



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI
PADA KINERJA KARYAWAN**

(Studi Pada Karyawan Bagian Produksi IVO Fashion Malang)

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh

FIRLANA ASARI SYAHRONI

NPM 21701092026



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS**

MALANG

2021



RINGKASAN

Firlana Asari Syahroni, 2021, **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada IVO Fashion Malang)**. Dosen pembimbing I: Dra. Sri Nuringwahyu, M. Si, Dosen Pembimbing II: Dadang Krisdianto, S.Sos., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi pada kinerja karyawan, untuk mengetahui kontribusi naik turunnya variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), dan untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumenter. Jumlah sampel sebanyak 20 responden serta menggunakan program SPSS 16.0 *for windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,445 > 1,140$ dan tingkat signifikan $0,026 < 0,05$ variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,516 > 1,740$ dan tingkat signifikan $0,006 < 0,05$ variabel komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Uji F terdapat pengaruh simultan variabel lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil ini ditunjukkan dengan uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $32,318 > 3,59$ dan Sig. F $0,000 < 0,05$. Uji koefisien determinasi (*R square*) bahwa variabel terikat kinerja karyawan (Y) mampu dijelaskan 79.2% oleh variabel bebas lingkungan kerja (X1) dan komunikasi (X2). Sedangkan sisanya 20.8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh dominan adalah komunikasi (X2) ditunjukkan dengan beta paling besar yaitu 0.534.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Kinerja Karyawan.

SUMMARY

Firlana Asari Syahroni, 2021, *The Influence of Work Environment and Communication on Employee Performance (Study on IVO Fashion Malang)*.
Supervisory Lecturer I: Dra. Sri Nuringwahyu, M. Si, Supervisory Lecturer II:
Dadang Krisdianto, S.Sos., M.Si.

This study aims to determine the influence of work and communication environment on employee performance, to determine the contribution of the ups dan downs of the independent variable (X) to dependent variables (Y), and to determine which variables have a dominant effect on employee performance. This type of research is quantitative. Data collection methods using questionnaires and documentaries. The sample number of 20 respondents and using spss 16.0 for windows program.

The results of this study indicate that $t_{count} > t_{table}$ is $2.445 > 1.140$ and a significant level of $0.026 < 0.05$ work environment variables have a partially significant effect on employee performance. The $t_{count} > t_{table}$ is $3,516 > 1,740$ and the significant level is $0.006 < 0.05$, the communication variable has a partial significant effect on employee performance. F test there is a simultaneous effect of work environment and communication variables have a significant effect on employee performance, this result is shown by the F test obtained $F_{count} > F_{table}$ that is $32.318 > 3.59$ and Sig. F $0.000 < 0.05$. Test the coefficient of determination (R square) that the dependent variable of employee performance (Y) can be explained 79.2% by the independent variables of work environment (X1) and communication (X2). While the remaining 20.8% is influenced by other variables not examined in this study. Multiple linear regression analysis test shows that the dominant influencing variable is communication (X2), which is indicated by the largest beta, which is 0.534.

Keywords: *Work Environment, Communication, and Employee Performance.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi memiliki berbagai macam sumber daya yang digunakan dalam aktivitasnya untuk mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manusia adalah salah satu sumber daya yang dibutuhkan oleh organisasi karena memiliki peran yang sangat berpengaruh bagi kelangsungan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, tujuan dari sebuah organisasi akan sulit tercapai. Sumber daya manusia yang baik memiliki keterkaitan yang erat dengan keberhasilan suatu perusahaan.

“Menurut Priyono (2010:3) berbagai sumber daya yang diubah oleh organisasi berawal dari *'input'* dan menjadi *'output'* berupa produk barang atau jasa seperti modal, manusia, teknologi produksi, strategi yang digunakan dalam beroperasi, dan berbagai sumber daya lainnya. Sumber daya manusia merupakan elemen paling penting yang ada di dalam sebuah organisasi dari sekian banyak sumber daya yang ada.”

Setiap organisasi baik publik maupun bisnis memiliki beberapa sumber daya yang diperlukan oleh organisasi. Salah satu sumber daya paling penting yang diperlukan oleh organisasi adalah sumber daya manusia, sesuai dengan pernyataan Sinambela (2016:3). Pernyataan tersebut menunjukkan peran sumber daya manusia sebagai motor utama dari aktivitas organisasi.



Pengelolaan sumber daya lain dalam organisasi memerlukan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas.

Seperti yang dijelaskan oleh K. Chandrasekar (2011) untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi, dalam mengelola sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik. Adanya sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas menjadikan pengelolaan berbagai sumber daya yang lain berjalan dengan optimal. Sudah menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada karyawannya untuk menjaga sumber daya manusia agar dapat bekerja dengan baik. Dukungan perusahaan terhadap karyawannya dapat memberikan dorongan semangat sehingga kinerja karyawan meningkat.

Sebuah pencapaian atau kesuksesan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dilakukan oleh dirinya sendiri dapat dikatakan sebagai prestasi kerja, sesuai dengan pernyataan As'ad (1998:47) dalam Priyono (2010:186). Setiap perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dan terus meningkat serta kontribusi dari karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Sebuah organisasi atau perusahaan dikatakan berhasil meningkatkan kinerja karyawannya dan disertai dengan meningkatkan kemampuan dari sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut, karena kualitas sumber daya manusia akan menentukan nasib dari organisasi atau perusahaan di masa mendatang. Kinerja karyawan yang meningkat seiring

berjalannya waktu diharapkan dapat membawa hasil positif bagi aktivitas perusahaan. Kinerja atau sering disebut sebagai prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya lingkungan kerja dan komunikasi.

Kinerja optimal dapat dicapai oleh karyawan jika dalam sebuah organisasi terdapat lingkungan kerja yang menyenangkan. Artinya lingkungan kerja yang memiliki suasana menyenangkan dan penuh energi positif memungkinkan dapat mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak (Priyono, 2010:109). Lingkungan kerja yang kurang baik akan membawa dampak negatif bagi karyawan, membuat karyawan cepat lelah, merasa bosan, penurunan kreativitas, merasa tidak nyaman dan adanya penuh tekanan sehingga tidak bisa memberikan hasil maksimal dan akan merugikan perusahaan tersebut. Beberapa masalah yang dihadapi perusahaan terkait karyawan adalah naiknya *turnover* yang terjadi karena karyawan merasa tidak nyaman saat bekerja pada kondisi lingkungan yang kurang mendukung. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi biasa disebut sebagai lingkungan internal perusahaan. Lingkungan internal merupakan segala aktivitas dan kejadian yang berada di dalam organisasi dan berpengaruh pada manajemen, karyawan, serta budaya organisasi (Williams, 2001).

Selain lingkungan kerja, komunikasi menjadi faktor penting dalam kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Komunikasi merupakan salah satu aktifitas dasar manusia yang mempengaruhi segala aktivitas karyawan untuk

mencapai kinerja yang optimal. Menurut Sunu dalam Riniwati (2016) komunikasi merupakan suatu kegiatan untuk menyampaikan pesan dengan harapan dapat dipahami oleh orang lain. Sedangkan Kusmaningtyas (2014) berpendapat bahwa komunikasi adalah kegiatan penyampaian informasi dari satu pihak ke pihak yang lain untuk mencapai persepsi yang sama. Komunikasi yang baik antara individu maupun kelompok di dalam perusahaan memungkinkan terjadinya kerja sama yang semakin baik. Proses komunikasi yang efektif sangat dibutuhkan dalam melakukan aktivitas pada suatu organisasi atau perusahaan.

Kondisi lingkungan kerja pada IVO Fashion Malang yaitu bentuk bangunan yang cukup tua dan susunan tata letak mesin jahit yang berhimpit sehingga ruang penjahit satu dengan lainnya tidak begitu luas, serta suhu udara pada ruang produksi yang panas. Sehingga beberapa hal tersebut menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman saat melakukan pekerjaannya. Efek dari ketidaknyamanan dari karyawan bagian produksi pada kondisi lingkungan kerja mereka adalah rasa ingin pindah atau keluar dari perusahaan yang menyebabkan *turnover* karyawan. Mengingat beberapa kondisi yang kurang menguntungkan bagi karyawan untuk keluar dari perusahaan seperti kesulitan dalam ekonomi, rendahnya tingkat pendidikan, serta persaingan dalam lapangan pekerjaan membuat mereka mengurungkan niat untuk keluar dari perusahaan.

Sebagai dampak dari ketidakmampuan karyawan untuk keluar dari perusahaan, para karyawan bagian produksi pada IVO Fashion Malang mencerminkan perasaan mereka pada tindakan-tindakan seperti kurang berdisiplin dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan sehingga membutuhkan waktu yang lama dalam menyelesaikan pekerjaan dan menghasilkan produk yang tidak sesuai pesanan, serta rendahnya komitmen karyawan dalam kemajuan perusahaan dan akhirnya berpengaruh pada rendahnya prestasi kerja karyawan.

Berikut adalah data penghasilan 5 tahun terakhir IVO Fashion Malang:

Tabel 1 Data Penghasilan 5 tahun terakhir IVO Fashion Malang

Dalam Rupiah

2015	2016	2017	2018	2019
464.590.000	490.443.000	536.496.000	486.532.000	442.658.000

Sumber: IVO Fashion Malang

Berdasarkan pada tabel 1 di atas terlihat bahwa IVO Fashion Malang mengalami kenaikan penghasilan antara tahun 2015 hingga 2017 dan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada departemen produksi mengalami peningkatan. Selanjutnya penghasilan antara tahun 2017 hingga 2019 mengalami penurunan dan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada departemen produksi mengalami penurunan. Kejadian tersebut disebabkan oleh

berbagai macam hal, di antaranya kurang baiknya kondisi lingkungan kerja karyawan pada departemen produksi. Sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik sesuai waktu yang telah ditentukan. Tidak ada perbaikan fasilitas pendukung pun juga menjadi salah satu penyebab minat dan semangat kerja karyawan menurun. Beberapa hal yang telah dijelaskan sebelumnya berpengaruh pada kinerja karyawan yang semakin memburuk, dibuktikan dengan menurunnya penghasilan IVO Fashion Malang antara tahun 2017 hingga 2019.

Tabel 2 Data Pesanan IVO Fashion Malang Tahun 2019

Sumber: IVO Fashion Malang

Nama Pesanan	Jumlah (Potong)	Target (Hari)	Selesai	Lembur (Hari)
Seragam perhotelan (ATRIA)	12	4	Ya	1
Almamater sekolah (SMAK Cor Jesu Malang)	30	7	Ya	-
Baju Chef (Universitas Merdeka)	100	16	Ya	1
Pakaian Adat (Kebaya)	13	14	Ya	-

Seragam sekolah (SMAK Cor Jesu Malang)	24	14	Ya	-
Seragam pabrik (PT. Penamas Nusaprima)	4000	20	Ya	3
Seragam pabrik (PT. Greenfields Indonesia)	483	17	Ya	1

Sumber: IVO Fashion Malang

Berdasarkan tabel di atas, karyawan departemen produksi dapat menyelesaikan total pesanan. Terdapat dua pesanan yang tidak memerlukan lembur kerja untuk menyelesaikan pesanan tersebut. lembur terjadi karena total pesanan yang banyak dengan target waktu pengerjaan yang minim. Salah perkiraan oleh atasan tentang target waktu pengerjaan dan permintaan pelanggan yang mendesak juga menjadi faktor lembur kerja terjadi.

Adapun hal lain yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan departemen produksi IVO Fashion Malang yaitu buruknya komunikasi antara sesama karyawan maupun antara atasan dengan bawahan, sehingga beberapa hal penting yang disampaikan oleh atasan tidak tersampaikan dengan baik kepada bawahan. Tuntutan karyawan bagian produksi untuk kenaikan upah juga tidak diindahkan oleh pimpinan. Kerancuan dan keambiguan informasi di sekitar lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang dikhawatirkan, seperti

sering terjadinya kesalahpahaman antara karyawan bagian satu dengan bagian yang lain sehingga menghambat pekerjaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi pada Kinerja Karyawan (Studi pada IVO Fashion Malang)".

B. Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan IVO Fashion Malang secara parsial?
2. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan IVO Fashion Malang secara parsial?
3. Apakah lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan IVO Fashion Malang secara simultan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan menjelaskan lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan IVO Fashion Malang secara parsial.
2. Mengetahui dan menjelaskan komunikasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan IVO Fashion Malang secara parsial.
3. Mengetahui dan menjelaskan lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan IVO Fashion Malang secara simultan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperluas wawasan peneliti tentang pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi pada kinerja karyawan dalam dunia bisnis terutama perindustrian. Serta sebagai implementasi dari teori-teori yang telah diberikan pada perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh dari lingkungan kerja dan komunikasi pada kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk perusahaan dalam membenahi permasalahan yang ada di dalam IVO Fashion Malang.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini memberikan gambaran tentang pengaruh dari lingkungan kerja dan komunikasi pada kinerja karyawan. Dan diharapkan dapat dijadikan sebagai pembelajaran serta sebagai referensi bagi calon peneliti selanjutnya yang akan meneliti pada bidang yang sama.

E. Sistematika Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian akan disusun menjadi lima bab yang saling berkaitan antara satu dengan yang lain. Sebelum memasuki bab satu akan ada halaman judul, daftar isi, daftar tabel, dan daftar gambar. Setelah itu dilanjutkan dengan beberapa bab lain yang diuraikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab satu merupakan pendahuluan berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab dua merupakan tinjauan pustaka berisi tentang penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya dan menjelaskan berbagai teori yang mendukung penelitian Landasan teori yang terkait dengan judul skripsi,



hubungan antar variabel dalam penelitian. Serta kerangka konseptual dan hipotesis yang merupakan jawaban sementara atas masalah penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab tiga merupakan metode penelitian berisi tentang metode yang digunakan dalam penelitian antara lain jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab empat merupakan hasil penelitian dan pembahasan yang berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden dan penyajian data, analisis data dan interpretasi dari hasil penelitian serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi pada kinerja karyawan dan kemudian yang terakhir adalah pembahasan.

BAB V: PENUTUP

Bab lima merupakan penutup yang berisi kesimpulan dan saran. Setelah bab lima selesai, terdapat bagian akhir dalam penulisan skripsi yang meliputi daftar pustaka beserta lampiran-lampiran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi pada kinerja karyawan (studi pada IVO Fashion Malang), maka dapat ditarik kesimpulan> Penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi pada Kinerja Karyawan (studi pada IVO Fashion Malang)”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner (angket) dan dokumenter kepada karyawan IVO Fashion Malang dengan 20 responden. Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan IVO Fashion Malang. Hal ini ditunjukkan dengan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2.445 > 1.740$ dan tingkat signifikan 0.026 lebih kecil dari 0.05 sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan IVO Fashion

Malang. Hal ini ditunjukkan dengan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3.156 > 1.740$ dan tingkat signifikan 0.006 lebih kecil dari 0.05 sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.

3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan hasil uji simultan (uji F) dapat ditarik kesimpulan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan IVO Fashion Malang. Hal ini ditunjukkan dengan F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} yaitu $32.318 > 3.59$ dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan koefisien determinasi (R^2) dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai (*R Square*) diperoleh sebesar 0.792 . Artinya bahwa variabel terikat kinerja karyawan (Y) mampu dijelaskan 79.2% oleh variabel bebas lingkungan kerja (X1) dan komunikasi (X2). Sedangkan sisanya 20.8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan uji analisis regresi linier berganda dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel komunikasi (X2) adalah variabel yang memiliki beta paling besar yaitu 0.534 . Jadi, variabel yang berpengaruh dominan adalah komunikasi (X2).

A. Saran

1. Bagi IVO Fashion Malang

- a. Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah diolah menggunakan SPSS 16 bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan IVO Fashion Malang. Dalam hal ini IVO Fashion Malang tetap mempertahankan lingkungan kerja terkait suasana kerja, hubungan rekan kerja, dan fasilitas kerja. Distribusi jawaban responden menunjukkan hasil nilai *mean* atau nilai rata-rata pada variabel lingkungan kerja sebesar (4.07), sedangkan hasil nilai *mean* atau nilai rata-rata per item dari variabel lingkungan kerja yang terdapat adalah pernyataan “Lingkungan kerja di IVO Fashion Malang bersih dan terawat (tidak meninggalkan limbah konveksi seperti sisa potongan kain dan benang, serta cipratan minyak mesin)” sebesar (3.40). Dalam hal ini IVO Fashion Malang diharapkan untuk memperhatikan dan meningkatkan kebersihan dan kerapian lingkungan kerja agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman.
- b. Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah diolah menggunakan SPSS 16 bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan IVO Fashion Malang. Dalam hal ini IVO Fashion Malang tetap mempertahankan komunikasi terkait keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan, dan kesamaan. Distribusi jawaban responden menunjukkan hasil nilai *mean* atau

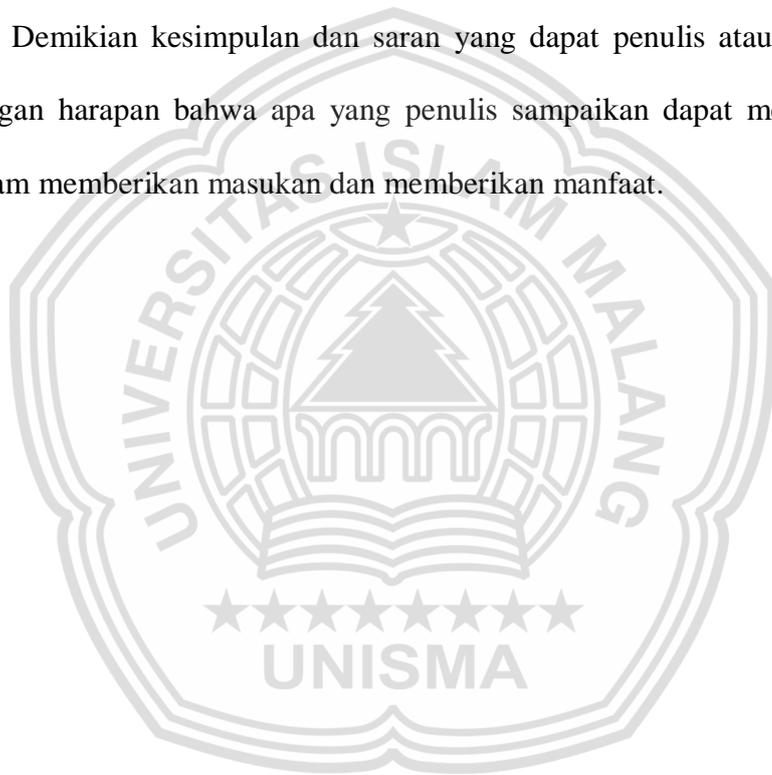
nilai rata-rata pada variabel komunikasi sebesar (3.96), sedangkan hasil nilai *mean* atau nilai rata-rata per item dari variabel komunikasi yang terendah adalah pernyataan “Saya memiliki sifat dan kebiasaan yang sama dengan atasan dan rekan kerja setelah berkomunikasi dengan mereka” sebesar (3.75). Dalam hal ini IVO Fashion Malang diharapkan untuk memberikan pengarahan kepada seluruh karyawan agar tetap menghormati berbagai pendapat dan sudut pandang yang berbeda antara satu individu dengan individu yang lain di dalam lingkungan IVO Fashion Malang dengan tujuan untuk memperlancar komunikasi. Karena dengan adanya komunikasi yang terjalin baik akan mengurangi resiko kesalahpahaman yang terjadi ketika melakukan pekerjaan sehingga kegiatan produksi dapat berjalan dengan lancar.

- c. Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah diolah menggunakan SPSS 16 bahwa dalam uji simultan (uji F) secara simultan variabel lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan IVO Fashion Malang. Dalam hal ini IVO Fashion Malang diharapkan untuk mempertahankan lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawannya. Agar karyawan senantiasa merasa puas dan nyaman ketika bekerja di IVO Fashion Malang.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang peneliti miliki karena banyaknya keterbatasan. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menggali lebih banyak informasi terkait studi kasus yang diteliti, serta untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan sampel yang lebih banyak, sehingga penelitian akan menjadi lebih akurat.

Demikian kesimpulan dan saran yang dapat penulis atau peneliti dengan harapan bahwa apa yang penulis sampaikan dapat membantu dalam memberikan masukan dan memberikan manfaat.





DAFTAR PUSTAKA

- Afifudin. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. 2010. *Human Resource Management*. New York: McGraw – Hill.
- Danang, S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru
- Darmawan, D. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Ghozali. 2008. *Model Persamaan Structural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS Ver. 5.0*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- K. Chandrasekar, Dr. 2011. *Workplace Environment and Its Impact on Organizational Performance in Public Sector Organizations*. Internasional Journal of Enterprise Computing and Business Systems. 1(1), pp.1-19.
- Kurniawan, A.W., & Zarah Puspitaningtyas. *Metode Penelitian Kuantitatif* [Internet], Yogyakarta, Pandiva Buku. Diunduh dari: id.b-ok.asia <<https://id.b-ok.asia/book/5686381/2da729> [Diunduh 10 November 2020]

- Kusmaningtyas, A. 2014. *Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Komunikasi, Disiplin, dan Komitmen*. Malang: Sinar Akademika Malang
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L, dan John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Satu, Edisi Indonesia*. Jakarta: PT. Salemba Empat
- Miftah, Thoha. 2014. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers
- Nitisemito, S. Alex. 2012. *Manajemen Personalia, Edisi Kedua Belas*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* [Internet], Sidoarjo, Zifatama Publisher. Diunduh dari: id.b-ok.asia <<https://id.b-ok.asia/book/6040761/27772a> [Diunduh 31 Oktober 2020]
- Riniwati, H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: UB Press
- Sangadji, Sopiah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Sarwoto. 1991. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju

- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama Eresco
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Bina Aksara
- Sinambela, L.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* [Internet], Jakarta, P.T. Bumi Aksara. Diunduh dari: id.b-ok.asia <<https://id.b-ok.asia/book/6106110/62a59f> [Diunduh 31 Oktober 2020]
- Sugiarto. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* [Internet], Bandung, CV. Alfabeta. Diunduh dari: id.b-ok.asia <<https://id.b-ok.asia/book/5686376/9d6534> [Diunduh 10 November 2020]
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D., Setiawan. A. (2013). *Statistik Kesehatan Parametrik, Non Parametrik, Validitas, dan Reliabilitas*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Williams, C. 2001. *Manajemen, Buku 1, Edisi Pertama, Alih Bahasa Sabarudin Napitupulu*. Jakarta: Salemba Empat