

**PERAN LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI
DALAM MENINGKATKAN KOMITMEN KERJA KARYAWAN
DI HOUSE OF DANAR HADI**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas – tugas dan Syarat – syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Program Studi S1 Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

DI SUSUN OLEH :

TIYAS WULANDARI

21110005

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA

TAHUN 2024

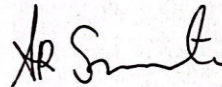
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Tiyas Wulandari
NIM : 21110005
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Peran Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kompensasi dalam meningkatkan Komitmen Kerja Karyawan di House of Danar Hadi

Disetujui dan disahkan :

Hari : Rabu
Tanggal : 13 November 2024

Pembimbing



Ari Susanti, S.Pt., M.M
NIDN. 0323048302

Mengetahui
Kepala Program Studi S1 Manajemen



Satria Veriansyah Wiguna, S.Sn., M.M
NIDN/0606069402

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Tiyas Wulandari
NIM : 21110005
Program Studi : Manajemen
Judul : Peran Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kompensasi dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan di House of Danar Hadi

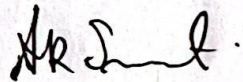
Skrripsi ini telah diuji dan dipertahankan di hadapan tim penguji skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE Surakarta) dan diterima untuk memenuhi persyaratan gelar Sarjana Manajemen

Pada Hari : Jumat
Tanggal : 10 Januari 2025

Tim Penguji

Tanda Tangan

Ketua : Ari Susanti, S.Pt., M.M

()

Anggota : Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H

()

Mengetahui,

Ketua STIE Surakarta



Aditya Liliyan, S.M.B., M.M.

NIDN. 0606118902

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

PERAN LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KOMITMEN KERJA KARYAWAN DI HOUSE OF DANAR HADI

Tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan dalam suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau Sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila dikemudian hari saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah – olah hasil pemikiran saya sendiri, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh perguruan tinggi batal saya terima

Sukoharjo,

Yang memberikan pernyataan



Tiyas Wulandari

MOTTO

“Direndahkan dimata manusia, ditinggikan dimata ALLAH, Prove Them Wrong”

“Gonna fight and don’t stop, until you are proud”

Setiap kita punya hambatan skripsi yang berbeda. Ada yang terkendala karena kemampuannya. Ada yang terkendala karena dosennya. Ada yang terkendala karena *financial* nya. Ada yang terkendala karna administrasi kampusnya. Itu yang membuat waktu selesainya berbeda. Curang ketika kita bandingkan proses kita dengan orang lain. Jelas Langkah awalnya berbeda, post-post kendalanya berbeda, dan titik sampainya pun pasti tak sama.

Jangan banyak penyesalan, jangan banyak membandingkan ketika dirimu sudah melakukan hal terbaik yang bisa dilakukan. Beri dirimu sedikit tepukan, pelukan dan yakinkan selalu bahwa dirimu tetap berharga sebagai dirinya apa adanya.

(Regina Adrianna)

Terbentur, Terbentur, Terbentur, Terbentuk

(Tan Malaka)

“Angan-angan yang dulu mimpi belaka,

Kita gapai segala yang tak di sangka”

(HINDIA – Untuk Apa/Untuk Apa?)

KATA PENGANTAR

Segala puji dan ucapan rasa syukur panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dengan segenap hati dan ketulusan serta rasa syukur, dan bahagia telah sampai pada titik ini, tentunya bukan suatu hal yang mudah, tetapi dengan niat, dukungan dan juga doa dari orang-orang baik di sekitar saya, pada akhirnya tugas akhir saya terselesaikan dengan baik. Saya persembahkan Skripsi ini untuk :

1. Bapak Aditya Liliyan, S.M.B., M.M. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta
2. Ibu Ari Susanti, S.Pt.,M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama masa bimbingan akademik hingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir.
3. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis serta Bapak dan Ibu Karyawan yang telah memberikan sarana dan prasarana selama penulis menempuh Pendidikan
4. Kedua orang tua saya Bapak Sarino dan Ibu Wiyati yang menjadi sebuah alasan utama saya untuk dapat bertahan dalam setiap proses yang saya jalani selama perkuliahan, sebagai wujud jawaban dan tanggung jawab atas kepercayaan yang telah diamanatkan kepadaku serta atas cinta dan kasih saying, kesabaran yang tulus dan ikhlas membesarkan, merawat dan memberikan dukungan moral dan material serta selalu mendoakan ku selama menempuh Pendidikan sehingga saya dapat menyelesaikan studi hingga tugas akhir. Kebahagiaan dan rasa bangga kalian menjadi tujuan utama hidupku. Hiduplah lebih lama lagi, Bapak dan Ibu harus selalu ada di setiap perjalanan dan pencapaian hidup saya. Semoga Allah senantiasa memuliakan kalian baik didunia maupun diakhirat, Aaaminn.

5. Kepada Kakak saya, Purnami & Mas Janto dan Dwi Wulandari & Mas Supri terimakasih banyak atas dukungan secara moril maupun materual, terimakasih juga atas segala motivasi, dukungan serta doa yang berikan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
6. Teruntuk kakek dan nenek saya, Tarto Atmojo dan Sarinem, terimakasih atas dukungan dan doa serta kasih saya yang tiada hentinya. Hiduplah lebih lama lagi, pak uwo dan mbok uwo.
7. Kepada keponakan – keponakan tercinta, Bayu, Fauzan, Prisca dan Kaila, terimakasih atas hal – hal menjengkelkan dan kelucuan yang membuat penulis senang, sehingga penulis semangat untuk mengerjakan skripsi ini sampai selesai.
8. Seluruh Karyawan House of Danar Hadi atas kesediaannya memberikan izin penelitian serta memfasilitasi peneliti dalam penyelesaian penelitian.
9. Untuk Sahabat dan teman – teman seperjuanganku yang menemani susah dan senang selama ini, yang selalu kebersamai penulis menyelesaikan apa pun bentuk masalah dan senantiasa memberi motivasi untuk menjadi lebih baik.
10. Terimakasih untuk HINDIA, PAMUNGKAS, PANAROMA, BERNADYA, HIVI DAN KUNTO AJI, yang selalu memberikan hiburan, semangat dan menjadi moodbooster disaat lelah, serta menjadi inspirasi selama mengerjakan skripsi ini.
11. Kepada seseorang yang pernah bersama penulis dan tidak bisa penulis sebut namanya. Terimakasih untuk patah hati dan kejutan yang diberikan saat menuju proses penyusunan skripsi ini dan telah menjadikan motivasi bagi penulis untuk membuktikan bahwa saya akan menjadi lebih baik. Terimakasih telah menjadi bagian yang menyenangkan dan menyakitkan dari proses pendewasaan penulis. Sampai berjumpa dalam versi terbaik menurut takdir.
12. Terakhir untuk diri saya sendiri, Tiyas Wulandari terimakasih telah kuat sampai detik ini, yang mampu mengadakan diri dari tekanan luar. Yang tidak menyerah sesulit apapun rintangan kuliah ataupun proses penyusunan skripsi. Yang mampu berdiri

tegak ketika dihantam permasalahan yang ada. Terimakasih diriku semoga tetap rendah hati, ini baru awal dari permulaan hidup, tetap semangat kamu pasti bisa.

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena adanya keterbatasan ilmu dan pengalaman yang dimiliki penulis, oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Penulis hanya bisa mendo'akan semoga kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dibalas oleh Allah dengan kebaikan yang lebih.

Sukoharjo,

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
PENGESAHAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
ABSTRAK.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Kajian Pustaka	6
B. Penelitian Terdahulu.....	20
C. Kerangka Berpikir	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	23
A. Objek Penelitian	23
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	23
C. Sumber Data	23
D. Teknik Penentuan Informan	24
E. Teknik Pengumpulan Data	26
F. Uji Kredibilitas	26

G. Teknik Analisis Data	28
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	31
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	31
B. Hasil dan Pembahasan	32
BAB V PENUTUP	54
A. KESIMPULAN	54
B. SARAN.....	56
DAFTAR PUSTAKA	59
Lampiran Wawancara Variabel Lingkungan Kerja	61
Lampiran Wawancara varianel Komunikasi	68
Lampiran Wawancara Variabel Kompensasi	74

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 2. Data Informan.....	25

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir	22
Gambar 2. Logo Perusahaan.....	30

ABSTRAK

Tiyas Wulandari, 21110005, Peran Lingkungan kerja, komunikasi dan kompensasi dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan di House of Danar Hadi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran lingkungan kerja, komunikasi dan kompensasi dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan di House of Danar hadi. House of Danar Hadi merupakan sebuah perusahaan konvensional untuk berbagai jenis event. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan mengumpulkan data melalui wawancara mendalam, kepustakaan dan hasil jurnal dengan topik penelitian yang sama. Informan dalam penelitian ini terdiri dari 4 karyawan departemen back office House of Danar Hadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja yang suportif, kondusif dan nyaman memiliki peran terhadap meningkatnya komitmen dalam diri karyawan. Selain itu, komunikasi yang efektif dan terbuka antara manajemen dan karyawan sangat berperan dalam membangun hubungan yang harmonis serta memperlancar koordinasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan juga berperan penting dalam meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan. Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi Perusahaan House of Danar Hadi dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, yang mencakup aspek lingkungan kerja, komunikasi yang efektif dan sistem kompensasi yang memadai untuk meningkatkan komitmen kerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan kerja, Komunikasi, Kompensasi, Komitmen Kerja

ABSTRACT

Tiyas Wulandari, 21110005, The role of work environment, communication and compensation in increasing employee work commitment at House of Danar Hadi

This research aims to determine the role of the work environment, communication and compensation in increasing employee work commitment at the House of Danar Hadi. House of Danar Hadi is a conventional hall company for various types of events. This research uses a qualitative approach by collecting data through in-depth interviews, literature and journal results on the same research topic. The informants in this research consisted of employees of the four back office department of the House of Danar Hadi. The research results show that a supportive, conducive and comfortable work environment plays a role in increasing employee commitment. Apart from that, effective and open communication between management and employees plays a very important role in building harmonious relationships and facilitating coordination in achieving company goals. Compensation that is fair and appropriate to employee contributions also plays an important role in increasing employee commitment and loyalty. This research provides important insights for the House of Danar Hadi Company in designing a more effective human resource management strategy, which includes aspects of the work environment, effective communication and an adequate compensation system to increase employee work commitment.

Keywords: Work environment, communication, compensation, work commitment

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era persaingan bisnis yang ketat, komitmen kerja karyawan menjadi salah satu pilar penting bagi kesuksesan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga loyalitas terhadap perusahaan. House of Danar Hadi merupakan sebuah perusahaan *convention hall* untuk berbagai jenis event, oleh karena itu sangat penting untuk memahami bagaimana lingkungan kerja, komunikasi, dan kompensasi berperan dalam membentuk dan meningkatkan komitmen kerja karyawan di House of Danar Hadi.

Lingkungan Kerja di House of Danar Hadi memainkan peranan penting dalam memengaruhi motivasi dan komitmen karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja serta mengurangi tingkat stres ataupun ketidakpuasan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan penurunan motivasi dan komitmen. Menilai bagaimana aspek fisik, sosial, dan psikologis dari lingkungan kerja mempengaruhi komitmen kerja karyawan menjadi hal penting untuk menciptakan suasana kerja yang lebih baik.

Beberapa penelitian menyebutkan adanya peran lingkungan kerja dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan, diantaranya hasil penelitian yang dilakukan oleh Safira Dimayanti (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja baik itu

lingkungan kerja fisik maupun nonfisik berperan penting dalam upaya meningkatkan komitmen kerja karyawan pada PT. Buana Indah Setia.

Komunikasi adalah faktor vital dalam organisasi yang memengaruhi efektivitas tim dan hubungan antar karyawan (Indrasari et. Al 2018). Di House of Danar Hadi, komunikasi yang efektif dapat meningkatkan pemahaman dan keterlibatan karyawan dalam visi dan misi perusahaan. Komunikasi yang baik dapat memperjelas peran dan tanggung jawab, meningkatkan kepercayaan antara manajemen dan karyawan, serta mendorong kolaborasi. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat mengakibatkan ketidakpastian, konflik, dan penurunan komitmen kerja.

Beberapa penelitian menyebutkan adanya peran komunikasi dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan, diantaranya hasil penelitian yang dilakukan oleh Didin Hikmah (2022) menyatakan bahwa komunikasi memegang peranan penting bagi kehidupan suatu perusahaan, jika komunikasi meningkat dan terjalin dengan baik maka menimbulkan peningkatan pada produktivitas kerja. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa komunikasi yang baik dalam organisasi dapat meningkatkan partisipasi, komitmen, motivasi serta memberikan arahan yang jelas kepada sesama anggota.

Kompensasi merujuk pada penghargaan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang telah dilakukan dalam pencapaian target perusahaan. Ini tidak hanya mencakup gaji, tetapi juga tunjangan, bonus, dan bentuk penghargaan lainnya.

Di House of Danar Hadi, kompensasi yang kompetitif dan adil berpotensi dalam peran kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Penelitian mengenai bagaimana struktur kompensasi berperan dalam komitmen kerja karyawan penting untuk memastikan bahwa kebijakan kompensasi yang diterapkan dapat menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Penelitian yang dilakukan oleh Arif Rachman Putra (2022) menunjukkan bahwa intensitas komitmen organisasi yang dimiliki karyawan bergantung pada penerimaan kompensasi. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Nadhifa Faisal (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. Harum Indah Sari Tours & Travel Denpasar. Dimana semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka semakin tinggi pula komitmen organisasional yang dimiliki karyawan karena karyawan merasa hasilnya kerjanya dinilai sebagaimana mestinya.

Memahami bagaimana peran lingkungan kerja, komunikasi dan kompensasi terhadap komitmen kerja karyawan di House of Danar Hadi sangat relevan untuk mengembangkan strategi manajemen yang efektif. Dengan mengetahui faktor-faktor ini, perusahaan dapat menciptakan kebijakan yang lebih baik untuk meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis peran lingkungan kerja, komunikasi dan kompensasi dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan di House of Danar Hadi,

dengan harapan dapat memberikan rekomendasi yang konstruktif bagi manajemen untuk meningkatkan komitmen dan produktivitas karyawan

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana persepsi karyawan terhadap peran lingkungan kerja di House of Danar Hadi?
2. Bagaimana proses komunikasi di House of Danar Hadi berperan terhadap komitmen kerja karyawan?
3. Apa peran kompensasi dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan di House of Danar Hadi?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis persepsi karyawan terhadap peran lingkungan kerja di House of Danar Hadi.
2. Untuk mengevaluasi proses komunikasi internal di House of Danar Hadi dan perannya terhadap komitmen kerja karyawan.
3. Untuk menilai peran kompensasi dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan di House of Danar Hadi.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat membantu manajemen House of Danar Hadi memahami bagaimana peran lingkungan kerja, komunikasi dan kompensasi dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan, sehingga dapat mengambil keputusan yang lebih tepat serta menjadi dasar untuk merumuskan strategi pengelolaan lingkungan kerja, komunikasi dan kompensasi yang lebih efektif.

2. Bagi Karyawan

Diharapkan hasil penelitian dapat mendorong praktik komunikasi yang lebih terbuka, sehingga karyawan di House of Danar Hadi merasa lebih dihargai dan terlibat dalam keputusan karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan komitmen kerja serta loyalitas terhadap perusahaan.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai dinamika lingkungan kerja, komunikasi, dan kompensasi dalam konteks organisasi. serta menambah literatur tentang peran dari faktor-faktor tersebut terhadap pengembangan teori manajemen dan sumber daya manusia

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan yang bersih dan nyaman akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja perusahaan (Nurjaya, 2021). Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja dipahami sebagai semua alat, bahan, metode kerja dan pengaturan kerja dalam lingkungan dimana orang bekerja, baik secara individu maupun kelompok.

Menurut Herlinda et.al (2021) pengertian dari lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan serta memberikan dampak bagi diri seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Selain itu menurut Budiarti (2020), sangat penting bagi manajemen untuk memperhatikan lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan. Sekalipun lingkungan kerjanya tidak berperan dalam proses produksi sebuah perusahaan, namun lingkungan kerja dapat memberikan peran langsung terhadap karyawan yang terlibat dalam menjalankan produksi.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu mendapat perhatian, karena

lingkungan kerja berperan langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan terorganisir dapat meningkatkan komitmen kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja serta komitmen dalam diri karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara ideal. Sebaliknya Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dengan waktu yang lebih banyak dan tidak memberikan kontribusi rancangan sistem kerja yang efisien.

2. Jenis – jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang ada didalam sebuah perusahaan sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari pimpinan perusahaan, karena lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan memberikan peran yang baik terhadap efektivitas dan produktivitas karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Menurut Sedarmayanti (2018) lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian, yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup seluruh kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yakni : 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan lain lain 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang

memengaruhi keadaan manusia misalnya suhu, kelembaban, aliran udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, warna dan lainnya.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik mencakup semua situasi yang berkaitan dengan interaksi kerja, baik interaksi dengan atasan, sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan perusahaan, dalam hal ini perusahaan seharusnya menciptakan dan mencerminkan kondisi yang mendukung kerja samang baik antara atasan dan bawahan, maupun antar rekan kerja memiliki status jabatan yang setara. Salah satu kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, dimana komunikasi yang baik dan pengendalian diri menjadi kunci dalam menciptakan peran hubungan yang harmonis di tempat kerja.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa segala sesuatu yang berada disekitar karyawan pada saat bekerja baik itu berbentuk fisik ataupun berbentuk non fisik memiliki peranan yang penting dalam menciptakan produktivitas kerja karyawan serta komitmen kerja dalam diri karyawan di sebuah perusahaan.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2012) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat memberikan peran dalam pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

b. Hubungan antar rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja adalah hubungan yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama karyawan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap bertahan dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang baik dan harmonis di antara rekan kerja.

c. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara bawahan dengan pimpinan merujuk pada hubungan yang baik dan harmonis antara karyawan dan pimpinan di tempat kerja. Hubungan yang positif dan harmonis dengan pimpinan merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

d. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja harus lengkap atau sesuai. Tersedianya fasilitas kerja

yang memadai, walaupun tidak selalu baru, tetap merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja

4. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah menciptakan semangat kerja yang tinggi, sehingga produktifitas dan komitmen kerja karyawan meningkat. Selain itu, manfaat yang diperoleh bekerja bersama orang-orang yang termotivasi juga memberikan peran serta keuntungan yang besar, karena mereka cenderung melaksanakan pekerjaan dengan baik. Artinya pekerjaan yang dilaksanakan penuh motivasi akan lebih terorganisir dan sesuai dengan standar skala yang telah ditetapkan. Hal ini memungkinkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan efisien tanpa memerlukan pengawasan yang berlebihan.

5. Komunikasi

Supardi (2016), mengartikan komunikasi sebagai upaya untuk mendorong orang lain agar menafsirkan suatu pendapat sesuai dengan keinginan orang yang memegang pendapat tersebut. Komunikasi yang diharapkan mencapai titik kesetaraan dan saling pengertian. Komunikasi mempunyai arti yang lebih luas dari sekedar mengatakan atau menulis sesuatu, tetapi juga mencakup pengertian.

Menurut Cahyono (2019), komunikasi dikatakan efektif bila ada aliran informasi dua arah antara komunikator (pengirim pesan) dan komunikan (penerima pesan) dan informasi tersebut sama-sama direspons sesuai dengan

harapan kedua pelaku komunikasi tersebut. Respons yang terjadi pada komunikasi efektif juga bergantung dari bagaimana cara menyampaikan pesan tersebut. Sementara menurut Muhammad (2009) Komunikasi yang efektif sangat penting bagi semua organisasi. Oleh karena itu, para pimpinan organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi yang ada pada diri mereka.

Menurut Putri (2017) komunikasi adalah proses yang terus berlangsung dan dinamis, menerima dan mengirim pesan dengan tujuan berbagi makna. Pertukaran informasi yang terjadi di antara pengirim dan penerima tidak hanya dilakukan dalam bentuk lisan maupun tertulis, tetapi yang juga menggunakan alat komunikasi yang canggih. Sementara menurut Mangkunegara (2015), komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain. Efektifnya sebuah komunikasi yaitu pesan yang dikirim memberikan dampak terhadap komunikan, artinya bahwa informasi yang disampaikan dapat diterima dengan baik sehingga memberikan respon atau umpan balik dari penerimanya.

Menurut Suranto (2010), ada beberapa indikator komunikasi yakni: 1) Pemahaman; 2) Kesenangan; 3) Pengaruh pada sikap; 4) Hubungan yang makin baik; 5) Tindakan kedua belah pihak.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi dan pemahaman yang dinamis dan berkesinambungan antara pengirim dan penerima. Komunikasi yang efektif terjadi ketika pesan yang dikirimkan diterima dan dipahami oleh penerima sebagaimana yang dimaksudkan pengirim, sehingga membentuk makna dan pemahaman bersama. Aspek kunci dari komunikasi efektif yang ditekankan oleh para ahli meliputi pemahaman, kesenangan, pengaruh, hubungan yang baik, serta Tindakan yang diambil oleh kedua belah pihak. Komunikasi yang efektif berperan penting dalam kelancaran fungsi dan keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu para pemimpin serta komunikator harus mampu mengembangkan dan menyempurnakan keterampilan komunikasi mereka.

6. Jenis – jenis Komunikasi

Menurut Sutrisno (2017) Komunikasi dibagi menjadi beberapa jenis yaitu :

- a. Komunikasi verbal adalah komunikasi yang menggunakan symbol atau kata kata baik yang dinyatakan secara lisan atau tertulis.
- b. Komunikasi non verbal adalah penciptaan dan pertukaran pesan dengan tidak menggunakan kata-kata, seperti komunikasi yang menggunakan gerakan tubuh, sikap tubuh, suara, kontak mata, ekspresi wajah, jarak jauh dan sentuhan.

- c. Komunikasi dari atas ke bawah memiliki tujuan utama komunikasi dari atas ke bawah yaitu dengan memberikan arahan, informasi, instruksi serta saran dan penilaian kepada karyawan atau pegawai dengan memberikan pemberitahuan kepada anggota organisasi mengenai sasaran dan kebijaksanaan organisasi.
- d. Komunikasi dari bawah ke atas memiliki fungsi utama yaitu untuk memberikan informasi pada tingkat yang lebih rendah. Jenis komunikasi ini meliputi laporan berkala, penjelasan, ide, dan permintaan untuk keputusan.
- e. Komunikasi Lateral dan Horizontal komunikasi ini mencakup hal hal seperti komunikasi diantar anggota dalam kelompok kerja yang sama, komunikasi yang terjadi antara masing masing department pada tingkat organisasi yang sama.

7. Indikator Komunikasi

Menurut Sutardji (2016) terdapat beberapa indikator-indikator komunikasi yang efektif, yaitu sebagai berikut :

- a. Pemahaman

Kemampuan untuk memahami pesan dengan cermat seperti yang dimaksud oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah tercapainya

pengertian yang sama dan untuk mencapai tujuan tersebut, baik komunikator maupun komunikan harus saling memahami peran masing-masing. Komunikator dapat menyampaikan pesan sementara komunikan dapat menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

b. Kesenangan

Jika proses komunikasi itu selain menyampaikan informasi dengan sukses, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan antara kedua belah pihak. Suasana yang lebih santai dan menyenangkan akan lebih enak dalam berinteraksi dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. dengan adanya suasana seperti itu, maka kesan yang menarik akan muncul.

c. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. apabila berkomunikasi dengan orang lain kemudian terjadi perubahan pada perilakunya dalam hal ini dapat dikatakan komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan dalam sikap seseorang, maka komunikasi yang dilakukan tersebut tidak efektif.

d. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan tingkat hubungan interpersonal. Seringkali, jika orang memiliki persepsi yang sama, kesamaan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjalin dengan baik

e. Tindakan

Komunikasi akan berhasil jika setelah berinteraksi, kedua belah pihak mengalami perubahan dalam tindakan terhadap komunikan maupun komunikator.

8. Fungsi Komunikasi

Berdasarkan Effendi (2016), terdapat empat fungsi komunikasi yaitu :

- a. *to inform* (menginformasikan). Yakni memberikan informasi kepada orang lain mengenai suatu kejadian, masalah, pandangan, ide, semua tingkah laku orang lain dan apa yang dikatakan orang lain.
- b. *to aducate* (mendidik). Yakni sebagai alat untuk pendidikan. Melalui komunikasi, individu dalam suatu komunitas dapat menyalurkan beragam pengetahuan, ide, dan gagasan kepada orang lain sehingga orang lain dapat menerima segala bentuk informasi yang kita sampaikan.
- c. *to entertain* (menghibur). Komunikasi juga berfungsi untuk menghibur orang lain dan membahagiakan hati orang lain.

d. *to influence* (mempengaruhi). Selain sebagai alat untuk menyampaikan pendidikan, informasi dan sebagai media untuk menghibur orang lain, komunikasi juga berfungsi untuk memberikan pengaruh kepada orang lain. Saling mempengaruhi segala aspek sikap dan tindakan orang lain agar sesuai dengan apa yang diharapkan.

9. Kompensasi

Menurut Sastrohadiwiryo dalam Sinambela (2016) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga maupun pikiran untuk kemajuan organisasi dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2017) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Affandi (2018) mengemukakan bahwa indikator - indikator kompensasi diantaranya :

a. Upah dan Gaji

Upah pada umumnya berkaitan dengan biaya gaji untuk setiap jam kerja. Upah adalah dasar pembayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja

produksi dan pemeliharaan. Gaji biasanya diterapkan pada tarif pembayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

b. Insentif

Insentif merupakan bentuk kompensasi tambahan yang melebihi gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

c. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, cuti yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kerja.

d. Fasilitas

Fasilitas meliputi kenikmatan/fasilitas seperti kendaraan organisasi, keanggotaan klub, area parkir khusus, atau akses ke pesawat organisasi yang didapatkan karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif dengan gaji yang tinggi.

Berdasarkan pendapat di atas, maka disimpulkan bahwa indikator-indikator yang dipakai untuk menilai kompensasi karyawan di dalam organisasi meliputi upah dan gaji, insentif, tunjangan, serta fasilitas.

10. Jenis – jenis Kompensasi

Tiga jenis kompensasi secara umum menurut Nawawi (2017) adalah sebagai berikut :

- a. Kompensasi Langsung adalah Penghargaan atau imbalan yang dikenal sebagai gaji atau upah, yang dibayarkan secara reguler berdasarkan periode waktu tertentu.
- b. Kompensasi Tidak Langsung adalah Pemberian alokasi keuntungan atau manfaat kepada karyawan di luar gaji atau upah tetap, bisa berupa uang atau barang.
- c. Insentif adalah Penghargaan atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi kinerja pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, bersifat tidak permanen atau situasional.

11. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) tujuan dari pemberian kompensasi (imbalan) antara lain meliputi :

- a. Ikatan Kerjasama

Melalui pemberian kompensasi terbentuklah hubungan kerja sama resmi antara atasan dengan karyawan. Karyawan harus melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, sementara pengusaha/majikan wajib memberikan kompensasi sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat.

- b. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan logistiknya, sehingga meraih kepuasan kerja dari posisinya.

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan dengan cukup tinggi, rekrutmen karyawan yang berkualitas untuk perusahaan akan menjadi lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup tinggi, manajer akan lebih mudah untuk memberikan motivasi bawahannya.

e. Stabilitas Karyawan

Melalui program kompensasi yang berlandaskan prinsip keadilan dan kecukupan serta konsistensi eksternal yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena tingkat turnover tergolong rendah.

f. Displin

Dengan pemberian imbalan yang signifikan maka disiplin karyawan semakin baik atau meningkat. Mereka akan mengenali dan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan adanya program kompensasi yang baik, pengaruh serikat pekerja dapat dihindari dan karyawan akan fokus pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah

Apabila program kompensasi mematuhi hukum ketenagakerjaan yang berlaku (seperti Batasan upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindari

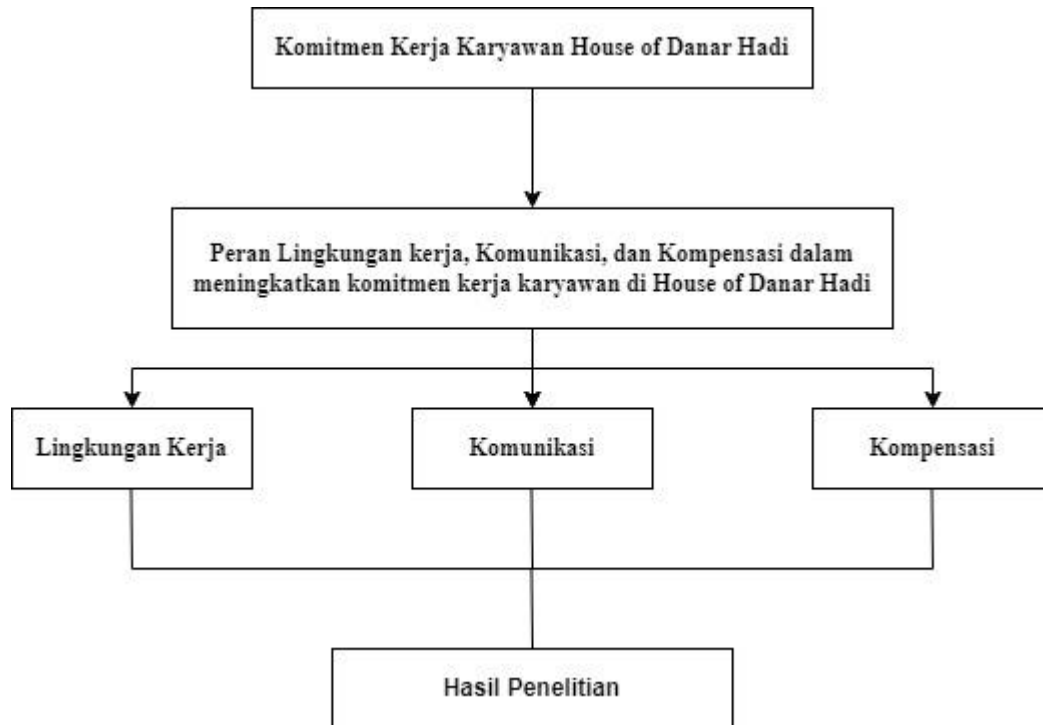
B. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1.	Jovanka Pitaloka (2024) “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)	Penelitian ini menggunakan metode prosedur kualitatif dan kajian pustaka.	Hasil dari Penelitian ini bahwa motivasi, dan disiplin kerja memberikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sedangkan Lingkungan kerja memberikan pengaruhnya bagi komitmen kerja karyawan.
2	Nadhifa Faisal, I Gusti Ayu, Manuati Dewi (2019) Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. Harum Indah Sari Tours & Travel Denpasar.	penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif kausalitas dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat.	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi, Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. Harum Indah Sari Tours & Travel Denpasar.

3	Fauzi, Achmad, et al. (2022) "Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di PT. Multi Daya Bangun Mandiri	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan kepustakaan.	Kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini bahwa Peran Komunikasi sangat penting terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi untuk menjadi sarana penyampaian pesan dalam meningkatkan kinerja dan komitmen karyawan
4	Safira Dimayanti, Mohammad Zainul, Prihatini Ade Mayvita (2021) Peran Lingkungan Kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Buana Indah Setia.	Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif dengan pendekatan kualitatif,	Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja baik itu lingkungan kerja fisik maupun nonfisik berperan penting dalam upaya meningkatkan komitmen kinerja karyawan pada PT. Buana Indah Setia
5	Arif Rachman Putra , Rahayu Mardikaningsih.(2022) Kompensasi dan Lingkungan Kerja serta pengaruhnya terhadap komitmen karyawan.	Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa intensitas komitmen organisasi yang dimiliki karyawan tergantung dari penerimaan kompensasi dan kondisi dari lingkungan kerja.
6	Nurhadi, et al. (2024) "Peran Komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam Organisasi di PT.Buntara Megah Inti	Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa peran komunikasi yang baik mampu menciptakan kenyamanan yang berdampak pada komitmen dan kinerja karyawan.

C. Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka berpikir

Berdasarkan gambar kerangka berpikir diatas, dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dapat menggali secara mendalam melalui wawancara dan observasi terkait bagaimana peran lingkungan kerja, komunikasi, dan kompensasi berkontribusi terhadap komitmen kerja karyawan di House of Danar Hadi. Pendekatan ini tidak hanya memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang dinamika organisasi, tetapi juga menghasilkan wawasan yang bermanfaat untuk pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan di perusahaan.

BAB V PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa :

1. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor utama yang memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dalam proses bekerja maka akan menciptakan semangat kerja yang tinggi sehingga berdampak pada komitmen dan loyalitas yang diberikan karyawan dalam memenuhi target perusahaan. Hal ini juga disampaikan oleh karyawan House of Danar Hadi, bahwa dengan adanya lingkungan kerja memadai dan mendukung dalam proses bekerja tentunya akan memberikan dampak positif bagi karyawan dan perusahaan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja, baik itu lingkungan kerja fisik maupun non fisik memiliki peran masing-masing dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan. Dari hasil wawancara dan pengamatan yang telah dilakukan, komitmen kerja karyawan di House of Danar Hadi mengalami peningkatan dibandingkan dengan tahun sebelumnya, hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang tercipta di House of Danar Hadi memberikan peran yang positif, tidak hanya menguntungkan karyawan secara individu, tetapi juga memiliki manfaat dalam kontribusi terhadap tercapainya target perusahaan. lingkungan kerja yang suportif mampu membuat karyawan

merasa kebutuhannya dalam pengembangan karir dan proses penyelesaian pekerjaan terpenuhi serta didukung oleh perusahaan, hal inilah menjadi peran penting dalam menciptakan loyalitas maupun komitmen karyawan dalam lingkungan kerja perusahaan.

2. Hasil analisis proses komunikasi terhadap komitmen kerja karyawan pada Perusahaan House of Danar Hadi menunjukan bahwa proses komunikasi yang efektif dapat menciptakan komitmen kerja karyawan terhadap perusahaan. *Human Resource* House of Danar Hadi menjelaskan, pimpinan dalam proses komunikasi secara aktif berupaya memposisikan dirinya menjadi bagian dari tim, sehingga karyawan merasa nyaman dalam mengkomunikasi kendala yang dihadapi dalam mencapai tujuan perusahaan. Pendekatan ini tidak hanya memungkinkan pimpinan untuk memberikan solusi yang tepat sesuai dengan kebutuhan karyawan, tetapi juga mendorong terciptanya komunikasi yang harmonis dan kondusif. Peran komunikasi yang efektif berdampak positif bagi pimpinan dalam memantau peningkatan kinerja karyawan sehingga pimpinan dapat menciptakan strategi yang lebih tepat dalam meningkatkan komitmen kinerja pada setiap departemen. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang efektif dan terbuka menjadi langkah strategis yang berperan penting dalam kontribusi perusahaan untuk menciptakan komitmen karyawan. Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan yang dilakukan oleh

pimpinan memiliki peran dalam membangun komunikasi yang harmonis, dengan adanya rasa saling percaya dan komunikasi yang terbuka menimbulkan dampak positif dalam upaya membangun peningkatan komitmen kerja karyawan pada perusahaan dalam mencapai tujuan bersama

3. Kompensasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai prosedur tidak hanya meningkatkan retensi karyawan tetapi juga mendorong loyalitas karyawan untuk semakin berkomitmen menuju pencapaian tujuan perusahaan. Dengan menawarkan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan, perusahaan mampu mengurangi angka turnover. Prosedur kompensasi transparan dan tepat yang diterapkan pada House of Danar Hadi tidak hanya mendorong loyalitas tetapi juga menciptakan keadilan dan pengakuan yang tinggi pada lingkungan kerja. Keakuratan dan keadilan kompensasi yang diberikan perusahaan mencerminkan nilai kontribusi karyawan terhadap tujuan perusahaan. hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa perhatian perusahaan dalam peran kompensasi merupakan hal krusial dalam menciptakan komitmen dan kontribusi karyawan pada perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut.

B. SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan maka penulis mencoba memberikan beberapa saran, diantaranya sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan penulis, lingkungan kerja merupakan faktor yang memiliki peran penting dalam peningkatan komitmen kerja karyawan di House of Danar Hadi, untuk meningkatkan komitmen tersebut penulis memberikan saran terhadap perusahaan untuk lebih memperhatikan kebutuhan karyawan dalam proses penyelesaian bekerja serta upgrade fasilitas sesuai dengan perkembangan zaman dalam membantu mencapai target perusahaan. Selain itu penulis juga memberikan saran agar perusahaan rutin memberikan kegiatan team building pada setiap tahunnya untuk mempererat hubungan karyawan, sehingga terciptanya suasana kerja yang lebih positif baik antar karyawan maupun dengan pimpinan.

2. Komunikasi

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang telah penulis lakukan, dalam meningkatkan peran komunikasi terhadap komitmen kerja karyawan di House of Danar Hadi, perusahaan dapat melakukan evaluasi komunikasi secara berkala terkait keefektifitasan komunikasi antar karyawan ataupun pimpinan dalam proses bekerja sehingga dapat menciptakan strategi komunikasi yang lebih baik untuk memperkuat komunikasi yang harmonis, timbul rasa saling percaya yang berdampak pada peningkatan komitmen kerja karyawan.

3. Kompensasi

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang telah penulis lakukan, kompensasi merupakan faktor krusial dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan, oleh karena itu penulis memberikan saran terhadap perusahaan House of Danar Hadi yaitu melakukan evaluasi dan penyesuaian gaji secara berkala untuk memastikan kompensasi tetap kompetitif sesuai dengan beban kerja yang diberikan perusahaan dalam mencapai target perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananditha, Reva. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada PT. Arina Multikarya Cabang Medan." (2016).
- Nurhadi, W., & Fiyul, A. Y. (2024). Peran komunikasi dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan dalam Organisasi di PT. Buntara Megah Inti: Peran komunikasi dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan dalam Organisasi di PT. Buntara Megah Inti. *EMPIRE*, 4(1), 87-93.
- Arifin, Muhammad B., and Merinda HC Pandowo. "Peran Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Buana Finance Tbk. Cabang Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 8.4 (2020).
- Bimantara, Abdi M., Lucky OH Dotulong, and Victor PK Lengkong. "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Kurir Pt J&T Express Manado Pada Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 9.4 (2021): 1261-1271.
- Burhannudin, Burhannudin, Mohammad Zainul, and Muhammad Harlie. "Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin." *Jurnal maksipreneur: manajemen, Koperasi, dan entrepreneurship* 8.2 (2019): 191-206.
- Dimayanti, Safira. *Peran Lingkungan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Indah Setia*. Diss. Universitas Islam Kalimantan MAB, 2021.
- Faisal, Nadhifa, and I. Gusti Ayu Manuati Dewi. *Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan*. Diss. Udayana University, 2019.
- Fauzi, Achmad, et al. "Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di PT. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review MSDM)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3.6 (2022): 588-598.
- Iswanto, Denny, and Fx Pudjo Wibowo. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rofina Indah Jaya." *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis* 1.1 (2021): 34-41.
- Khalis, Fajar, and Dorothea Wahyu Ariani. "The Effect of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment at the Nimco Indonesia." *Formosa Journal of Multidisciplinary Research* 3.7 (2024): 2559-2572.

- Kurniawan, Jefta Andika, and M. Tony Nawawi. "Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Mandiri Jaya pada Divisi Distribusi Kantor Pusat di Cirebon." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 2.3 (2020): 723-729.
- Kurniawan, Rafli Dwi, Randika Fandiyanto, and Minullah Minullah. "Dampak Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Non Asn Pada Dinas PUPP Kabupaten Situbondo." *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)* 3.7 (2024): 1348-1359.
- Mardikaningsih, Rahayu, et al. "Dampak Stres, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi." *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik* 1.4 (2022): 38-52.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Panjaitan, Maludin. "Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan." *Jurnal Ilmiah Methonomi* 3.1 (2017): 30-42.
- Ritawati, RA Ritawati RA. "Peran kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada perbankan syariah Palembang." *I-Finance: A Research Journal on Islamic Finance* 1.1 (2015): 63-79.
- Safitri, Risky Anis, Baby Taszya Risaldi, and Malinda Oktaviani. "Pengaruh komunikasi internal organisasi terhadap motivasi kerja pegawai biro humas kementerian perindustrian." *Jurnal Riset Komunikasi* 2.2 (2019): 157-170.
- Thalibana, Yohanes B. Windo. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia)." *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen* 1.4 (2022): 01-09.
- Yuliani, Nur Irma, and Onan Marakali Siregar. "Analisis Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan The Clinic Beautylosophy Medan." *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan* 3.1 (2023): 289-301.