Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 3, (2) 2026, p. 358-368
E-ISSN: 3109-161X
©2026. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BECTON DICKINSON INDONESIA DI JAKARTA

Dimas Revanza[1], H. Tjeri Hadjrillah[2]
Universitas Pamulang, Universitas Pamulang
dimasrevanza10@gmail.com, htjeri@yahoo.co.id

Article Info

Keywords:
Communication, Work Environment, Employee Performance

JM Classification:
Accessible

DOI:
https://doi.org/10.65978/jm.v3i2.144

Abstract

This study aims to examine the influence of communication and the work environment on employee performance at PT. Becton Dickinson Indonesia, both partially and simultaneously. Fifty-eight employees were recruited as respondents. A questionnaire was used as the data collection tool. Simple and multiple regression analysis was used for data analysis. The results indicate that communication has a positive and significant effect on employee performance. This is indicated by a t-value of 16.545 (positive sign) and a p-value of 0.002 <0.050. Furthermore, the work environment has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 22.918 (positive sign) and a p-value of 0.000 <0.050. Simultaneously, communication and the work environment have a positive and significant effect on employee performance. This is confirmed by the F-test results, which show a significance value of 0.000 <0.050. These findings indicate that employee performance at PT. Becton Dickinson Indonesia is influenced by communication and the work environment.

I. PENDAHULUAN

Pada umumnya, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh bagaimana manajemen mengelola sumber daya manusia (SDM) secara efektif dan efisien. SDM merupakan elemen strategis yang tidak hanya berperan sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Namun demikian, banyak organisasi masih menghadapi berbagai permasalahan SDM, seperti ketidaksesuaian kompetensi karyawan, tingginya tingkat *turnover*, minimnya komunikasi, lingkungan kerja yang buruk, hingga lemahnya sistem penilaian kinerja. Permasalahan-permasalahan tersebut dapat berdampak langsung terhadap menurunnya produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 3, (2) 2026, p. 358-368
E-ISSN: 3109-161X
©2026. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Menurut Mas dan Haris (2020:7) menyatakan bahwa kata atau istilah "komunikasi" (Bahasa Inggris "*communication*") berasal dari Bahasa Latin "*communivatus*" yang berarti "berbagi" atau "menjadi milik bersama". Dengan demikian, kata komunikasi menurut kamus bahasa mengacu pada suatu upaya yang bertujuan untuk mencapai kebersamaan. Komunikasi dapat diartikan juga sebagai proses sharing diantara pihak-pihak yang melakukan aktifitas komunikasi tersebut. Menurut Siregar, *et all* (2021:12) komunikasi dapat diartikan mengadakan pembicaraan dengan mengirimkan dan menerima pesan yang melibatkan dua orang atau lebih dalam mencapai kesamaan pemahaman dengan menggunakan cara berkomunikasi yang biasa melalui lisan, tulisan, maupun sinyal-sinyal non-verbal.

Selain komunikasi, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat meningkatkan semangat kerja, produktivitas, serta hubungan yang baik antar pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan, menurunkan motivasi kerja, dan menghambat penyelesaian tugas secara optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang positif agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan mencapai kinerja yang maksimal. Menurut Darmadi (2020:242) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

PT. Becton Dickinson Indonesia aspek komunikasi, masih terdapat kendala dalam penyampaian informasi dari atasan serta kebebasan karyawan dalam menyampaikan pendapat. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi di lingkungan kerja masih perlu ditingkatkan agar tercipta suasana kerja yang lebih terbuka dan efektif.

Sementara itu, aspek kebersihan, pencahayaan, dan keamanan lingkungan kerja dinilai cukup baik oleh sebagian besar responden. Meskipun demikian, perusahaan tetap perlu meningkatkan konsistensi dalam menjaga kebersihan, kenyamanan pencahayaan, dan rasa aman agar seluruh karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman dan optimal.

Berikut adalah hasil pencapaian penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan memberikan komponen yang berkaitan dengan dimensi kinerja karyawan:

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 3, (2) 2026, p. 358-368
E-ISSN: 3109-161X
©2026. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Tabel 1.1
Pencapaian Penilaian Kinerja Karyawan PT. Becton Dickinson Indonesia di Jakarta Periode 2022-2024

No	Aspek yang diukur	Target (%)	Jumlah Karyawan	2022 (%)	2023 (%)	2024 (%)
1.	Kualitas Kinerja	100%	58	95,5%	88,8%	83%
2.	Kuantitas Kerja	100%	58	90%	94,4%	87,7%
3.	Pelaksanaan Tugas	100%	58	87,7%	84,4%	78,6%
4.	Tanggung Jawab pada Pekerjaan	100%	58	86,6%	81,1%	77,3%
Total		**100%**	**58**	**89,9%**	**87,1%**	**81,6%**

Sumber: PT. Becton Dickinson Indonesia di Jakarta, 2022-2024

Berdasarkan hasil pencapaian penilaian kinerja karyawan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dari tahun 2022 hingga 2024 mengalami penurunan di seluruh aspek yang diukur. Hal ini menunjukkan adanya kecenderungan menurunnya komitmen serta efektivitas kerja karyawan yang perlu segera mendapatkan perhatian dan perbaikan dari pihak manajemen.

Penilaian kinerja karyawan dilakukan setahun sekali untuk melihat kualitas karyawan demi membangun perusahaan. Pada umumnya, dalam membangun kinerja karyawan, perusahaan akan memberi bonus pada setiap karyawannya jika mereka mendapat nilai baik dalam melakukan tugasnya, bonus tersebut dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Penilaian kinerja dilakukan atasan dengan bawahan dan melihat hasil kerja karyawan dalam setahun terakhir. Namun, yang paling penting penilaian kinerja karyawan yang bagus adalah dapat berpikir secara rasional, bukan dengan perasaan.

II. METODE

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022:16) "metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis".

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 3, (2) 2026, p. 358-368
E-ISSN: 3109-161X
©2026. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Menurut Sugiyono (2020:17) "data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif sehingga kesimpulan hasil penelitian dapat digeneralisasikan terbukti atau tidak terhadap populasi dimana sampel tersebut diambil".

2. Populasi

Menurut Sugiyono (2021:126) menyatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari: objek/subjek yang memiliki kuantitas serta ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti buat dipelajari dan setelah itu diambil kesimpulannya.

Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Becton Dickinson Indonesia di Jakarta dengan jumlah karyawan sebanyak 58 karyawan.

3. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi di objek penelitian yang berjumlah 58 karyawan PT. Becton Dickinson Indonesia di Jakarta dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2022:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variable bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung. Berikut hasil uji regresi linier sederhana:

Tabel 1.2
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Secara Parsial Antara Komunikasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.322	2.073		2.085	.042
	Komunikasi	.946	.057	.911	16.545	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah spss 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 1.2, maka dapat diperoleh regresi Y = 4.322 + 0.946X1. Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 3, (2) 2026, p. 358-368
E-ISSN: 3109-161X
©2026. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

a. Nilai konstanta sebesar 4.322 diartikan bahwa jika variabel komunikasi (X1) tidak ada perubahan, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 4.322 poin.
b. Nilai koefisien komunikasi (X1) sebesar 0.946 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X2), maka setiap perubahan satu unit pada variabel komunikasi (X1), akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.946 poin.

Tabel 1.3
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Costant)	1.786	1.608		1.110	.272
	Lingkungan Kerja	.959	.042	.951	22.918	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah spss 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 1.3, maka dapat diperoleh regresi Y = 1.786 + 0.959X2. Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 1.786 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X2) tidak ada perubahan, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 1.786 poin.
b. Nilai koefisien lingkungan kerja (X2) sebesar 0.959 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel komunikasi (X1), maka setiap perubahan satu unit pada variabel lingkungan kerja (X2), akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.959 poin.

2. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bermaksud mencari hubungan dari dua variabel atau lebih di mana variabel yang satu tergantuk pada variabel yang lain. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut hasil uji analisis regresi linier berganda disajikan:

Tabel 1.4
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 3, (2) 2026, p. 358-368
E-ISSN: 3109-161X
©2026. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

1	(Constant)	1.402	1.567		.895	.375
	Komunikasi	.236	.108	.227	2.172	.034
	Lingkungan Kerja	.748	.105	.741	7.091	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan data hasil uji regresi linier berganda pada tabel 1.4 di atas, maka persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

Y= 1.402 + 0.236X1 + 0.748X2

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Komunikasi

X2 = Lingkungan Kerja

Atas dasar persamaan tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Y = 1.402 yang menunjukkan nilai positif. Berarti jika komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) tidak berubah atau bersifat tetap atau nilai 0 (nol) maka kinerja karyawan (Y) akan berubah searah dan nilai bersifat positif.
b. Nilai X1 = 0.236 yang menunjukkan nilai positif. Berarti adanya perubahan yang searah, dimana jika komunikasi (X1) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0.236 dan jika komunikasi (X1) menurun sebesar 0.236 maka kinerja karyawan (Y) akan menurun dengan koefisien regresi yang sama.
c. Nilai X2 = 0.748 yang menunjukkan nilai positif. Berarti adanya perubahan yang searah, dimana jika lingkungan kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0.748 dan jika lingkungan kerja (X2) menurun sebesar 0.748 maka kinerja karyawan (Y) akan menurun dengan koefisien regresi yang sama.

3. Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi adalah bentuk korelasi yang digunakan untuk melihat hubungan antara tiga atau lebih variabel (dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen). Pengambilan keputusan dalam uji koefisien korelasi adalah dengan membandingkan antara nilai α = 0,05 (5%) dengan nilai probabilitas Sig atau dengan menilai seberapa kuat pengaruh dilihat dari nilai R.

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 3, (2) 2026, p. 358-368
E-ISSN: 3109-161X
©2026. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Tabel 1.5
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial
Komunikasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Komunikasi	Kinerja Karyawan
Komunikasi	Pearson Correlation	1	.911**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	58	58
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.911**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	58	58

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi variabel komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) didapat nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.911. Hal ini menunjukan adanya pengaruh yang "Sangat Kuat" dikarenakan berada pada nilai interval 0.80-1.00.

Tabel 1.6
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X_2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.951**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	58	58
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.951**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	58	58

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) didapat nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.951. Hal ini menunjukan adanya pengaruh yang "Sangat Kuat" dikarenakan berada pada interval 0.80-1.00.

Tabel 1.7
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Komunikasi dan Lingkungan Kerja (X_2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.955[a]	.915	.908	3.290

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 3, (2) 2026, p. 358-368
E-ISSN: 3109-161X
©2026. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Berdasarkan tabel di atas nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.955 artinya varibel komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Y) karena berada pada nilai interval 0.80-1.00.

4. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya, digunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis yang menyatakan bahwa diantara dua buah mean sampel yang diambil secara random dari populasi yang sama. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel, untuk menentukan besarnya df = (n-2-1), maka diperoleh (58-2-1) = 55, jadi t tabel = 1,672 (dengan melihat ttabel pada df = 55). Hasil Uji t yang tepat dan benar dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 1.8
Hasil Uji t / Uji Parsial Antara
Komunikasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.322	2.073		2.085	.042
	Komunikasi	.946	.057	.911	16.545	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Dari hasil uji t didapatkan nilai thitung sebesar 16.545 > 1.672 dan nilai signifikansi untuk variabel komunikasi (X1) sebesar 0.000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau 0.000 < 0.05 artinya bahwa variabel komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Becton Dickinson Indonesia di Jakarta.

Tabel 1.9
Hasil Uji t / Uji Parsial Antara Lingkungan Kerja (X_2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Costant)	1.786	1.608		1.110	.272
	Lingkungan Kerja	.959	.042	.951	22.918	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 3, (2) 2026, p. 358-368
E-ISSN: 3109-161X
©2026. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Dari hasil uji t di dapatkan nilai thitung sebesar 22.918 > 1.672 dan nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,000 nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas 0.05 atau 0.000 < 0.05, artinya bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Becton Dickinson Indonesia di Jakarta.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai fhitung dengan nilai ftabel, untuk menentukan besarnya ftabel dengan ketentuan $df_1 = (n-k)$ dan $df_2 = (k-1)$, sehingga $df_1 = (58-3) = 55$ dan $df_2 = (3-1) = 2$, jadi nilai ftabel = 3,156. Hasil uji F dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 1.10
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6115.447	2	3057.723	282.425	.000[b]
	Residual	595.467	55	10.827		
	Total	6710.914	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji F di peroleh nilai fhitung sebesar 282.425 > 3.156 dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Becton Dickinson di Jakarta.

IV. KESIMPULAN

Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 16.545 (tanda positif) dan tingkat signifikansi *p value* yaitu 0.002 < 0.050. Pengaruh positif mengindikasikan bahwa semakin baik komunikasi yang diberikan PT. Becton Dickinson Indonesia, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Oleh karena itu, PT. Becton Dickinson Indonesia disarankan untuk terus memperhatikan dan meningkatkan kualitas komunikasi guna mendukung produktivitas dan kinerja karyawan secara optimal.

Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian melaporkan nilai t hitung sebesar 22.918 (tanda positif) dengan nilai

©2026. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

signifikansi 0,000 < 0,050. Pengaruh positif mengidintifikasikan bahwa peningkatan lingkungan kerja yang sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan. PT. Becton Dickinson Indonesia mampu mengelola lingkungan kerja secara efektif agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan produktif.

Komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh simultan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini dikuatkan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikansi 0,000 < 0,050. Hal ini mengidintifikasi bahwa PT. Becton Dickinson Indonesia mampu mengelola dan mengoptimalkan komunikasi serta lingkungan kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Alfa Fadhila, Isep Amas Priatna. (2025, Januari 1). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Inter Digital Solutions. *Journal of Research and Publication Innovation*(3), 2768-2779.

Andi Irwan, Andi Irfan. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 218-222.

Anrila Rahmadani Jamal, Rahayu Setianingsih, Hammam Zaki. (2022, Desember 1). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas UKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas. *Merdeka Emba, 1*, 35-44.

Bagas Pratama Putra, Rofiq Noorman Haryadi. (2022, November 3). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Astina Mandiri, 1*, 154-159.

Diana Khairani Sofyan. (2013, April 1). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering, 2*.

Dimas Okta Ardiansyah. (2016, Januari 1). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *Bisnis dan Manajemen, 3*, 16-30.

Dio Ramadhan, Tjeri Hadjrillah. (2026, Oktober-Januari 3). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Integritas Kabupaten Tangerang. *Sinergi Manajemen, 2*, 332-343.

Felicia Balqis Izza, Tjeri Hadjrillah. (2025, Januari 1). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation, 3*, 1751-1761.

Henny Novriani Gultom, Nurmaysaroh, Hadi Ariandy Sitanggang, Yas Adu Zakirin. (2021, Maret 2). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Akuntansi Bisnis dan Keuangan, 1*.

Husni Adam Najati, Andi Heru Susanto. (2022, Oktober 2). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta. *Riset Rumpun Ilmu Ekonomi, 1*, 058-079.

©2026. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

I P. A. Septiawan, K. K. Heryanda. (2020, Desember 2). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen dan Bisnis, 2*.

Indah Choirun Nisa, Rooswidjajani, Yuntawati Fristin. (2018, Juni 2). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisnis dan Manajemen, 5*, 198-203.

Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, Marsofiyati. (2023, Januari 1). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis, 2*, 01-10.

Julita, Nel arianty . (n.d.). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. 195-205.

Larasati Dwi Masyitah, Pontjo Bambang Mahargiono. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Ilmu dan Riset Manajemen, 10*, 1-17.

Lyta Lestary, Harmon. (2017, Agustus 2). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Riset Bisnis & Investasi, 3*, 94-103.

Muhammad Rizky Ramadhon, Tjeri Hadjrillah. (2025, Oktober-Januari 3). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Jakarta Pusat. *Sinergi Manajemen, 1*, 356-362.

Reffi Oktavia, Jhon Fernos. (2023, April 4). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Economina, 2*, 993-1005.

Ria Estiana, Nurul Giswi Karomah, Yoshia Agustin Saimima. (2023, Mei 2). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Lentera Bisnis, 12*, 339-358.

Ricky Marcelino Chandra, Michael Kurniawan Sudjianto, Erica Adriana. (2023, Juni 1). Faktor-Faktor Komunikasi (yang Perlu Dimiliki) Generasi Z dalam Mempersiapkan Karir. *Student Research Journal, 3*, 349-361.