

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPRS AMANAH INSANI BEKASI

Nanda Rodiyana¹, Elyas Purba Prastiya², Ibrahim Bali Pamungkas³

Universitas Pamulang, Banten

dosen02037@unpam.ac.id¹, elyaspoerba21@gmail.com², dosen01015@unpam.ac.id³

Submitted: 23th April 2022/ **Edited:** 09th June 2022/ **Issued:** 01st July 2022

Cited on: Rodiyana, N., Prastiya, E. P., & Pamungkas, I. B. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPRS AMANAH INSANI BEKASI. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 525-534.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how much positive and significant influence on the environment and communication partially or simultaneously on the performance of employees at PT. Insani Amanah BPRS. The object of this research is all employees at PT. Insani Amanah BPRS. The type of research used in this research is descriptive quantitative. Methods of data collection using observation and questionnaires. The sampling technique used a saturated sample with the number of respondents as many as 40 employees. The validity of the data in this study used the Validity Test, Reliability Test, and Classical Assumption Test. The result of this study is that there is a positive and significant influence partially or simultaneously between the Work Environment and Communication on the Performance of Employees of PT. BPRS Amanah Insani Bekasi.

Keyword : Leadership Supervision Actions, Employee Performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan dalam operasional suatu bank, untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Bank tersebut harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena sangat diperlukan agar karyawan memiliki sikap dan perilaku yang mampu memberikan pelayanan baik kepada nasabah. Setiap bank akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan bank tersebut akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2017) "Kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab apa yang sudah diberikan oleh perusahaan." Sebab itu

kinerja karyawan merupakan kunci sukses dan pencapaian dalam melakukan pekerjaan dengan ukuran yang sudah ditentukan untuk ukuran pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja karyawan berhubungan erat dengan organisasi. Kinerja karyawan dapat dilihat dari apa yang telah dilakukan atau dapat menghasilkan sesuatu untuk organisasi. Kondisi lingkungan kerja dan komunikasi harus berjalan dengan baik agar tercapai tujuan perusahaan sehingga menimbulkan semangat dan gairah dalam bekerja.

Penelitian ini dilakukan di PT. BPRS Amanah Insani merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang keuangan yang berlokasi di Kawasan Pondok Gede. Bekasi Jawa Barat. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1997. Berdasarkan hasil wawancara saya terhadap salah satu karyawan PT. BPRS Amanah insani maka di temukan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan ini ada yang kurang optimal, hal ini dapat dilihat dari pekerjaan yang banyak terkadang membuat jam kerja berlebih. Kondisi seperti ini membuat beberapa karyawan merasa bosan dan jenuh pada pekerjaan nya yang mereka lakukan sehingga menurunkan semangat dan gairah karyawan dalam bekerja. Terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. BPRS Amanah Insani yaitu lingkungan kerja dan komunikasi.

Hal lain disebabkan juga oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif dan komunikasi yang kurang harmonis. Lingkungan kerja yang meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang- orang yang ada di tempat tersebut. Permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja yaitu ruang kerja antar karyawan yang tidak kedap suara, fasilitas yang cukup, kebersihan yang baik, pencahayaan yang kurang diruang tunggu, kantor yang cukup ramai kadang membuat kurang tenang, dan hubungan kerja antar karyawan yang kadang berselisih karena berbeda pendapat. Sedangkan Komunikasi yang dilihat dari tolak ukurnya yaitu keterbukaan, empati, sikap mendukung dan kesetaraan. Selama ini sudah cukup baik tetapi ada beberapa permasalahan atasan jarang sekali atau tidak pernah memberikan kepada bawahannya untuk bertindak sendiri, untuk mengambil inisiatif dan mengambil keputusan. Hal ini disebabkan karena komunikasi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan bersifat formal dimana adanya struktur organisasi yang jauh antara atasan dengan bawahan. Sehingga konsekuensi dari perilaku ini bahwa para bawahannya tidak dimanfaatkan sebagai sumber informasi, ide, dan saran.

Selain itu lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan merasa lebih betah bekerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerjanya. Menurut Afandi (2016) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitaran karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas nya sesuai dengan apa yang sudah diberikan oleh perusahaan misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang bagus dan sebagainya”.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang memiliki penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, kebersihan dan keamanan. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Supaya hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal.

Selain lingkungan kerja, komunikasi juga berperan penting dalam berorganisasi. Menurut Judge (2012) “Komunikasi adalah lebih dari sekedar menyampaikan makna, tetapi makna tersebut harus bisa dipahami. Komunikasi harus meliputi pemindahan dan pemahaman makna, didalam komunikasi yang sempurna, sebuah pemikiran akan dikirimkan sehingga penerima dapat memahami hingga menggambarkan pesan yang sama dengan apa yang dimaksud si pengirim”.

Komunikasi merupakan faktor yang paling penting dalam bekerja. Para karyawan akan selalu berkomunikasi satu sama lain, baik dengan atasan maupun rekan kerja agar tidak terjadi kesimpangsiuran informasi. Komunikasi yang efektif apabila pengirim pesan dan penerima pesan besama-sama mencapai pengertian dan kesimpulan yang sama sesuai dengan yang dimaksudkan, tentang apa yang sebenarnya yang diinformasikan. Pimpinan atau manajer menyampaikan semua fungsi manajemen dan tugas manajemen dan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, semuanya dilakukan melalui komunikasi kepada bawahannya.

Banyak nya karyawan dengan divisi yang berbeda beda ini merupakan salah satu tantangan bagi perusahaan, setiap karyawan mempunyai karakter dan egonya masing masing punya cara penyampaian yang berbeda beda, maka setiap karyawan dan divisi harus membuang ego nya masing masing, agar tidak terjadi rasa benci terhadap setiap

divisi dan membuat karyawan enggan berkomunikasi secara optimal dalam melakukan pekerjaannya.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitaran karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas nya sesuai dengan apa yang sudah diberikan oleh perusahaan misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang bagus dan sebagainya”. Menurut Sondang P. Siagian (2014) “mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Sedangkan menurut Sunyoto, (2012) “Lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat berarti didalam karyawan melaksanakan kegiatan bekerja”. Menurut Afandi (2016) Ada beberapa dimensi dan indikator lingkungan kerja yaitu cahaya, warna, udara, dan suara.

Komunikasi

Komunikasi merupakan proses seseorang memberikan pesan kepada,penerima pesan dengan cara bagaimanapun yang di lakukannya itu adalah tindakan komunikasi. Menurut Judge (2012) “Komunikasi adalah lebih dari sekedar menyampaikan makna, tetapi makna tersebut harus bisa dipahami. Oleh karena itu, komunikasi harus meliputi pemindahan dan pemahaman makna, didalam komunikasi yang sempurna, sebuah pemikiran akan dikirimkan sehingga penerima dapat memahami hingga menggambarkan pesan yang sama dengan apa yang dimaksud si pengirim”. Menurut Handoko (2012) “proses pemindahan pengertian dalam sebuah bentuk informasi yang dikirimkan seseorang untuk orang lain”. Sedangkan menurut Usman (2014) “Komunikasi ialah menyimpan atau menerima pesan dari seseorang untuk orang lain, entah itu langsung ataupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal”. Menurut Judge (2012) indikator menyatakan sejumlah hambatan yang dapat memperlambat atau mengganggu komunikasi yang efektif.

1. Penyaringan

Penyaringan adalah tujuan memanipulasi informasi oleh pengirim sehingga penerima akan melihatnya sebagai keuntungan. Maksudnya seorang manajer yang

akan berbicara dengan bos nya mengenai hal yang menurutnya bosnya akan ingin mendengarkannya merupakan penyaringan informasi.

2. Pemilihan Persepsi

Pemilihan persepsi merupakan hal yang sangat penting sebab penerima dalam proses komunikasi melihat dan mendengarkan secara selektif dengan kebutuhan mereka, motivasi, pengalaman, latar belakang dan karakteristik personal lainnya.

3. Informasi yang berlebih

Para individu memiliki kapasitas yang terbatas untuk menerima informasi. Ketika informasi yang kita terima melebihi kapasitas pemrosesan kita, maka hasilnya adalah informasi yang berlebih.

4. Emosi

Emosi dapat meninterprestasikan pesan yang sama secara berbeda ketika sedang marah atau putus atas dibandingkan ketika sedang bahagia.

5. Bahasa

Bahkan ketika kita sedang berkomunikasi dalam bahasa yang sama, kata kata dapat berarti hal-hal yang berbeda dengan orang lain. Umur dan konteks adalah dua faktor terbesar yang dapat mempengaruhi perbedaan-perbedaan tersebut.

6. Keheningan

Dengan kurang nya informasi maka terjadi keheningan dan kurang nya komunikasi. Keheningan dan penangguhan komunikasi adalah hal yang umum dan problematis

7. Kekhawatiran Komunikasi

Orang-orang mengalami ketegangan dan kecemasan yang tidak semestinya dalam komunikasi secara lisan, tertulis atau kedua duanya.

8. Berbohong

Kesalahan penyajian atas informasi secara sekaligus atau berbohong. Setiap manusia mempunyai definis tersendiri dalam suatu kebohongan.

Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia sangat berarti untuk industri ataupun organisasi dalam mengelola, mengendalikan, menggunakan pegawai sehingga bisa berperan secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia ialah salah satu aspek pembuatan potensial, secara nyata. Aspek pembuatan manusia bukan cuma bekerja

secara wujud saja tapi serta bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia jadi titik sentral atensi organisasi dalam tingkatkan kinerja pegawai. Sehingga bisa dikatakan sumber daya manusia merupakan sumber yang sangat berarti ataupun aspek kunci buat mendapatkan kinerja yang baik. Menurut Mangkunegara (2017) “Kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab apa yang sudah diberikan oleh perusahaan”. Sedangkan menurut Bangun (2012) “kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”. Menurut Mangkunegara (2017) “Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas yang sudah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan apa yang telah diberikan kepada nya”. Adapun indikator kinerja sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab

Karyawan mempunyai tanggung jawab dengan tugas yang sudah diberikannya.

2. Kerja sama

Kemampuan karyawan bekerja sama dengan rekan kerjanya, atasan maupun bawahannya.

3. Inisiatif

Suatu kemampuan dalam menemukan ide, peluang, mengembangkan ide serta mencari cara-cara baru untuk menyelesaikan masalah.

4. Kemampuan/Skill

Kapasitas seseorang untuk melakukan apapun tugas dalam suatu pekerjaan.

5. Prestasi Kerja

Keterampilan dan kecepatan yang dimiliki oleh karyawan yang dimiliki oleh karyawan, yang memiliki kecakapan dan keterampilan yang luas dalam menyelesaikan tugasnya sendiri maupun dalam kelompok dengan baik.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah karyawan PT. BPRS Amanah Insani yang berjumlah 40 karyawan. Pada penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 40 orang. Dalam

penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel.

HASIL PENELITIAN

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahawa, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. BPRS Amanah Insani. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = a + b(x)$ adalah $Y = 24,529 + 0,459(X_1)$. Persamaan regresi ini disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Konstanta $a = 15,025$ menunjukkan bahwa, nilai Kinerja Karyawan (Y) saat ini diasumsikan bernilai 24,529 satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_1) bernilai tetap. Konstanta $b = 0,459$ menunjukkan bahwa, jika terdapat kenaikan satu-satuan pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,459 satuan. Uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 4,233 > t_{tabel} 1,685$ atau nilai $Sig 0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a di terima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Komunikasi (Y) PT. BPRS Amanah Insani. Nilai korelasi $R = 0,566$ berada pada rentang $0,400 - 0,599$ dengan tingkat hubungan sedang, artinya Lingkungan Kerja (X_1) memiliki tingkat hubungan sedang terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai $R Square = 0,320$ dapat disimpulkan bahwa, Lingkungan Kerja (X_1) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 32,0% dan sisanya 68,0% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan dan diteliti oleh Ferawati (2017) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Semangat Baru Kabupaten Magelang. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahawa, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. BPRS Amanah Insani. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = a +$

b(x) adalah $Y = 24,529 + 0,459(X_1)$. Persaman regresi ini disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Konstanta $a = 15,025$ menunjukkan bahwa, nilai Kinerja Karyawan (Y) saat ini diasumsikan bernilai 24,529 satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_1) bernilai tetap. Konstanta $b = 0,459$ menunjukkan bahwa, jika terdapat kenaikan satu-satuan pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,459 satuan Uji hipotesis menunjukan nilai t_{hitung} variabel Komunikasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $t_{hitung} 4,233 > t_{tabel} 1,685$ atau nilai $Sig\ 0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a di terima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. BPRS Amanah Insani. Nilai korelasi $R = 0,551$ berada pada rentang $0,400 - 0,599$ dengan tingkat hubungan sedang, artinya Komunikasi (X_2) memiliki tingkat hubungan sedang terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai $R\ Square = 0,304$ dapat disimpulkan bahwa, komunikasi (X_2) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 30,4% dan sisanya 69,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan dan diteliti oleh Suwandana (2018) dengan judul Pengaruh Komunikasi, Konflik Peran dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Penta Valent di Denpasar. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Penta Valent di Denpasar.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), dan Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. BPRS Amanah Insani. Hal ini dibuktikan dengan berdasarkan tabel *Output* di atas dapat dijelaskan bahwa, persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$ adalah $Y = 19,249 + 0,294(x_1) + 0,299(x_2)$. Persaman regresi ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja (X_1), Komunikasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Konstanta $a = 19,249$ menunjukkan bahwa, nilai Kinerja Karyawan (Y) saat ini diasumsikan bernilai 19,249 satuan dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X_1), Komunikasi (X_2) bernilai

tetap. Konstanta $b_{1x_1} = 0,294$ menunjukkan bahwa, jika terdapat kenaikan satu-satuan pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,294 satuan. Konstanta $b_{2x_2} = 0,299$ menunjukkan bahwa, jika terdapat kenaikan satu-satuan pada variabel Komunikasi (X_2) maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,299 satuan. Uji hipotesis menunjukan bahwa nilai $F_{hitung} 11,457 > F_{tabel} 2,69$ atau probabilitas $Sig\ 0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a di terima artinya signifikan dengan demikian hipotesis yang diajukan menetapkan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara Lingkungan Kerja (X_1), Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. BPRS Amanah Insani. Nilai korelasi $R = 0,618$ berada pada rentang $0,600 - 0,799$ dengan tingkat hubungan kuat, artinya Lingkungan Kerja (X_1) dan Komunikasi (X_2) memiliki tingkat hubungan kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai $R\ Square = 0,382$ dapat disimpulkan bahwa, Lingkungan Kerja (X_1) dan Komunikasi (X_2) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 38,2% dan sisanya 61,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan dan diteliti oleh Sari (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Di BUMN PT. INHUTANI IV Kabupaten Pasaman. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian secara simultan ditemukan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INHUTANI IV Kabupaten Pasaman.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*.
- Bangun, W. (2012). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Erlangga.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131.
http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Irma Arisandi & Nurdhiana. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kompensasi , dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Bagian Keuangan PT Pos Indonesia Semarang*. 16(1), 39–44.
- Judge, S. P. R. & T. A. (2012). *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Mailiana, B, P. L., & Jannah, R. (2016). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR POS BANJARMASIN 70000*. 9(1), 66– 75.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Kedelapan*. PT. Refika Aditama.
- Ngalimun. (2017). *Ilmu Komunikasi Sebuah Pengantar Praktis*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru Pers.
- Paat, E. S. (2012). *Analisis Lingkungan Kerja , Konflik Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 12–16.
- Sari, R. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Di Bumh Pt. Inhutani Iv Kab. Pasaman. *Menara Ekonomi*, 5(3), 91.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan kelima*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Sondang P. Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Suwandana, I. M. A. (2018). Pengaruh Komunikasi, Konflik Peran dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Penta Valent di Denpasar. *International Journal of Social Science and Business*, 2(2), 55.
<https://doi.org/10.23887/ijssb.v2i2.16206>
- Usman, H. (2014). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara, hal 470.
- Vesmagita, S. (2015). Pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Mah Sing Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 29–40.