk melakukan penelitian, memberikan bantuan dan dukungan kepada peneliti selama menyelesaikan penelitian ini.
11. Keluargaku tersayang, Alm. Ayah, Almh. Ibu, Mba Ida, Mas Ardi, Mas Oni, Mba Leni, Dek Rizal, Dek Bayu, Dek Reza, seluruh ponakan Eva, Fauzan, dan Arlina, serta seluruh Mamas ipar Mas Saring dan Mas Ipin yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan dari awal perkuliahan sampai pada tahap penyelesaian skripsi ini dengan baik.
12. Keluarga besar ku tercinta, Kakek, Nenek, Paman, Bibi, dan kakak-kakak dan adik-adik sepupu ku yang selalu memberi ku semangat dan dorongan dalam hal apapun. Terima kasih telah menjadi bagian dari penyemangat terbesar dalam kehidupan peneliti.
13. Orang spesial ku saat ini Indriana yang selalu menemani dan meluangkan waktunya untuk senantiasa membantu peneliti dalam hal apapun, terima kasih sudah menjadi sosok dalam berbagi canda, tawa, suka, dan duka selama ini, terima kasih atas semangat, dukungan, dan bantuannya selama ini sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini, semoga kita bisa sukses mencapai cita-cita kita bersama.
14. Sahabatku Nur Hamzah, Ridwan Firmansyah, Adhari dan Wiwit Melya Lestari yang selalu memberikan semangat dan tempat peneliti berbagi suka duka dalam penyelesaian skripsi. Terima kasih atas informasi yang telah diberikan kepada peneliti untuk bisa menyelesaikan skripsi ini. semoga kita diberikan kesuksesan dalam hidup kita.
15. Keluarga kedua ku PMII yang telah menjadi rumah dan saksi perjalanan kuliah ku ini. terima kasih kepada sahabat-sahabat yang telah membantu memberikan *support*.

16. Teman-teman seperjuangan, dalam hal ini tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Semoga hal-hal baik yang telah kalian berikan akan kembali baik kepada kalian, sukses selalu.
17. Kyai satpam FEB Unila terima kasih sudah banyak membantu peneliti selama perkuliahan hingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini.
18. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada peneliti selama menyelesaikan penelitian ini.
19. Almamater yang ku banggakan, Universitas Lampung.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kasih sayang dan perlindungannya kepada kita semua. Akhir kata, peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi sedikit harapan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat dan berguna bagi kita semua.

Bandar Lampung, 22 September 2023  
Peneliti

**Doni Junanto**  
NPM 1811011048

## DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR GAMBAR .....	i
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR LAMPIRAN.....	vi
I. PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
II. LANDASAN TEORI .....	13
2.1 Tinjauan Pustaka .....	13
2.2 Komunikasi .....	13
2.3 Lingkungan Kerja.....	15
2.4 Motivasi.....	18
2.5 Kinerja .....	19
2.6 Penelitian Terdahulu.....	21
2.7 Kerangka Pemikiran .....	23
2.8 Hipotesis .....	24
III. METODOLOGI PENELITIAN .....	26

3.1	Jenis Penelitian .....	26
3.2	Objek Penelitian .....	26
3.3	Sumber Data .....	27
3.4	Metode Pengumpulan Data .....	27
3.5	Populasi Dan Sampel Penelitian.....	28
3.6	Definisi Operasional Variabel .....	29
3.7	Pengujian Instrumen Penelitian.....	30
3.8	Analisis Data .....	38
3.9	Pengujian Hipotesis .....	39
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....		40
4.1	Hasil Distribusi Kuesioner .....	40
4.2	Karakteristik responden.....	40
4.3	Hasil dan Pembahasan .....	42
4.4	Hasil Analisis Data .....	51
4.5	Pengujian Hipotesis .....	53
4.6	Pembahasan .....	54
V. SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN .....		57
5.1	Simpulan.....	57
5.2	Saran .....	57
5.3	Keterbatasan Penelitian .....	58

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Kerangka Pemikiran.....	24



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Aktivitas SDM di PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah tahun 2023...	6
2. Tingkat Pendidikan Karyawan PT Great Giant Pineapple 2019-2020 .....	7
3. Komposisi Karyawan Berdasarkan Status Kepegawaian dan Wilayah Kerja (Orang) Pt Great Giant Pineapple Tahun 2019.....	9
4. Komposisi Karyawan Berdasarkan Status Kepegawaian dan Wilayah Kerja (Orang) PT Great Giant Pineapple Tahun 2020.....	9
5. Data Produksi PT Great Giant Pineapple Tahun 2019-2020 .....	10
6. Penelitian terdahulu .....	21
7. Definisi operasional .....	29
8. Hasil Uji Validitas KMO MSA untuk Variabel Komunikasi Lingkungan Kerja Motivasi dan Kinerja.....	31
9. Koefisien Nilai R <i>Cronbach's Alpha</i> .....	34
10. Hasil Uji Reliabilitas.....	34
11. Uji Normalitas.....	37
12. karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin .....	40
13. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	41
14. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	41
15. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	42
16. Presentase Jawaban Responden Tentang Komunikasi Manajemen Lini Internal .....	43
17. Presentase Jawaban Responden Tentang Komunikasi Rekan Tim Internal ..	43
18. Presentase Jawaban Responden Tentang Komunikasi Rekan Proyek Internal .....	44
19. Presentase Jawaban Responden Tentang Komunikasi Perusahaan Internal ..	44
20. Presentase Jawaban Responden Tentang Lingkungan Fisik.....	45

21. Presentase Jawaban Responden tentang Lingkungan Psikososial .....	45
22. Presentase Jawaban Responden tentang Intrinsik .....	47
23. Presentase Jawaban Responden Tentang Ekstrinsik .....	48
24. Presentase tentang Kinerja Tugas .....	49
25. Presentase tentang Kinerja Kontekstual .....	49
26. Presentase tentang Kinerja Kontraproduktif .....	50
27. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	52
28. Hasil Uji T .....	53

## **DAFTAR LAMPIRAN**

### **Lampiran**

1. Lampiran Kuesioner Penelitian
2. Distribusi Karakteristik Responden
3. Hasil Tabulasi Jawaban 100 Responden
4. Hasil Uji Validitas
5. Hasil Uji Reliabilitas
6. Uji Normalitas
7. Uji Regresi Linier Berganda
8. Pemberitahuan Penelitian
9. SK Pembimbing
10. SK Ujian
11. Berita Acara Ujian
12. Jurnal

# I. PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan sebuah sistem tata kelola perekonomian yang dimana fungsinya yaitu mengolah dan menjalankan sumber daya yang ada, untuk menghasilkan produk atau jasa. Perusahaan dalam menjalankan kegiatannya, tentu tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Seluruh aktivitas perusahaan akan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi.

Komunikasi tidak hanya terjadi antara atasan dengan bawahan namun juga antara sesama rekan kerja, sehingga setiap karyawan mampu bekerja dengan baik. Hamali (2016) mengatakan bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sehingga apabila komunikasi belum harmonis atau terjadi *miss communication* antara bawahan dengan atasan, serta sesama karyawan, faktor *miss communication* ini akan menghambat tersalurnya alternatif yang perlu disampaikan. Komunikasi ini akan berdampak menurunnya rasa kepercayaan diri beberapa karyawan untuk bekerja secara efektif. Selain komunikasi, motivasi juga memengaruhi kinerja.

Lingkungan kerja menurut Kohun (2002) dalam Samson (2014) adalah jumlah hubungan timbal balik yang ada dalam karyawan dan lingkungan dimana mereka berkerja. Karyawan akan merasa puas ketika mereka merasakan lingkungan terdekatnya baik lingkungan fisik maupun keadaan emosional bersesuaian dengan kewajiban mereka dan seberapa baik karyawan terhubung langsung dengan lingkungan tempat mereka berkerja organisasi mereka, mempengaruhi tingkat kesalahan, efisiensi dan inovasi, kolaborasi dengan karyawan lain, ketidakhadiran dan akhirnya retensi mereka (Leblebici, 2012). Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan,

diantaranya adalah penerangan/cahaya di tempat kerja, temperatur/suhu udara di tempat kerja kelembaban di tempat kerja sirkulasi udara ditempat kerja kebisingan di tempat kerja getaran mekanis di tempat kerja bau tidak sedap ditempat kerja tata warna ditempat kerja dekorasi ditempat kerja keamanan di tempat kerja. Berkerja di lingkungan yang nyaman seperti teman kerja yang siap untuk membantu dan berinteraksi satu sama lain saat berkerja bahkan pimpinan perusahaan memperlakukan semua karyawan sama sehingga dapat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan serta kinerja seluruh organisasi. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk berkerja optimal.

Sedarmayanti (2009) menyatakan secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito (2001) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki jabatan sama di dalam perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau pendorong kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik. Menurut Hasibuan (2004) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Siagian (2014) motivasi kerja adalah daya pendorong yang

mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya. Abraham dalam Mangkunegara (2018) motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktivitas dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi.

Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Adapun elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2014). Sutrisno (2016) mengatakan bahwa motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketengan psikologis. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Jadi, komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai. Menurut Sunyoto (2012) faktor-faktor yang memengaruhi motivasi ada yaitu: promosi, prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab, dan keberhasilan dalam bekerja. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Adapun indikator motivasi menurut Mangkunegara (2018) meliputi: kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas/sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, rekan kerja, yang dipilih dan pemanfaatan waktu.

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi, organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Koopmans *et al.* (2014) mendefinisikan kinerja individu sebagai kebiasaan atau tindakan yang relevan terhadap tujuan perusahaan. Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata *job performance* dan disebut *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan. Banyak sekali definisi atau pengertian dari kinerja yang

dikatakan oleh para ahli, namun semuanya memiliki beberapa kesamaan arti dan makna dari kinerja tersebut. Kinerja individu menunjukkan bahwa kinerja tidak dapat diverifikasi. Organisasi dapat menggunakan bonus langsung dan penghargaan berdasarkan kinerja individu jika kinerja karyawan terlihat. Bishop (1987) menyelidiki kinerja karyawan dan mengungkapkan pengakuan itu dan penghargaan atas kinerja karyawan mengarahkan diskriminasi antara karyawan produktivitas.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2009). Menurut Armstrong & Baron (1998) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil kerja yang dicapai dari pekerjaan tersebut, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Koopmans *et al.* (2014) indikator untuk mengukur kinerja karyawan, kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan kinerja kontraproduktif.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang sudah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

#### 1) Komunikasi

Pimpinan bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja dan seakurat mungkin mengkomunikasikan penilaian kepada bawahannya, para pemimpin harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi karyawan dan bagaimana menyampaikannya. Disamping itu pemimpin perlu berkomunikasi secara intens dengan bawahannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk

mencapai tujuannya. hasil penelitian Prayogi *et al.* (2019) dan Satriowati *et al.* (2016) yang menemukan adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja.

## 2) Lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Hasil penelitian Yusnandar (2019); Farisi & Fani (2019) dan Bahagia *et al.* (2018) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

## 3) Motivasi

Karyawan merupakan bagian penting dalam perjalanan organisasi/perusahaan, hal ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan. Bila karyawan memiliki motivasi yang sangat kuat untuk melakukan pekerjaan, maka hasil yang diperoleh juga akan baik. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi mencapai tujuannya. Hasil penelitian Jufrizen (2018); Ainanur & Tirtayasa (2018); dan Hasibuan & Silvy (2019) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

PT GGP didirikan pada tahun 1979, merupakan perusahaan penanaman modal domestik. Pada awal berdiri, lahan hak guna usaha (HGU) yang dikelola perusahaan seluas 4.983 hektare (ha). GGP mulai melakukan penelitian terhadap tanaman nanas dengan varietas *Smooth Cayenne*. Produksi perdana perusahaan mencapai sekitar 63.000-ton buah nanas atau sekitar 503.690 *standard case* (sc) nanas kaleng dan terus meningkat seiring perluasan lahan. PT GGP memulai kegiatan operasinya dengan lokasi perkebunan dan pabrik pengalengan terletak di Terbanggi Besar, Lampung. Perseroan melakukan penggabungan usaha dengan PT Multi Agro Corporation dan PT Harapan Tani Bakti sehingga keseluruhan lahan HGU hingga saat ini seluas 29.668,42 ha dengan bangga GGP ikut menempatkan Indonesia sebagai tiga besar penghasil nanas dunia (sekitar 15-17% dari total konsumsi dunia).



PT GGP secara konsisten juga melakukan berbagai kegiatan yang dapat mendukung kelestarian hidup dan peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui program-program *corporate social responsibility* (CSR) melampaui kepatuhan terhadap hukum, bahkan kami telah menjalankannya jauh sebelum lahirnya Undang-Undang No. 40 tahun 2007 tentang perseroan terbatas. Di bidang energi, GGP terus meningkatkan perilaku dan budaya efisiensi energi, antara lain dengan mematikan lampu piranti elektronik apabila tidak digunakan, menggantikan lampu biasa (TL) dengan LED, melakukan berbagai kampanye penghematan energi serta melakukan perbaikan secara terus menerus untuk menghindari pemborosan energi. PT GGP dalam mengurangi penggunaan dan ketergantungan pada batubara sebagai sumber pembangkit PLTU, GGP telah mampu meningkatkan penggunaan biogas sebagai sumber pembangkit PLTU hingga 30%. PT GGP juga menerapkan dengan sungguh-sungguh ISO 50001, sehingga dapat menghemat bahan bakar solar hingga 1.242 kiloliter.

Limbah yang selama ini menjadi masalah besar bagi industri, termasuk industri pengolahan makanan, mampu dimanfaatkan dengan baik oleh GGP dengan rata-rata setiap hari mengolah 2.500 ton buah nanas menjadi kaleng dan jus, disamping menghasilkan limbah padat, GGP juga menghasilkan limbah cair sekitar 5000 meter kubik setiap hari, atau 1,8 juta meter kubik per tahun, namun dengan teknologi fermentasi, limbah cair tersebut bisa dikelola menghasilkan biogas yang digunakan sebagai sumber energi pengganti batubara.

PT Great Giant Pineapple di Lampung Tengah terletak di JL. Terbanggi Besar, Km. 77, Terbanggi Besar, Kabupaten Lampung Tengah, Lampung 34163. Jumlah karyawan di PT Great Giant Pineapple adalah 31.508 karyawan.

**Tabel 1 Aktivitas SDM di PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah tahun 2023**

<b>Hari Kerja</b>	<b>Jam Masuk Kerja</b>	<b>Istirahat</b>	<b>Jam Keluar Kerja</b>
Senin	07.45	12.00-13.00	16.00
Selasa	07.45	12.00-13.00	16.00
Rabu	07.45	12.00-13.00	16.00

Hari Kerja	Jam Masuk Kerja	Istirahat	Jam Keluar Kerja
Kamis	07.45	12.00-13.00	16.00
Jum'at	07.45	11.30-13.30	16.00
Sabtu	07.45	12.00-13.00	14.00

Sumber : PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah 2023

Data pada Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa waktu bekerja pegawai dari hari senin sampai hari jumat adalah 7 jam/hari sedangkan untuk hari sabtu tingkat produktivitas pegawai adalah 5 jam/hari. Data di atas tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah total jam kerja dalam satu bulan adalah 174 jam/bulan. Aktivitas SDM pada PT Great Giant Pineapple juga untuk karyawan tertentu memiliki jadwal yang berbeda dengan karyawan *office* lainnya, jadwal lembur karyawan memiliki perbedaan pula dalam masing-masing divisi yang bersifat tentatif sesuai kebutuhan, sehingga beberapa karyawan mengatakan bahwa jam kerja membuat beban kerja menjadi tinggi karena mereka harus kerja dari senin sampai sabtu dan harus mengejar target tugas harian mereka, mengejar target juga berupaya untuk mendapatkan kompensasi yang tinggi.

**Tabel 2 Tingkat Pendidikan Karyawan PT Great Giant Pineapple 2019-2020**

Rentang Umur	2019		2020	
	Jumlah Total	%	Jumlah Total	%
S3	2	0.01%	2	0.01%
S2	17	0.05%	18	0.06%
S1	857	2.54%	812	2.58%
Diploma (D1-D3)	84	0.25%	75	0.24%
SMA & Sederajat	30.934	91.54%	28.848	91.56%

Rentang Umur	2019		2020	
	Jumlah Total	%	Jumlah Total	%
SMP & Sederajat	1302	3.85%	1.222	3.88%
SD & Sederajat	596	1.76%	531	1.69%
Jumlah Total	33.792	100%	31.508	100%

Sumber : PT Great Giant Pineapple

Tabel 2 menunjukkan perbandingan jumlah karyawan PT Great Giant Pineapple tahun 2019-2020 berdasarkan tingkat pendidikannya dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Tidak adanya penambahan/pengurangan pada tingkat pendidikan S3 di tahun 2020 dengan jumlah karyawan 2 orang
2. Tahun 2020 terdapat penambahan jumlah karyawan yang berpendidikan S2 dengan jumlah karyawan 18 orang
3. Tahun 2020 terdapat pengurangan jumlah karyawan yang berpendidikan S1 namun secara persentase ada peningkatan dengan jumlah karyawan 812 dan persentase sejumlah 2.58%
4. Tahun 2020 terdapat penurunan jumlah karyawan yang berpendidikan diploma dengan jumlah karyawan 75
5. Tahun 2020 terdapat penurunan dari segi kuantitas karyawan namun peningkatan dari segi persentase yang memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu 28.848 karyawan dan persentase 91.56%
6. Tahun 2020 terdapat penurunan jumlah karyawan dari segi kuantitas meskipun meningkat secara persentase karyawan yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SMP & sederajat yaitu 1.222 karyawan dan persentase sebesar 3.88%
7. Tahun 2020 terdapat penurunan jumlah karyawan yang berpendidikan terakhir SD & sederajat yaitu 531 karyawan
8. Secara umum dilihat dari tingkat pendidikan, karyawan terbanyak memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA.

9. Secara umum jumlah karyawan PT Great Giant Pineapple tahun 2020 mengalami penurunan sebanyak 2.284 karyawan.

Tingkat pendidikan dapat merubah pola pikir yang lebih baik dari seseorang, karyawan yang bekerja dengan dibekali pendidikan yang tinggi dapat dikatakan lebih dapat menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga kinerja dari perusahaan dapat puas dirasakan. Good (2006) dalam Kagaari dan Munene (2007), menyatakan bahwa pendidikan sebagai suatu proses perkembangan kecakapan seseorang dalam bentuk sikap dan perilaku yang berlaku dalam masyarakat. Proses dimana seseorang dipengaruhi oleh lingkungan yang dipimpin khususnya di dalam lingkungan sekolah sehingga dapat mencapai kecakapan sosial dan dapat mengembangkan kepribadiannya. Karyawan yang memiliki tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi harus dapat dimanfaatkan maksimal oleh perusahaan.

**Tabel 3 Komposisi Karyawan Berdasarkan Status Kepegawaian dan Wilayah Kerja (Orang) Pt Great Giant Pineapple Tahun 2019**

Keterangan	2019			
	Jakarta	Lampung	Jumlah Total	%
Karyawan Tetap	131	5.526	5.657	17%
Karyawan Kontrak	48	3.374	3.422	10%
Karyawan musiman	1	24.712	24.713	73%
Total karyawan	180	33.612	33.792	100%

Sumber : PT Great Giant Pineapple

**Tabel 4 Komposisi Karyawan Berdasarkan Status Kepegawaian dan Wilayah Kerja (Orang) PT Great Giant Pineapple Tahun 2020**

Keterangan	2020			
	Jakarta	Lampung	Jumlah Total	%
Karyawan Tetap	130	5.067	5.197	16%
Karyawan Kontrak	52	2.663	2.715	9%
Karyawan musiman	2	23.594	23.596	75%

Keterangan	2020			
	Jakarta	Lampung	Jumlah Total	%
Total karyawan	184	31.324	31.508	100%

Sumber : PT Great Giant Pineapple

Data di atas menunjukkan jumlah karyawan di tahun 2019-2020 dari masing-masing komposisi status kepegawaian dan wilayah kerjanya. Jumlah karyawan dari masing-masing komposisi dan wilayah kerja cenderung menurun. Kenaikan jumlah karyawan di tahun 2020 ada pada wilayah kerja Jakarta dengan komposisi karyawan kontrak dan karyawan musiman, selebihnya mengalami penurunan dari segi kuantitas. Komposisi kepegawaian dan wilayah kerja yang berbeda tentunya akan memengaruhi tingkat kinerja karyawan, apabila perusahaan tidak mampu mengakomodasi karyawan dengan baik maka kinerja tidak akan maksimal.

**Tabel 5 Data Produksi PT Great Giant Pineapple Tahun 2019-2020**

Tahun	Hasil produksi			
	Nanas Kaleng	Pisang	Nanas Segar	Jambu Kristal
2019	623 Kiloton	88.271 Ton	51.166 Ton	5.807 Ton
2020	609 Kiloton	81.777 Ton	43.838 Ton	6.832 Ton

Sumber : PT Great Giant Pineapple

Data di atas menunjukkan penurunan dan peningkatan produksi dari tahun 2019-2020. Hasil produksi nanas kaleng mengalami penurunan produksi sekitar 2% dibandingkan tahun 2019 sebesar 623 Kiloton, hasil produksi pisang mengalami penurunan sekitar 7% dibandingkan dengan tahun 2019 88.271 Ton, hasil produksi nanas segar mengalami penurunan sekitar 14% dibandingkan dengan tahun 2019 sebesar 51.166 Ton, hasil produksi jambu kristal mengalami kenaikan sekitar 15% dibandingkan dengan tahun 2019 sebesar 6.832 Ton. Mengenai hasil produksi tersebut akan sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, sehingga perusahaan harus mampu konsisten untuk menjaga hasil produksi untuk tetap optimal.

Permasalahan pada PT Great Giant Pineapple dapat dilihat dari beberapa aspek yang terjadi penurunan salah satu contohnya yaitu penurunan dari hasil produksi

dan penyerapan tenaga kerja. Hasil observasi dan wawancara terhadap karyawan ditemukan adanya hubungan masalah tingkat motivasi kerja yang dilakukan PT Great Giant Pineapple masih belum memberikan pengaruh baik terhadap pegawai sehari-hari karena komunikasi yang dilakukan pimpinan masih kurang kepada pegawai sehingga masalah terjadi kurangnya motivasi mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini berkaitan dengan cara karyawan memotivasi diri sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga secara tidak langsung mengakibatkan masalah kinerjanya juga menurun.

Penjelasan dari uraian latar belakang masalah dan fenomena di atas, hal ini mendorong peneliti untuk mengambil judul **“Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan PT Great Giant Pineapple”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Great Giant Pineapple?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Great Giant Pineapple?
- 3) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Great Giant Pineapple?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Great Giant Pineapple.

- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Great Giant Pineapple.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Great Giant Pineapple.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi:

1. PT Great Giant Pineapple

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi, masukan, dan saran yang membangun sehingga meningkatkan kinerja karyawan PT Great Giant Pineapple melalui komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi.

2. Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta dapat menjadi salah satu referensi bagi para akademisi dan bagi penelitian lebih lanjut yang memiliki topik yang sama.

## **II. LANDASAN TEORI**

### **2.1 Tinjauan Pustaka**

Teori yang disajikan dalam penelitian ini menjabarkan hubungan antar beberapa konsep yang digunakan untuk menyelesaikan masalah penelitian. Konsep-konsep tersebut kemudian akan dijabarkan menjadi variabel-variabel penelitian. Berdasarkan penemuan-penemuan tersebut peneliti kemudian menyajikan suatu kerangka teori yang menjelaskan tentang hubungan antara dua variabel yang akan diteliti. Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: teori komunikasi, lingkungan kerja, motivasi, dan teori kinerja.

### **2.2 Komunikasi**

Penjelasan teori komunikasi dan indikator komunikasi merujuk pada teori para ahli yang digunakan peneliti dijelaskan sebagai berikut:

#### **1. Pengertian Komunikasi**

Pace & Faules (2006) mengemukakan komunikasi merupakan suatu proses, di dalamnya terdapat dua bentuk umum tindakan yang terjadi yaitu pertunjukan pesan dan penafsiran pesan. Pertunjukan pesan berarti menyebarkan sesuatu sehingga dapat terlihat secara lengkap dan menyenangkan. Sedangkan penafsiran pesan yaitu menguraikan atau memahami sesuatu. Menurut Welch & Jackson (2007) komunikasi merupakan proses komunikasi antara individu dan/atau kelompok pada berbagai tingkat dan dalam bidang spesialisasi yang berbeda untuk merancang dan merancang ulang sebuah organisasi, menerapkan hasil rancangan, dan mengkoordinasikan kegiatan setiap hari. Selain itu, komunikasi internal dapat disebut sebagai pertukaran informasi antar anggota dalam organisasi baik secara formal maupun informal. Pendapat lain mengatakan bahwa komunikasi *intern* atau internal adalah komunikasi yang dikirimkan kepada anggota dalam suatu organisasi.



Dengan kata lain, komunikasi internal penerima pesan adalah orang dalam organisasi (Arni, 2001). Komunikasi internal dapat terjadi dengan berbagai metode baik secara langsung ataupun tidak langsung, dengan melalui internet atau tidak seperti direct message melalui aplikasi pesan di smartphone, e-mail, tatap muka, rapat rutin dan lain sebagainya yang bertujuan untuk menciptakan pemahaman di antara karyawan perusahaan. Secara keseluruhan komunikasi internal terjadi pada semua dimensi, level, dan peserta yang berada dalam suatu organisasi dapat berupa komunikasi satu atau komunikasi dua arah.

Komunikasi internal menurut Effendy (2009) dibagi menjadi dua yaitu:

1) Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal adalah komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*) yaitu komunikasi yang terjalin antara pemimpin kepada bawahannya. Sedangkan bawahannya memberikan laporan, saran, dan lainnya kepada pemimpin.

2) Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal adalah komunikasi yang terjadi antara sesama, seperti karyawan kepada karyawan dan manajer kepada manajer. Sangat berbeda dengan komunikasi vertikal yang bersifat lebih formal, komunikasi horizontal lebih sering terlihat kurang formal atau tidak formal.

## 2. Indikator Komunikasi

Indikator komunikasi digunakan peneliti untuk memaparkan dimensi pada komunikasi internal sebagai berikut.

Pace & Faules (2006) menyatakan bahwa salah satu tantangan yang dihadapi oleh organisasi adalah bagaimana menyampaikan informasi ke seluruh bagian organisasi dan bagaimana menerima informasi dari seluruh bagian organisasi.

Proses ini berkaitan dengan aliran komunikasi atau jaringan komunikasi. Jaringan komunikasi menghubungkan dengan siapa berbicara atau kepada siapa aliran atau jaringan komunikasi ini digunakan untuk meneruskan pesan dari satu orang ke orang lain.

Jaringan komunikasi terdiri yaitu sebagai berikut :

1. Komunikasi ke bawah

Komunikasi ke bawah adalah komunikasi yang mengalir dari level yang lebih tinggi ke level yang lebih rendah. Komunikasi ini digunakan oleh

manajer kepada karyawannya ketika menyampaikan instruksi, menginformasikan kebijakan dan prosedur, menunjukkan masalah-masalah yang membutuhkan perhatian, dan memberikan umpan balik mengenai kinerja.

## 2. Komunikasi ke atas

Komunikasi ke atas adalah komunikasi yang mengalir dari individu yang berada pada level yang lebih rendah (bawahan) ke level yang lebih tinggi (atasan). Komunikasi ini digunakan untuk memberikan umpan balik kepada pemegang kekuasaan, menyampaikan informasi mengenai proses pencapaian tujuan, dan menyampaikan berbagai permasalahan.

## 3. Komunikasi horizontal

Komunikasi horizontal adalah komunikasi yang terjadi di antara rekan-rekan sejawat dalam unit kerja yang sama. Misalnya komunikasi di antara karyawan dalam satu departemen. Tujuan komunikasi horizontal antara lain untuk mengkoordinasi penugasan kerja, berbagi informasi mengenai rencana dan kegiatan, untuk memecahkan suatu masalah untuk memperoleh pemahaman bersama, untuk menyelesaikan konflik, dan untuk menumbuhkan dukungan bersama.

## 4. Komunikasi lintas saluran

Komunikasi lintas saluran adalah komunikasi yang terjadi melewati batas-batas fungsional dengan individu yang tidak menduduki posisi jabatan atau bawahan mereka. Misalnya bagian pelatihan dan pengembangan yang berhubungan dengan bagian produksi, penjualan, pembelian, teknik, penelitian, dan pelanggan untuk pelatihan pelanggan.

### **2.3 Lingkungan Kerja**

Penjelasan teori lingkungan kerja dan indikator lingkungan kerja merujuk pada teori ahli yang digunakan peneliti dijelaskan sebagai berikut:

## **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Teori lingkungan kerja yang digunakan peneliti merujuk pada teori para ahli yang akan dijelaskan sebagai berikut:

Kohun (2002) dalam Samson *et al.* (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah jumlah hubungan timbal balik yang ada dalam karyawan dan lingkungan dimana mereka bekerja. Lingkungan kerja menurut Heath (2006) meliputi lokasi fisik serta lingkungan sekitarnya, perilaku prosedur, kebijakan, aturan, budaya, sumber daya, hubungan kerja, lokasi kerja, yang semuanya mempengaruhi cara karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang positif cenderung lebih mudah untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas serta meningkatkan kesejahteraannya sehingga karyawan merasa puas (Cunnen, 2006). Adanya lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman, sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan baik. Sedarmayanti (2007) dalam Suwondo & Sutanto (2015) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi tempat kerja baik sarana dan prasarana yang memberikan pengaruh bagi diri sendiri dalam melakukan pekerjaannya.

## **2. Jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik sebagai berikut:

### **1) Lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

### **2) Lingkungan kerja non fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

### 3. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan indikator pendukung keberhasilan pelaksanaan kerja, semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan semakin baik pula hasil pekerjaan yang akan diraih karyawan. Indikator lingkungan kerja digunakan peneliti untuk memaparkan dimensi pada lingkungan kerja seagai berikut.

Samson *et al.* (2015) menyatakan bahwa ada dua indikator dari lingkungan kerja, yaitu:

#### 1) Lingkungan fisik

Lingkungan fisik meliputi komponen lingkungan kerja nyata yang terdiri dari tata ruang dan fungsi dari lingkungan (Kohun, 2002). Samson *et al.* (2015) mengklasifikasikan lingkungan fisik menjadi tiga kategori, yaitu:

- a. Furnitur
- b. Pencahayaan dan ventilasi
- c. Kebisingan

#### 2) Lingkungan psikososial

Faktor lingkungan psikososial dianggap sebagai salah satu isu yang paling penting dalam masyarakat kontemporer dan masa depan. Mereka mengacu pada interaksi antara lingkungan dan kondisi kerja, kondisi organisasi, fungsi dan isi dari pekerjaan, usaha, karakteristik, individu pekerja serta orang-orang dari anggota keluarga mereka (Vischer, 2008). Oleh karena itu, sifat dari faktor psikososial yang kompleks, meliputi isu-isu yang berkaitan pekerja, lingkungan umum dan pekerjaan.

Samson *et al.* (2015) mengklasifikasikan lingkungan psikososial menjadi tiga kategori, yaitu:

- a. Dukungan atasan
- b. Peran harmoni
- c. Kualitas kepemimpinan

Beberapa pengertian di atas yang dijadikan landasan dalam penelitian ini adalah pengertian yang paling sesuai dengan keadaan dalam perusahaan yaitu pendapat menurut Kohun (2002) dalam Samson *et al.* (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah jumlah hubungan timbal balik yang ada dalam karyawan dan lingkungan dimana mereka bekerja.

## 2.4 Motivasi

Penjelasan teori motivasi dan indikator motivasi merujuk pada teori para ahli yang digunakan peneliti dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan keinginan yang muncul dari dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk melakukan sebuah tindakan guna mencapai tujuan. Herzberg (2011) mengemukakan motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Menurut Robbins & Judge (2014) motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Menurut Flippo (2005) motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja lebih baik sehingga keinginan karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Membandingkan dengan Hasibuan (2005), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Pendapat dari para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu perangsang atau faktor pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuannya. Penelitian ini yang akan diteliti adalah sejauh mana perusahaan memberikan dorongan atau motivasi kerja dengan merujuk pada teori dari Herzberg (2011) mengatakan teori ini ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi diantaranya faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

### 2. Indikator Motivasi

Teori motivasi telah banyak dijelaskan oleh para ahli seperti teori Herzberg yang membagi motivasi ke dalam dua faktor yaitu intrinsik dan ekstrinsik, pada

penelitian ini teori motivasi yang digunakan yaitu teori dua faktor yang dikembangkan oleh Herzberg sebagai berikut.

Herzberg (2011) mengembangkan teori dikenal dengan model dua faktor dari motivasi yaitu:

- a. Teori motivational yaitu faktor yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan berprestasi yang bersifat intrinsik atau sifat yang bersumber dari dalam diri seseorang. Yang termasuk ke dalam motivational (intrinsik) adalah pengakuan dari orang lain, peluang untuk berprestasi, tantangan, tanggung jawab, kesempatan bertumbuh dan kemajuan dalam karir.
- b. Faktor *hygiene*/pemeliharaan adalah faktor yang penting untuk adanya motivasi ditempat kerja. Faktor ini tidak mengarah pada peningkatan motivasi positif pada jangka panjang tetapi apabila faktor ini tidak ada maka akan menimbulkan ketidakpuasan dan bersifat ekstrinsik atau bersumber dari luar diri yang dapat menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya, yang termasuk ke dalam faktor pemeliharaan (ekstrinsik) adalah gaji, hubungan antara pekerja, status seseorang dalam organisasi, kebijakan organisasi, kondisi kerja dan sistem administrasi dalam organisasi.

## 2.5 Kinerja

Penjelasan teori kinerja dan indikator kinerja merujuk pada teori para ahli yang digunakan peneliti dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Pengertian Kinerja

Koopmans *et al.* (2014), mendefinisikan kinerja individu sebagai perilaku atau tindakan yang berhubungan dengan tujuan perusahaan. Menurut Robbins (2001) kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Maka dari itu kinerja yang tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja yang tinggi akan menjadikan karyawan berusaha sebaik mungkin mengatasi dan memecahkan

masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya, dengan kinerja yang rendah akan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

## **2. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja**

### **a. Efektivitas dan efisiensi**

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999).

### **b. Otoritas (wewenang)**

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi tersebut.

### **c. Disiplin**

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

### **d. Inisiatif**

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

## **3. Indikator kinerja**

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang

dilakukan oleh para karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut. Koopmans *et al.* (2014) mengatakan ada tiga indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu:

a. Kinerja tugas

Dimensi ini mengacu pada kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas pokok. Perilaku yang menggambarkan kinerja tugas antara lain adalah kualitas dan kuantitas kerja, ketrampilan kerja dan pengetahuan terhadap pekerjaan.

b. Kinerja kontekstual

Dimensi ini mengacu pada perilaku karyawan yang mendukung lingkungan perusahaan, lingkungan sosial, dan lingkungan psikologis tempat mereka bekerja. Perilaku yang menggambarkan kinerja kontekstual diantaranya adalah mengerjakan tugas tambahan, upaya dalam memfasilitasi rekan kerja, kemampuan bekerjasama dan berkomunikasi.

c. Perilaku kontraproduktif

Perilaku kerja tidak produktif mengacu pada perilaku yang mengganggu atau membahayakan kesejahteraan perusahaan. Perilaku kerja tidak produktif meliputi absensi, menyalahgunakan jabatan, dan mencuri ditempat kerja.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dalam penelitian ini berperan penting sebagai bahan pijakan dan acuan. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilaksanakan oleh peneliti terdahulu dan memperoleh gambaran terhadap topik penelitian yang dibahas. Penulis menyajikan penelitian terdahulu yang relevan untuk penelitian ini pada tabel 1 sebagai berikut :

**Tabel 6 Penelitian terdahulu**

No	Judul Penelitian	Hasil penelitian
1.	<i>Construct Validity of the Individual work Performance Questionnaire.</i>	Tentang validitas individual Work Performance questionnaire (IWPQ).



No	Judul Penelitian	Hasil penelitian
	(Koopmans <i>et al.</i> , 2014)	Penelitian dilakukan pada 1.424 karyawan dari berbagai sector pekerjaan di Belanda. IWPQ mengindikasikan gagasan validitas yang dapat diterima. Peneliti diberikan sebuah instrumen pengukuran kinerja yang valid dan reliabel dan juga dapat digunakan untuk karyawan dengan pekerjaan yang berbeda.
2.	<i>The Effect Of Work Motivation, Work Environment And Quality Of Communication On Employee Performance At The Regional Secretariat Of South Kalimantan Province, Indonesia</i>  (Maidiyanto <i>et al.</i> , 2021)	Penelitian ini menyatakan adanya pengaruh signifikan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kualitas Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.
3.	<i>Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees</i>  (Samson <i>et al.</i> , 2015)	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4.	<i>Internal Communication &amp; Employee Commitment: A Secret Ingredient for Start-up Success</i>  (Welch & Jackson, 2007)	Hasil penelitian menunjukkan komunikasi internal berpengaruh kepada komitmen karyawan dan kinerja perusahaan.

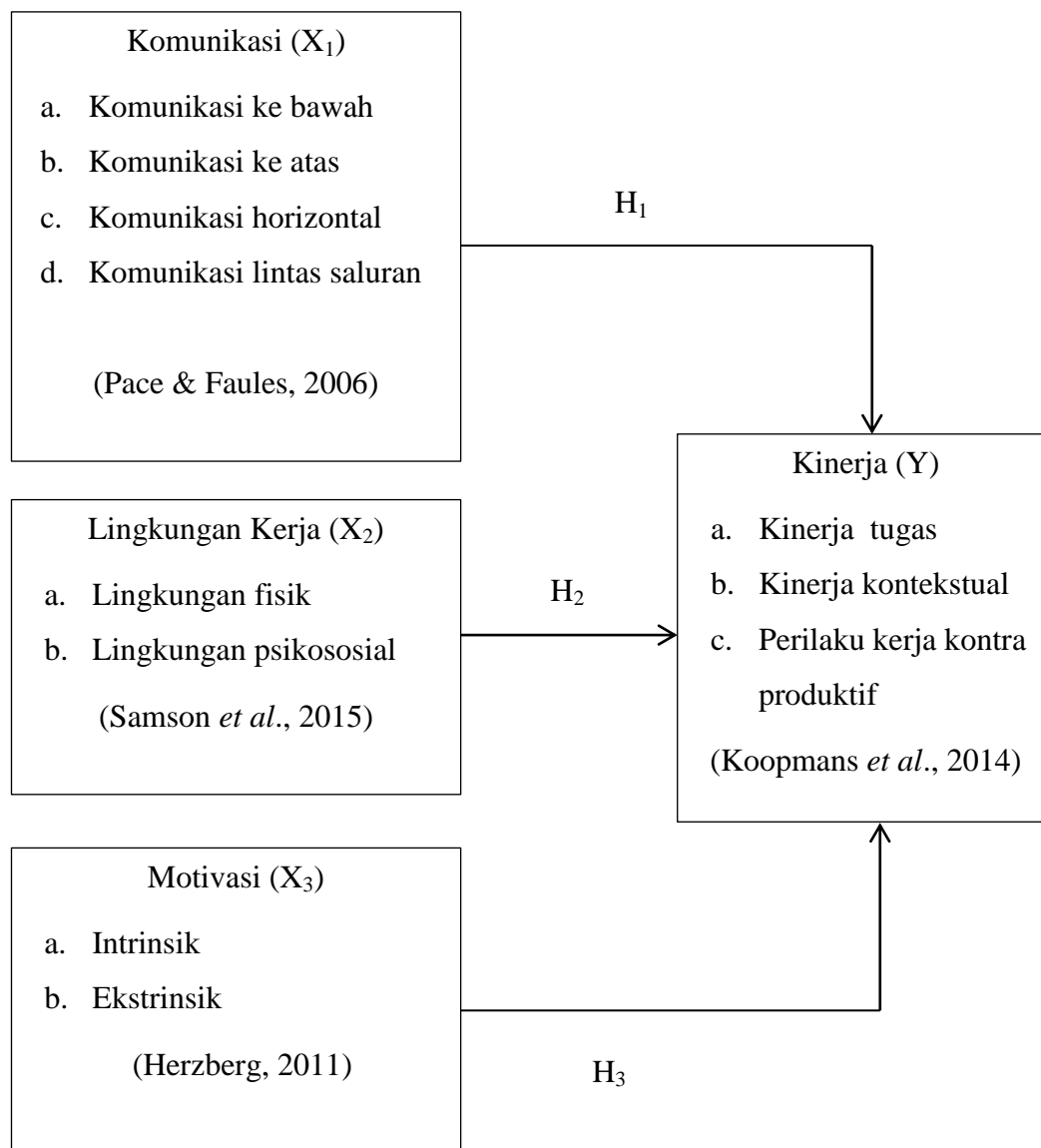
Sumber: Penelitian Terdahulu

Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti saat ini memiliki beberapa perbedaan, pada penelitian

sebelumnya masih sedikit yang membahas sekaligus mengenai pengaruh komunikasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi terhadap kinerja karyawan, penelitian sebelumnya kebanyakan hanya membahas setiap variabel X1, X2, X3, dan Y secara terpisah. Penelitian terdahulu juga belum pernah dilakukan di PT Great Giant Pineapple.

## **2.7 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran diartikan sebagai diagram yang berperan sebagai alur logika sistematis tema yang akan ditulis. Polancik menempatkan hal ini untuk kepentingan penelitian. Dimana kerangka berpikir tersebut dibuat berdasarkan pertanyaan penelitian. pertanyaan itulah yang menggambarkan himpunan, konsep atau mempresentasikan hubungan antara beberapa konsep (Polancik, 2009). Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan hubungan komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan karyawan, dan motivasi sebagai variabel independen dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen yang disajikan dalam gambar atau bagan sebagai berikut.



**Gambar 1 Kerangka Pemikiran**

## 2.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah praduga sementara yang belum dapat terbukti kebenaran, sehingga harus dilakukan penelitian lebih lanjut. Menurut Sanusi (2016) hipotesis berasal dari kata hipo yang berarti ragu dan tesis yang berarti benar. Menurut Fitrah & Luthfiah (2017) fungsi hipotesis adalah sebagai arahan dalam penelitian, berguna untuk mencegah pengumpulan data yang tidak relevan atau berkaitan dengan hal yang sedang diteliti. Hipotesis memungkinkan peneliti

untuk lebih memahami permasalahan yang diteliti. Digunakan sebagai kerangka untuk meyakinkan peneliti.

Hipotesis yang menyatakan yang menyatakan hubungan sebab-akibat merupakan hipotesis yang mengandung pernyataan bahwa variabel yang satu memengaruhi variabel yang lain, dalam hubungan ini terdeteksi dengan jelas bahwa variabel bebas menyebabkan terjadinya variabel terikat.

Hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. H1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Great Giant Pineapple
2. H2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Great Giant Pineapple
3. H3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Great Giant Pineapple

### **III. METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 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. Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metoda kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti. Pada umumnya, penelitian kuantitatif merupakan penelitian sampel besar (Azwar, 2007).

#### **3.2 Objek Penelitian**

Sugiyono (2017) menyatakan objek penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau keinginan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu ditarik kesimpulannya. Penelitian ini dilakukan di PT Great Giant Pineapple dengan objek penelitian ini ada 4 variabel, yaitu sebagai berikut :

- 1) Komunikasi (variabel independen)
- 2) Lingkungan Kerja (variabel independen)
- 3) Motivasi (variabel independen)
- 4) Kinerja (variabel dependen)

### 3.3 Sumber Data

#### 1) Data Primer

Data primer pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Menurut pendapat Sugiyono (2017) pengertian kuesioner 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.

#### 2) Data Sekunder

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.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Sugiyono (2017) mengemukakan teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapat data. Terdapat beberapa metode dalam pengumpulan data untuk penelitian, berikut ini adalah dua cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi yang diperlukan peneliti, yaitu:

- 1) Studi kepustakaan merupakan kegiatan pengumpulan bahan-bahan yang berkaitan dengan peneliti terdahulu yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur, serta publikasi-publikasi lain yang dapat dijadikan sumber penelitian.
- 2) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Menurut Sugiyono (2017) kuesioner cocok digunakan jika jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

### 3.5 Populasi Dan Sampel Penelitian

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Great Giant Pineapple yang merupakan karyawan tetap dan karyawan kontrak.

#### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *convenience sampling* dengan ukuran sampel sesuai dengan teorinya Slovin. Karyawan yang dijadikan sampel penelitian ini adalah karyawan tetap dan karyawan kontrak. 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%

$$n = \frac{7.730}{1 + 7.730 \times (0,1)^2}$$

Maka,  $n = 7.730/1+77,3$

$n = 7.730/78,3$

$n = 98,7$

Jumlah populasi pada penelitian sebanyak 7.730 orang. Tingkat kepercayaan 90% dan tingkat error 10% maka didapatkan sampel penelitian 98,7 orang, dibulatkan oleh peneliti menjadi 100 orang karyawan dari jumlah populasi yang ada di PT Great Giant Pineapple.

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Teori dan konsep yang dipakai dalam penelitian ini akan dijabarkan dalam definisi operasional, tujuannya untuk memudahkan pengukuran. Definisi operasional dalam penelitian ini didefinisikan sebagai berikut :

**Tabel 7 Definisi operasional**

Jenis variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Komunikasi (X <sub>1</sub> )	Komunikasi merupakan suatu proses, di dalamnya terdapat dua bentuk umum tindakan yang terjadi yaitu pertunjukan pesan dan penafsiran pesan. Pertunjukan pesan berarti menyebarkan sesuatu sehingga dapat terlihat secara lengkap dan menyenangkan. (Pace & Faules, 2006)	a. Komunikasi ke bawah b. komunikasi ke atas c. komunikasi horizontal d. komunikasi lintas saluran  (Pace & Faules, 2006)	<b>Skala Likert (STS, TS, N, S, SS)</b>  (Sanusi, 2014)
Lingkungan kerja (X <sub>2</sub> )	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)	<b>Skala Likert (STS, TS, N, S, SS)</b>  (Sanusi, 2014)



<b>Jenis variabel</b>	<b>Definisi operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Pengukuran</b>
Motivasi (X <sub>3</sub> )	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)	<b>Skala Likert</b> (STS, TS, N, S, SS)  (Sanusi, 2014)
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan perilaku atau tindakan yang berhubungan dengan tujuan perusahaan.  (Koopmans <i>et al.</i> , 2014)	a. Kinerja tugas b. Kinerja kontekstual c. Perilaku kerja kontra produktif  (Koopmans <i>et al.</i> , 2014)	<b>Skala Likert</b> (STS, TS, N, S, SS)  (Sanusi, 2014)

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang dikupas dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup objek penelitian, variabel yang digunakan yaitu : komunikasi, lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja.

### 3.7 Pengujian Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur fenomena alam atau sosial (Sanusi, 2016).

#### 1) Uji validitas

Menurut Ghozali (2013) uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner

mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis faktor dengan bantuan *software* SPSS versi 25.

Kaiser-Mayer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA) digunakan untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor. Bila nilai KMO MSA lebih besar dari 0,5 maka proses analisis dapat dilanjutkan. Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui jika nilai faktor loading  $\geq 0,5$ . Jika terdapat nilai faktor loading  $< 0,5$  maka harus dikeluarkan dan begitu seterusnya sampai tidak ada lagi nilai kurang dari 0,5 atau menjadi *cross loading*.

**Tabel 8 Hasil Uji Validitas KMO MSA untuk Variabel Komunikasi Lingkungan Kerja Motivasi dan Kinerja**

Variabel	Item pernyataan	KMO <i>Measuring of Sampling adequacy</i>	<i>Leading Factor</i>	Keterangan (0,5 = Valid)
Komunikasi (X1)	X1.1	0,791	0,746	Valid
	X1.2		0,662	Valid
	X1.3		0,795	Valid
	X1.4		0,841	Valid
	X1.5		0,861	Valid
	X1.6		0,769	Valid
	X1.7		0,537	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,790	0,775	Valid
	X2.2		0,681	Valid
	X2.3		0,819	Valid
	X2.4		0,799	Valid

<b>Variabel</b>	<b>Item pernyataan</b>	<b>KMO <i>Measuring of Sampling adequacy</i></b>	<b><i>Leading Factor</i></b>	<b>Keterangan (0,5 = Valid)</b>
	X2.5		0,595	Valid
	X2.6		0,770	Valid
	X2.7		0,600	Valid
	X2.8		0,825	Valid
	X2.9		0,849	Valid
	X2.10		0,703	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0,716	0,763	Valid
	X3.2		0,667	Valid
	X3.3		0,591	Valid
	X3.4		0,542	Valid
	X3.5		0,797	Valid
	X3.6		0,706	Valid
	X3.7		0,672	Valid
	X3.8		0,639	Valid
	X3.9		0,839	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,753	0,899	Valid
	Y.2		0,710	Valid
	Y.3		0,678	Valid
	Y.4		0,729	Valid
	Y.5		0,828	Valid
	Y.6		0,735	Valid

Variabel	Item pernyataan	KMO <i>Measuring of Sampling adequacy</i>	<i>Leading Factor</i>	Keterangan (0,5 = Valid)
	Y.7		0,535	Valid
	Y.8		0,674	Valid
	Y.9		0,828	Valid
	Y.10		0,757	Valid
	Y.11		0,716	Valid
	Y.12		0,641	Valid
	Y.13		0,901	Valid
	Y.14		0,581	Valid

Sumber : Lampiran data diolah, 2023

Tabel 8 di atas mendeskripsikan item pernyataan yang memiliki nilai loading factor  $\geq 0,5$ , maka dapat dinyatakan bahwa item pernyataan tersebut valid. Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas dilihat bahwa seluruh item pertanyaan di atas dikatakan valid.

## 2) Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2013) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner 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.

Pengukuran reliabilitas item dalam instrumen penelitian menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ), dengan kriteria nilai *Cronbach's Alpha* harusnya diatas 0,5. Kriteria reliabilitas diinterpretasikan dengan daftar koefisien r sebagai berikut:

**Tabel 9 Koefisien Nilai R Cronbach's Alpha**

Koefisien r	Reliabilitas
0.8000-1.0000	Sangat Tinggi
0.6000-0.7999	Tinggi
0.4000-0.5999	Cukup/Sedang
0.2000-0.3999	Rendah
0.0000-0.1999	Sangat Rendah

Tabel 9 di atas diketahui bahwa jika nilai *Cronbach's Alpha* dan *Cronbach's Alpha If Item Deleted* sebesar 0,8000-1,0000 memiliki reliabilitas yang sangat tinggi, apabila nilai *Cronbach's Alpha* dan *Cronbach's Alpha If Item Deleted* sebesar 0,6000-0,7999 memiliki reliabilitas yang tinggi, apabila nilai *Cronbach's Alpha* dan *Cronbach's Alpha If Item Deleted* sebesar 0,4000-0,5999 memiliki reliabilitas yang Cukup/Sedang, apabila nilai *Cronbach's Alpha* dan *Cronbach's Alpha If Item Deleted* sebesar 0,2000-0,3999 memiliki reliabilitas rendah, dan apabila nilai *Cronbach's Alpha* dan *Cronbach's Alpha If Item Deleted* sebesar 0,0000-0,1999 memiliki reliabilitas yang sangat rendah.

**Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Item pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha If Item Deleted</i>	Keterangan
Komunikasi (X1)	X1.1	0,811	0,760	
	X1.2		0,779	
	X1.3		0,781	
	X1.4		0,777	
	X1.5		0,788	
	X1.6		0,782	
	X1.7		0,827	

<b>Variabel</b>	<b>Item pernyataan</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b><i>Cronbach's Alpha If Item Deleted</i></b>	<b>Keterangan</b>
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,757	0,707	
	X2.2		0,713	
	X2.3		0,724	
	X2.4		0,717	
	X2.5		0,727	
	X2.6		0,767	
	X2.7		0,739	
	X2.8		0,723	
	X2.9		0,738	
	X2.10		0,793	
Motivasi (X3)	X3.1	0,699	0,676	
	X3.2		0,670	
	X3.3		0,659	
	X3.4		0,667	
	X3.5		0,672	
	X3.6		0,669	
	X3.7		0,656	
	X3.8		0,682	
	X3.9		0,708	
Kinerja (Y)	Y.1	0,753	0,700	

Variabel	Item pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Keterangan
	Y.2		0,716	
	Y.3		0,720	
	Y.4		0,720	
	Y.5		0,731	
	Y.6		0,719	
	Y.7		0,746	
	Y.8		0,764	
	Y.9		0,756	
	Y.10		0,757	
	Y.11		0,744	
	Y.12		0,776	
	Y.13		0,702	
	Y.14		0,761	

Sumber: Lampiran data diolah, 2023

Tabel 10 di atas dapat disimpulkan bahwa:

- a. Komunikasi X1 dengan Cronbach's Alpha sebesar 0,811 Tergolong reliabilitas sangat tinggi.
- b. Lingkungan Kerja X2 dengan Cronbach's Alpha sebesar 0,757 Tergolong reliabilitas tinggi.
- c. Motivasi X3 dengan Cronbach's Alpha sebesar 0,699 Tergolong reliabilitas tinggi.
- d. Kinerja Y dengan Cronbach's Alpha sebesar 0,753 Tergolong reliabilitas tinggi.

### 3) 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 mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Residual ber distribusi normal jika memiliki nilai signifikan  $> 0,05$ . Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik para metrik tidak dapat digunakan.

Menurut Ghozali (2013) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Residual ber distribusi normal jika nilai signifikansi  $> 0,05$ . Cara yang digunakan untuk menguji normalitas kuesioner dalam penelitian ini adalah uji statistik dengan menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov-Test* sebagai berikut :

**Tabel 11 Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.80427222
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.053
	Negative	-.051
Test Statistic		.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Lampiran data diolah, 2023

Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa nilai *sig.* Variabel Komunikasi, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja  $>0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal.



### 3.8 Analisis Data

Data yang didapat dari kuesioner selanjutnya diolah dan dilakukan analisis. Metode analisis data yang digunakan atau dipakai peneliti dalam penelitian ini adalah:

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 kuantitatif pada penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). 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

$X_1$  = variabel komunikasi

$X_2$  = variabel lingkungan kerja

$X_3$  = variabel motivasi

- a = konstanta
- $b_{1,2,3}$  = koefisien
- e = tingkat eror (eror term) (Sugiyono, 2017).

### 3.9 Pengujian Hipotesis

#### 1) Uji Parsial (Uji T)

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

- a.  $H_0 : b_1 = 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja.
- b.  $H_1 : b_1 \neq 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja.
- c.  $H_0 : b_2 = 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.
- d.  $H_2 : b_2 \neq 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.
- e.  $H_0 : b_3 = 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja.
- f.  $H_3 : b_3 \neq 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja.

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

- a. Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (0,05)$  maka hipotesis didukung.
- b. 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

## **V. SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN**

### **5.1 Simpulan**

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Great Giant Pineapple dapat di simpulkan 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.

### **5.2 Saran**

Hasil penelitian yang telah dilakukan dan melihat rata-rata nilai terendah analisis distribusi jawaban responden terhadap variabel Komunikasi, Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan, maka penelitian ini memberikan saran sebagai berikut:

1. Pimpinan PT Great Giant Pineapple sebaiknya lebih meningkatkan lagi komunikasi ke bawah dan ke atas. seperti, mengkomunikasikan informasi

mengenai tugas, kebijakan-kebijakan terkait organisasi dan mendorong karyawan agar mengkomunikasikan setiap kendala pekerjaan kepada atasan.

2. Pimpinan PT Great Giant Pineapple sebaiknya dapat menjaga meningkatkan kenyamanan karyawan dari lingkungan fisik terkait suhu udara pada perusahaan.
3. Pimpinan PT Great Giant Pineapple sebaiknya lebih meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya merencanakan tugas sendiri meskipun tanpa adanya pengawasan dari siapapun.
4. Pimpinan PT Great Giant Pineapple sebaiknya lebih mendorong para karyawan agar mampu mengerjakan pekerjaan dengan lebih baik lagi..

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Pelaksanaan penelitian ini tentunya terdapat keterbatasan yang dialami oleh penulis, namun diharapkan keterbatasan ini tidak mengurangi manfaat yang ingin dicapai. Keterbatasan tersebut antara lain :

1. Keterbatasan metode observasi yang peneliti lakukan yaitu peneliti tidak melakukan wawancara terhadap responden, dikarenakan responden yang tidak ingin diwawancara secara mendalam terkait variabel-variabel penelitian.
2. Responden dalam penelitian ini dibatasi dalam lingkup sampel yaitu hanya karyawan PT Great Giant Pineapple. Peneliti selanjutnya penulis sarankan untuk memperluas ukuran sampel karyawan pada perusahaan yang sejenis.

## DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Arni, M. (2001). *Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara.
- 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).
- Cunnen, P. (2006). How to Improve Performance Management. *People Management, Vol. 12*(No. 1).
- Dessler, G. (2009). *Manajemen SDM buku 1*. Indeks.
- Effendy, O. U. (2009). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. PT. Remaja Rosdakarya.
- 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.
- Flippo, E. B. (2005). *Manajemen Personalia* (Edisi Keen). Raja Grafindo.
- 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., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi

- Terhadap Kinerja Karyawan. *In Prosiding Seminar Nasional USM*, Vol. 2(No. 1).
- Hasibuan, M. S. P. (2004). *Organisasi dan Motivasi*. PT Bumi Angkasa.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Heath, B. (2006). Effect of Perceived Work Environment on Employee's Job Behaviour and Organizational Effectiveness. *Journal of Applied Psychology Banarashindu, University, Varanasi*, 41(3).
- Herzberg, F. (2011). Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money. *Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed*.
- 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.
- Kagaari, J. R., & Munene, J. C. (2007). Engineering Lecturers' Competencies and Organizational Citizenship Behavior (OCB) at Kyambogo University. *Journal of European Industrial Training*, 31(9).
- Kohun. (2002). Workplace Environment and its Impact on Organizational Performance in Public Sector Organizations. *International Journal of Enterprise Computing and Business System International Systems*, 1(1).
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Vet, H. C. W. de, & Beek, A. J. van der. (2014). Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 56(No. 3).
- 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.

- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2006). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* (D. Mulyana (ed.); 6th ed.). Remaja Rosdakarya.
- 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>
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Prenhallindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (Edisi 12). Salemba Empat.
- 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).
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- 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).
- Welch, M., & Jackson, P. R. (2007). Rethinking internal communication: a stakeholder approach. *Corporate Communications: An International Journal*, Vol. 12(No. 2). <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/13563280710744847>
- 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).