

Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dalam Bekerja, Dan Tekanan Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infotama Teknologi Indonesia

Andreas Yaputra¹⁾, Toni Yoyo²⁾,

¹²Universitas Buddhi Dharma Tangerang

Email : andreasyp22@gmail.com, Toni.yoyo1128@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, komunikasi di tempat kerja, dan tekanan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Infotama Teknologi Indonesia. Dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel sebanyak 100 responden. Data yang diperoleh dalam penelitian ini kemudian diolah dengan menggunakan software SPSS versi 25. Metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yaitu menggambarkan faktor-faktor yang diteliti secara sistematis, objektif, dan tepat sasaran. Adapun penelitian ini menggunakan metode pengujian data validitas dan reliabilitas, uji koefisien determinasi, uji korelasi berganda, uji asumsi klasik, uji t dan uji f. Dari hasil pengelolaan data diperoleh beberapa persamaan linier $Y = 10,421 + 0,265 X_1 + 0,366 X_2 + 0,449 X_3 + e$ yang artinya setiap variabel X_1 , X_2 , dan X_3 bertambah atau berkurang 1 poin maka variabel tersebut menjadi Y. Bertambah atau berkurang sebesar 0,265, 0,366 dan 0,449. Adapun variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang ditentukan dalam penelitian ini. Hubungan antara variabel lingkungan kerja, komunikasi kerja, dan tekanan kerja dengan kinerja pegawai sebesar 86,1%, dan sisanya sebesar 13,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi, dan tekanan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Infotama Teknologi Indonesia. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh thitung lingkungan kerja sebesar 8,412, thitung komunikasi di tempat kerja sebesar 5,247, dan tekanan kerja sebesar thitung sebesar 13,280. Tabel 1.66055 diperoleh berdasarkan tabel distribusi t dari persamaan. Diturunkan = 1003 dan tingkat signifikansi 0,0000. Dengan kata lain H_0 diterima dan H_a ditolak karena thitung < ttabel, dan pada uji f diperoleh nilai fhitung sebesar 197,603 dimana nilai tersebut lebih besar sebagai tabel. $F = 2,70$ dan signifikansi 0,0000 dan lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil data penelitian di atas dapat dibuktikan bahwa lingkungan kerja, komunikasi di tempat kerja, dan tekanan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: lingkungan kerja, komunikasi kerja, tekanan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Dengan era globalisasi yang terus maju dan berkembang pesat, dunia usaha di Indonesia memiliki sumber daya manusia atau sumber daya manusia yang harus mampu bersaing dengan sumber daya manusia dari negara-negara lain di dunia. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan atau organisasi, tentunya Indonesia membutuhkan sumber daya manusia yang harus efektif dan efisien serta berinovasi untuk menjadi bagian dari kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi.

Meningkatkan produktivitas tenaga kerja, mengembangkan perusahaan dan meningkatkan taraf hidup masyarakat merupakan peran sumber daya manusia (Setia, Amelia 2022). Peran manajemen perusahaan adalah mengarahkan, membimbing dan membentuk ekonomi industri yang baik dan menciptakan struktur ekonomi yang maju dan seimbang. Suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan tentunya memerlukan pengelolaan yang baik terutama dalam bidang sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam hal perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian dan pengaktifan serta dalam memecahkan masalah yang ada didalamnya. sebuah organisasi. atau perusahaan. Faktor lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja, dan kondisi tersebut juga akan meningkatkan tingkat produktivitas karyawan (Wiediya dan Andy 2022). Lingkungan kerja yang tidak sehat dapat dengan mudah membuat karyawan merasa stres, cemas, dan rendah semangat. Kemudian dimensi non fisik yang meliputi kesejahteraan karyawan, hubungan karyawan, suasana kerja, dll. Kedua aspek tersebut harus dipastikan oleh perusahaan terpelihara dengan baik agar karyawan dapat meningkatkan efisiensi kerja dan bekerja secara maksimal bersama rekan kerja atau pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. sasaran.

Faktor lain yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan adalah kinerja karyawannya.

Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku pada suatu pekerjaan tertentu. Jika individu dalam perusahaan merupakan sumber daya manusia yang dapat berjalan dengan efektif maka perusahaan juga akan berjalan dengan efektif. Keberlangsungan suatu perusahaan akan ditentukan dari kinerja karyawannya, terkadang suatu perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusia yang dimilikinya. Masalah sumber daya manusia adalah situasi di mana masalah manajemen terjadi karena kegagalan manajemen dan perusahaan dalam mengelola SDM (Sumber Daya Manusia) dengan kualitas dan produktivitas yang ada. Manajemen sumber daya manusia mendefinisikan karyawan sebagai kekayaan (aset) terpenting dalam organisasi. Berdasarkan latar belakang sebelumnya, penulis melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI KERJA, DAN TEKANAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INFOTAMA TECHNOLOGY INDONESIA”**

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Secara umum lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologis perusahaan sehingga mempengaruhi kepuasan dan produktivitas karyawan. Dengan berfokus pada lingkungan kerja yang baik atau menciptakan lingkungan kerja yang dapat memotivasi orang untuk bekerja, maka akan mempengaruhi kepuasan atau semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung memberikan rasa aman yang memungkinkan karyawan untuk selalu melakukan yang terbaik.

Menurut Mangkunegara dalam (Rahayu and Rushadiyati 2021) menyatakan bahwa:
“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi oleh lingkungan sekitarnya, dimana pada saat seseorang bekerja, cara kerjanya dan pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun kelompok..”

Menurut Andy in (Dameria dan Ekawati 2022) menyatakan bahwa:
“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam melaksanakan pekerjaannya.”

Menurut Toni Yoyo in (Yoyo dan April 2021) menyatakan bahwa:
“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang diemban atau menjadi tanggung jawabnya. Faktor lingkungan fisik yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam upaya meningkatkan semangat gairah kerja”.

Komunikasi Dalam Bekerja

Menurut Wilbur Schram in (Fabiana Meijon Fadul 2019) menyatakan bahwa:
“Communication originates from the term communis which in Indonesian means "same". This means that we hold "sameness" in terms of understanding or the meaning of the information conveyed by one person to another. If the communication does not go well and is not understood, it means that the communication has not been successful.”

Menurut Harold Lasswell dalam (Fn Fitriana 2017) menyatakan bahwa:
“Komunikasi pada dasarnya merupakan suatu proses yang menjelaskan “siapa”, “mengatakan apa”, “dengan saluran apa”, “kepada siapa”, dan “dengan akibat apa” atau “hasil apa”.”

Menurut Forsdale dalam (Abdul Aziz 2017) menyatakan bahwa:
“*Communication is the process by the which a system is established, maintained, and altered by means of shared signals thet operate according to rules.*”

Tekanan Pekerjaan

Menurut Suroto dalam (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan 2021) menyatakan bahwa:

“Tekanan adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang.”

Menurut (Yonata dan Sugandha 2021) menyatakan bahwa:

“Stress Kerja sebuah perasaan tertekan yang dialami karyawan pada saat menghadapi sebuah pekerjaan yang akan dikerjakan. Stress kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.”

Menurut Shahzad dalam (Stie et al. 2017) menyatakan bahwa:

“Tekanan kerja sebagai suatu tuntutan yang muncul karena adanya kapasitas adaptif antara pikiran dan tubuh atau fisik manusia.”

Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dalam (Rubiyanto 2019) menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang (individu) atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu.”

Menurut Bangun dalam (Agrina Susanty et al. 2019) menyatakan bahwa:

“Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.”

Menurut (Christina Verawaty Situmorang 2017) menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian deskriptif analisis, yang merupakan metode penelitian dengan menjelaskan gambaran objek yang diteliti menggunakan data-data atau sampel yang telah dikumpulkan. Data-data tersebut adalah data primer dan data sekunder berdasarkan

objek yang telah diteliti secara langsung oleh peneliti dan hasil data terdahulu oleh pihak lain.

Menurut Sugiyono dalam (Purwanti dan Dewi 2018) menyatakan bahwa populasi adalah:

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Menurut Sugiyono dalam (Purwanti dan Dewi 2018) menyatakan bahwa:

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Jumlah populasi pada penelitian yang dilakukan ini meliputi karyawan-karyawan yang bekerja pada PT. Infotama Teknologi Indonesia dengan jumlah 130 karyawan. Dimana dalam jumlah tersebut merupakan total seluruh karyawan di PT. Infotama Teknologi Indonesia. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan di PT. Infotama Teknologi Indonesia yang berjumlah 100 karyawan. Dengan pengambilan sampel menggunakan metode Slovin, rumusnya sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Tingkat Kesalahan

Jadi , perhitungan sampel yang digunakan penulis adalah

$$n = \frac{130}{1 + 130(0,05)^2}$$

Hasilnya menjadi $n = 98,1134$ dibulatkan menjadi 100.

Teknik pengumpulan data, yaitu:

1. Interview (wawancara)

Menurut (Prof. Dr. Sugiyono dan Dr.Setiyawami, SH., M.Pd. 2022, p.253) mengatakan bahwa:

“Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan hal yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya kecil/sedikit.”

2. Kuesioner

Menurut (Prof. Dr. Sugiyono dan Dr.Setiyawami, SH., M.Pd. 2022b, p.258) mengatakan bahwa:

“Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan memberi beberapa pertanyaan dan atau pernyataan tertulis kepada reponden untuk mendapatkan jawaban yang sesuai.”

3. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi dalam (Prof. Dr. Sugiyono dan Dr.Setiyawami, SH., M.Pd. 2022b, p.261) mengatakan bahwa:

“Observasi yaitu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua terpenting adalah proses-proses pengamatan ingatan.”

HASIL

1. Tabel Model Summary

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.928 ^a	.861	.856	1.809	.861	197.603	3	96	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi Dalam Bekerja, Tekanan Pekerjaan

Sumber : Hasil Pengelolahan Data Software SPSS versi. 25

Dari *output* sebelumnya didapatkan nilai *Adjusted R Square* (Koefisien Determinasi) sebesar 0.861 yang artinya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 86.1%.

2. Tabel Uji Hipotesis

- Uji T

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	10.421	1.390		7.496	.000
	Lingkungan Kerja	.265	.031	.380	8.412	.000
	Komunikasi Dalam Bekerja	.366	.035	.073	5.247	.000
	Tekanan Pekerjaan	.449	.034	.635	13.280	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel sebelumnya dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Penyusunan regresi dari data tersebut didapat dengan menggunakan angka pada kolom B yaitu *Unstandardized Coefficients*. Dari kolom B terlihat nilai konstan 10,421, nilai koefisien lingkungan kerja 0,265, nilai komunikasi dalam pekerjaan 0,366 dan tekanan pekerjaan 0,449. Dari nilai koefisien sebelumnya didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

$$Y = 10,421 + 0,265 X_1 + 0,366 X_2 + 0,449 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (Variabel Dependent)

A = Konstan

$b_1 b_2 b_3$ = Koefisien Regresi

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Komunikasi Dalam Bekerja

X_3 = Tekanan Pekerjaan

e = Error

2. Pada saat lingkungan kerja (X_1) terjadi peningkatan atau penurunan yaitu sebesar 1 poin, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan atau penurunan yaitu sebesar 0,265.
3. Pada saat komunikasi dalam bekerja (X_2) terjadi peningkatan atau penurunan yaitu sebesar 1 poin, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan atau penurunan yaitu sebesar 0,366.
4. Pada saat tekanan pekerjaan (X_3) terjadi peningkatan atau penurunan yaitu sebesar 1 poin, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan atau penurunan yaitu sebesar 0,449.
5. Kriteria pengujian hitung:
 Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
6. Dari kolom t diketahui bahwa $t\text{-hitung}$ lingkungan kerja (X_1) adalah 8,412. Dengan menggunakan sumber tabel distribusi normal t dan menggunakan tingkat kesalahan (α) $n - k = 100 - 3 = 97$, maka diperoleh nilai distribusi $t\text{-tabel}$ adalah 1,66055. Dan memiliki arti $t\text{-hitung}$ lingkungan kerja lebih besar $t\text{-tabel}$ atau $8,412 > 1,66055$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dari kolom t diketahui bahwa *t-hitung* komunikasi dalam bekerja (*X2*) adalah 5,247. Dengan menggunakan tabel distribusi normal t dan menggunakan tingkat kesalahan (α) $n - k = 100 - 3 = 97$, maka diperoleh nilai distribusi *t-tabel* adalah 1,66055. Dan memiliki arti *t-hitung* komunikasi dalam bekerja lebih besar *t-tabel* atau $5,247 > 1,66055$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

7. dari kolom t diketahui bahwa *t-hitung* tekanan pekerjaan (*X3*) adalah 13,280. Dengan menggunakan tabel distribusi normal t dan menggunakan tingkat kesalahan (α) $n - k = 100 - 3 = 97$, maka diperoleh nilai distribusi *t-tabel* adalah 1,66055. Dan memiliki arti *t-hitung* tekanan pekerjaan lebih besar *t-tabel* atau $13,280 > 1,66055$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

- Uji F

Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1940.641	3	646.880	197.603	.000 ^b
	Residual	314.269	96	3.274		
	Total	2254.910	99			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), TEKANAN PEKERJAAN, LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DALAM BEKERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data Software SPSS versi. 25

1. Pembahasan:

Nilai signifikan $< 0,05$

Nilai *f* – hitung $>$ nilai *f* – tabel

Nilai *f* – tabel = 2,70

Nilai signifikan $0,000 < 0,05$

Nilai *f*-hitung $197,603 >$ *f*-tabel 2,70

2. Dari tabel sebelumnya dapat dijelaskan sebagai berikut :

Dari tabel sebelumnya dapat diketahui nilai signifikan untuk Lingkungan Kerja (*X1*), Komunikasi Dalam Bekerja (*X2*), dan Tekanan Pekerjaan (*X3*) terhadap Kinerja Karyawan (*Y*) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai *f*-hitung $197,603 >$ *f*-tabel 2,70. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima untuk variabel Lingkungan Kerja (*X1*), Komunikasi Dalam Bekerja (*X2*), dan Tekanan Pekerjaan (*X3*) terhadap Kinerja Karyawan (*Y*) berpengaruh secara positif dan signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan data hasil penelitian yang diolah penulis, yaitu dengan perhitungan korelasi yang digunakan bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antar variabel sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil olah data pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dalam bekerja, dan tekanan pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan analisis koefisien korelasi, diketahui bahwa koefisien korelasilingkungan kerja (X_1) sebesar 0,719 yang berarti korelasi memiliki hubungan

yang positif terhadap kinerja karyawan, komunikasi dalam bekerja (X_2) menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,594, data ini menunjukkan hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan dan tekanan pekerjaan (X_3) dengan koefisien korelasi sebesar 0,857, hal ini berarti menunjukkan hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Hubungan positif dan signifikan memperlihatkan semakin baik lingkungan kerja, komunikasi dalam bekerja, dan tekanan pekerjaan maka akan menciptakan dan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Infotama Teknologi Indonesia.

- b. Dari nilai probabilitas $< 0,05$ menunjukkan hubungan signifikan yang berarti bahwa peningkatan lingkungan kerja, komunikasi dalam bekerja, dan tekanan pekerjaan dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik di PT. Infotama Teknologi Indonesia begitupun sebaliknya, penurunan kondisi yang baik dari lingkungan kerja, komunikasi dalam bekerja, dan tekanan pekerjaan dapat menurunkan kinerja karyawan pada PT. Infotama Teknologi Indonesia.
- c. *R Square* untuk model variabel lingkungan kerja, komunikasi dalam bekerja, dan tekanan pekerjaan menunjukkan angka *R Square* sebesar 0,861. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dalam bekerja, dan tekanan pekerjaan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 86,1 % sedangkan ($100\% - 86,1\% = 13,9\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
- d. Dari nilai t diketahui bahwa *t-hitung* lingkungan kerja (X_1) yaitu 8,412, nilai t diketahui bahwa *t-hitung* komunikasi dalam bekerja (X_2) yaitu 5,247 dan nilai diketahui bahwa *t-hitung* tekanan pekerjaan (X_3) yaitu 13,280. Lewat menggunakan tabel distribusi normal t dan menggunakan tingkat kesalahan $(\alpha)n - k = 100 - 3 = 97$, maka diperoleh nilai distribusi *t-tabel* adalah 1,66055. Dengan demikian lingkungan kerja (X_1) memiliki data *t-hitung* lingkungan kerja lebih besar *t-tabel* atau $8,412 > 1,66055$, komunikasi dalam bekerja (X_2) memiliki data *t-hitung* komunikasi dalam bekerja lebih kecil *t-tabel* atau $5,247 > 1,66055$ dan (X_3) tekanan pekerjaan lebih besar *t-tabel* atau $13,280 > 1,66055$. Dengan nilai probabilitas lingkungan kerja sebesar 0,000, nilai probabilitas komunikasi dalam bekerja sebesar 0,004 dan nilai tekanan pekerjaan 0,000. Dengan demikian probabilitas berada di bawah 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, komunikasi dalam bekerja, dan tekanan pekerjaan terhadap kinerja karyawan.
- e. Untuk $F - \text{hitung} > F - \text{tabel}$ atau $197,603 > 2,70$ pada variabel lingkungan kerja dan tekanan pekerjaan adalah dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$. Berarti dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dan tekanan pekerjaan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka model regresi tersebut sudah layak dan tepat.

REFERENSI

- Abdul Aziz. 2017. "Komunikasi Pendidik Dan Peserta Didik Dalam Pendidikan Islam." *Mediakita* 1(2):173–84. doi: 10.30762/mediakita.v1i2.365.
- Agrina Susanty, Lulu, Mochamad Soelton, Bambang Wahyudiono, YudhaB Abadi, dan Bayu Hatmo. 2019. "Membentuk Kinerja Karyawan Dengan Meminimalkan Perilaku Mengeluh Karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* 5(2):266–88.
- Dameria, Lusiana, dan Sanny Ekawati. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MMU Jakarta." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 4(2):417. doi: 10.24912/jmk.v4i2.18241.
- Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, Andy. 2021. "Manajemen Sumber Daya Manusia." Hal. 311 in *CV. Pustaka Kreasi Mandiri*. Tangerang: CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Fabiana Meijon Fadul. 2019. "濟無No Title No Title No Title." 24–60.
- Fn Fitriana. 2017. "berasal dari bahasa Latin." *Remaja* 2005:9–34.
- Prof. Dr. Sugiyono dan Dr. Setiyawami, SH., M.Pd., CIQnR. 2022. *Metode Penelitian SDM (Kuantitatif, Kualitatif, dan Studi Kasus)*. diedit oleh M. Dr. Apri Nuryanto, S.Pd, ST. Bandung: ALFABETA, cv.
- Purwanti, Novi Dwi, dan Retno Mustika Dewi. 2018. "Pengaruh jumlah kunjungan wisatawan terhadap pendapatan asli daerah kabupaten Mojokerto tahun 2006-2013." *Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya* 2(3):1–12.
- Rubiyanto, Aan. 2019. "Pemberdayaan Sebagai Variabel Moderasi Pada." 21(1).
- Setia, Amelia, Andy. 2022. "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia." *Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis* 1(2):1–14.
- Stie, Jurnal, Semarang Vol, Edisi Oktober, dan Abstrak Kinerja. 2016. "DENGAN TEKANAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI Rokhmad Budiyono Jurusan Manajemen Sekoalh Tinggi Ilmu (STIE) Semarang." 8(3):123–42.
- WiediYa, WiediYa, dan Andy Andy. 2022. "Mempertahankan Produktivitas, Motivasi dan Loyalitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja di Tengah Pandemi Covid-19 di PT. Arlisco Elektrika Perkasa." *EMaBi: Ekonomi dan Manajemen Bisnis* 1(1):150–63.
- Yonata, Hendrian, dan Sugandha Sugandha. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trunojoyo Sumber Listrindo." *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis* 12(1):102–15. doi: 10.47927/jikb.v12i1.96.
- Yoyo, Toni, dan Marta Anugrah April. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Pt. Clc Niaga Indonesia." *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis* 1(1):184–96.