

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada SPBE PT Elnusa Petrofin Bima

**Indra Jaya<sup>1</sup>, Jaenab<sup>2</sup>, Muhammad Badar<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima, Indonesia

\* [indrajaya.stiebima21@gmail.com](mailto:indrajaya.stiebima21@gmail.com)

Alamat: Jl. Wolter Monginsidi, Tolobali, Kelurahan Sarae, Kecamatan Rasanau Barat, Kota Bima, Nusa Tenggara Barat.

*Korespondensi penulis: [indrajaya.stiebima21@gmail.com](mailto:indrajaya.stiebima21@gmail.com)*

**Abstract.** This study aims to analyze the effect of work environment and interpersonal communication on employee morale at SPBE PT Elnusa Petrofin Bima. The research method used is a quantitative approach with a causal associative design. The population consists of all 39 employees of SPBE PT Elnusa Petrofin Bima, and the entire population was taken as the sample using a saturated sampling technique. Data were collected through observation, literature study, and questionnaires. The data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, and f-test. The results show that: (1) the work environment does not have a significant effect on employee morale; (2) interpersonal communication has a significant effect on employee morale; and (3) work environment and interpersonal communication simultaneously have a significant effect on employee morale. Thus, interpersonal communication is the dominant factor in improving employee morale at SPBE PT Elnusa Petrofin Bima.

**Keywords:** Work Environment, Interpersonal Communication, Employee Morale

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal terhadap semangat kerja pegawai pada SPBE PT Elnusa Petrofin Bima. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai SPBE PT Elnusa Petrofin Bima yang berjumlah 39 orang dan dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, studi literatur, dan kuesioner. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, serta uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai; (2) komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai; dan (3) lingkungan kerja serta komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Dengan demikian, komunikasi interpersonal menjadi faktor dominan dalam meningkatkan semangat kerja di lingkungan SPBE PT Elnusa Petrofin Bima.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Komunikasi Interpersonal, Semangat Kerja

### **PENDAHULUAN**

Setiap bentuk kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan, baik itu perusahaan besar atau kecil sangat membutuhkan sumber daya manusia yaitu karyawan.

\*Corresponding author, [indrajaya.stiebima21@gmail.com](mailto:indrajaya.stiebima21@gmail.com)

Sumber daya manusia menjadi penting dan menentukan dalam kegiatan produksi dalam sebuah perusahaan, karena tanpa karyawan perusahaan tidak akan berjalan. Kenyataan bahwa manusia adalah aset utama dan sebagai ujung tombak perusahaan harus mendapat perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki akal, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan dan kreatifitas yang dilakukan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi seperti ini menuntut setiap perusahaan untuk mampu mempertahankan dan memelihara sumber daya manusia (SDM) dalam mencapai tujuannya serta dapat menjalankan usaha atau organisasi dengan efektif dan efisien. Karena tujuan organisasi hanya akan tercapai jika sumber daya akan menggerakan organisasi tersebut memiliki komunikasi akan tinggi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus di kelola dengan baik untuk mengingatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Aspek sumber daya manusia yang di kelola secara profesional adalah lingkungan kerja dan aspek komunikasi (Fauzi et al., 2022).

Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memicu semangat kerja dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap perusahaan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai semangat kerja sehingga memberikan dampak buruk pada perusahaan. “Kondisi lingkungan yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan pekerjaannya tepat sesuai jadwal” (Mangkunegara, 2019).

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 (Darmadi, 2020). Sementara itu, Menurut Effendi & Fitria (2019) lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah.

Lingkungan kerja di SPBE PT Elnusa Petrofin Bima yang kurang kondusif dapat dilihat dari masih terdapat fasilitas sarana dan prasarana yang kurang memadai seperti terdapat kondisi ruang kantor yang tidak terlalu besar yang

mengakibatkan sempitnya tempat kerja masing masing karyawan, hubungan antar sesama karyawan, pimpinan yang kurang akrab bersifat kaku.

Selain lingkungan kerja faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja adalah komunikasi. Khususnya komunikasi interpersonal, komunikasi interpersonal adalah interaksi yang terjalin antarpribadi dalam suatu perusahaan. Menurut As'ad, (2020) kemauan seorang pemimpin untuk mendengarkan, memahami serta menghargai pandangan maupun prestasi karyawan memainkan peranan sangat penting dalam menciptakan rasa puas terhadap pekerjaan. Komunikasi interpersonal yang harmonis mendukung karyawan untuk bekerja dengan baik. Sebaliknya, komunikasi interpersonal yang terjalin kurang harmonis akan berdampak pada efektivitas kerja karyawan dan menurunkan kinerja dan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi pada beberapa karyawan di SPBE PT Elnusa Petrofin Bima ada beberapa masalah, yakni ruang kerja panas, workstation sempit, informasi tidak transparan, serta karyawan masih kurang memelihara komunikasi yang baik dengan sesamanya dan kurangnya koordinasi tugas dari pimpinan. Perbedaan karakter antar karyawan, hubungan yang kurang dekat, komunikasi interpersonal yang kurang baik serta sikap egois para karyawan dan sikap iri hati dengan sesamanya, adanya karyawan yang memerintah karyawan lainnya selain perintah dari pimpinannya, serta terkadang pimpinan yang terlalu mengistimewakan salah satu karyawan sehingga menimbulkan kecemburuan atau iri pada karyawan lainnya yang dapat menciptakan kepuasan kerja yang rendah pada karyawan dalam perusahaan.

Semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan tempat dimana mereka bekerja. Sebagaimana yang di kemukakan oleh Amir (2020) menyatakan bahwa semangat kerja adalah kesediaan atau kesenangan yang mendalam dari seorang pegawai dalam melakukan tugasnya dengan penuh tanggung jawab untuk menghasilkan kerja yang lebih baik. Menurut Kaswan (2017) “Moral atau semangat kerja merupakan cerminan sikap atau kondisi mental seorang individu atau sebuah tim”. Orang dengan semangat kerja tinggi biasanya positif, optimistik, kooperatif dan suportif terhadap visi dan misi tim. Kondisi melakukan

pekerjaan lebih cepat dan lebih baik merupakan gambaran awal dari produktivitas karyawan dalam bekerja.

Elnusa Petrofin (“EPN”) adalah anak perusahaan dari PT. Elnusa Tbk (perusahaan terbuka sejak 2008, dimana merupakan anak perusahaan PT. Pertamina (Persero). Awalnya, Elnusa Petrofin merupakan Divisi Fuel & Chemical dari PT. Elnusa pada tahun 1990. Kemudian pada tahun 1993 mendapatkan amanah dari pertamina untuk memproduksi Premix (Pertamax), bahan bakar minyak (BBM) dengan tingkat oktan tinggi. Kemudian pada 2003 Elnusa Petrofin ditunjuk sebagai Distributor Premix (Pertamax) dan Super Tt (Pertemax Plus).

Perusahaan ini bertujuan untuk bisnis distribusi Bahan Bakar Minyak Khusus (BBMK) yang waktu itu disebut Premix dan Super IT. Sejak tahun 2000 elnusa petrofin telah berkembang menjadi perusahaan yang bergerak dibidang produk dan jasa migas. Saat ini elnusa petrofin telah diberikan ijin niaga umum oleh pemerintah (direktorat jendral minyak dan gas) dimana perusahaan diberi ijin niaga dalam bisnis minyak dan gas di sector hilir. Hal ini berarti elnusa petrofin mempunyai hak untuk mengimpor, memproduksi, menjual serta mendistribusikan BBM untuk dijual di SPBU-SPBU yang berada di jaringan pemasaran perusahaan.

Guna menghadapi tantangan seiring dengan perkembangan zaman, PT. Enusa Petrofin terus berinovasi untuk meningkatkan kompetensinya. Elnusa petrofin memiliki jaringan bisnis yang luas meliputi Sumatra, Jawa, Bali, Kalimantan, Sulawesi, Maluku, Papua, dan Nusa Tenggara dengan kantor cabang di berbagai kota besar di indonesia. Tujuan perusahaan adalah menjadi perusahaan nasional terkemuka di bidang jasa energi dan supply chain solution.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dengan variabel penelitian ada tiga yaitu lingkungan kerja (X1), komunikasi interpersonal (X2) dan semangat kerja (Y). Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan pada SPBE PT. Elnusa Petrofin Bima yang berjumlah 39 orang, dengan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh. Sedangkan untuk teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari: 1) Observasi, 2) Studi literatur, 3) Kuesioner. Dan

untuk teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS.

Variabel diukur dengan menggunakan *skala likert* lima tingkat dengan alternatif jawaban 5 berarti sangat tinggi. 1). Sangat setuju (SS), 2). Setuju (S), 3). Netral (N), 4). Kurang setuju (KS), 5). Sangat tidak setuju (STS). Pengumpulan data diperoleh dengan cara memberikan langsung kuesioner ke masing-masing responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang berhubungan dengan indikator dari variabel penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah item dalam pernyataan yang terdapat pada kuesioner valid atau tidak.

Tabel 1. Uji validitas

Variabel	Butir	R - Hitung	R - Tabel	Status
LINGKUNGAN KERJA (X1)	1	0,804	0,300	Valid
	2	0,432	0,300	Valid
	3	0,879	0,300	Valid
	4	0,606	0,300	Valid
	5	0,804	0,300	Valid
	6	0,502	0,300	Valid
	7	0,587	0,300	Valid
	8	0,815	0,300	Valid
	9	0,879	0,300	Valid
	10	0,716	0,300	Valid
	11	0,804	0,300	Valid
KOMUNIKASI INTERPERSONAL (X2)	1	0,531	0,300	Valid
	2	0,609	0,300	Valid
	3	0,786	0,300	Valid
	4	0,796	0,300	Valid
	5	0,558	0,300	Valid
	6	0,759	0,300	Valid
	7	0,557	0,300	Valid
	8	0,529	0,300	Valid
	9	0,574	0,300	Valid
	10	0,721	0,300	Valid

(Sumber Data Spss Versi, 24)

Dapat diketahui bahwa semua koefisien korelasi dari indikator-indikator variabel penelitian yang telah diujikan memiliki nilai lebih besar dari 0,300 ( $r > 0,300$ ). Hal ini dapat menunjukkan bahwa semua indikator-indikator pada penelitian ini dapat dinyatakan valid.

### **Uji Reliabilitas**

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

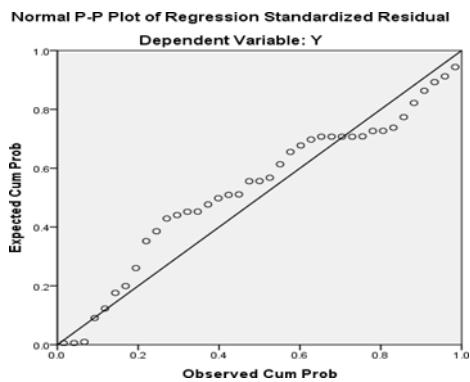
<b>Variabel dan Indikator</b> <b>Keterangan</b>	<b>Cronbach's</b>	<b>Standar</b>	<b>Alpha</b>	<b>Reliabilitas</b>
Variabel Lingkungan Kerja Reliabel	0,903			> 0,600
Variabel Komunikasi Interpersonal Reliabel	0,840			> 0,600
Variabel Semangat Kerja Reliabel	0,801			> 0,600

**(Sumber Data Spss Versi, 24)**

Berdasarkan ringkasan hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian diketahui bahwa semua nilai cronbach's Alpha  $> 0,600$ . Dengan demikian item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Semangat Kerja dinyatakan Reliabel.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**



**Gambar 1. Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar 1 uji normalitas, model regresi berdistribusi normal, ini disebabkan data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesunggahnya mengikuti garis diagonal.

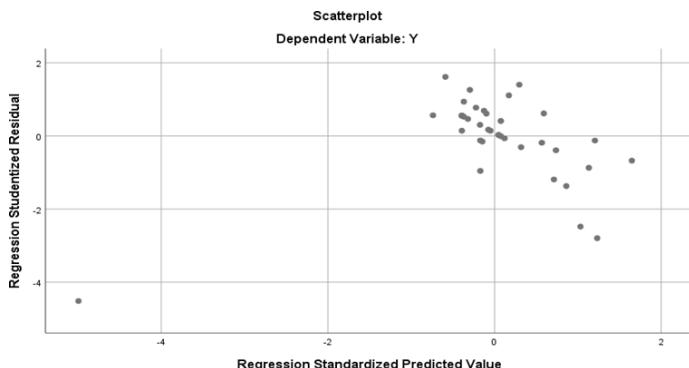
### **Uji Multikolinearitas**

**Tabel 3. Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1 X1	.503	1.987	
X2	.503	1.987	

Berdasarkan tabel 3 uji multikolinearitas di atas bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas, jika nilai *tolerance*  $0,503 > 0,100$  dan nilai *VIF*  $1,987 < 10,00$ .

### **Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 2 uji heteroskedastisitas di atas, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas ini disebabkan tidak ada pola pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplot, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

### **Uji Autokorelasi**

**Tabel 4. Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.771a	.594	.571	2.46915	1.948

*(Sumber Data Spss Versi, 24)*

Dari tabel 4 diatas dapat terlihat bahwa nilai *Durbin-Wiston* sebesar 1,948. Untuk menentukan nilai tabel *Durbin-Wiston* dapat dilihat berdasarkan tabel DW dengan tingkat kekeliruan 5% untuk variabel (k)=2 dan jumlah sampel (n)=39. Maka diperoleh batas bawah nilai (dU) = 1,5969 dan batas nilai tabel (4-dU) = 2,4031. Jika dilihat pada tabel pengujian nilai *Durbin-Wiston* maka diperoleh DU(1,5969) < DW (1,948) < 4 – DU (2,4031). Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala autokorelasi.

### **Uji Regresi Linear Berganda**

**Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda**

#### **Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Standardized Coefficients			t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.846	4.013		1.208	.235
	X1	.071	.106	.100	.665	.510
	X2	.644	.138	.697	4.657	.000

*(Sumber Data Spss Versi, 24)*

Berdasarkan tabel 8 diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut : **Y= 4.846 + 0,071 X<sub>1</sub> + 0,644 X<sub>2</sub>**

- a. Konstanta = a = 4.846 artinya jika lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal konstan atau sama dengan nol maka semangat kerja akan naik sebesar 4.846.
- b. Koefisien variabel = b<sub>1</sub> = 0,071 artinya jika lingkungan kerja naik sebesar 1% dimana lingkungan kerja konstan maka semangat kerja akan naik sebesar 0,071.
- c. Koefisien variabel = b<sub>2</sub> = 0,644 artinya jika komunikasi interpersonal naik sebesar 1% dimana komunikasi interpersonal konstan maka semangat kerja akan naik sebesar 0,644.

### **Uji Hipotesis**

**Tabel 6. Uji Hipotesis (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4.846	4.013		1.208	.235
X1	.071	.106	.100	.665	.510
X2	.644	.138	.697	4.657	.000

*(Sumber Data Spss Versi, 24)*

Dari tabel 6 di atas terlihat nilai t sebagai berikut :

- a) Pengujian Hipotesis pertama lingkungan kerja (X<sub>1</sub>)

Dari tabel 6 di atas diperoleh t-hitung variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,665 kurang dari t tabel 2,028 (0,665 < 2,028) serta nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,510 lebih dari 0,05 (0,510 > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai SPBE PT. Elnusa Petrofin Bima, H<sub>1</sub> Ditolak. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sumarni & Wahyuni, (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja.

b) Pengujian Hipotesis kedua komunikasi interpersonal (X2)

Dari tabel 6 di atas diperoleh t-hitung variabel komunikasi interpersonal (X2) sebesar 4,657 lebih dari t tabel 2,028 ( $4,657 > 2,028$ ) serta nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai SPBE PT. Elnusa Petrofin Bima, H2 Terbukti Diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Kustini, (2024) yang menyatakan bahwa Komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

**Uji Simultan F**

**Tabel 7. Uji Simultan (Uji f)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<b>1 Regression</b>	<b>320.878</b>	<b>2</b>	<b>160.439</b>	<b>26.316</b>	<b>.000b</b>
<b>Residual</b>	<b>219.481</b>	<b>36</b>	<b>6.097</b>		
<b>Total</b>	<b>540.359</b>	<b>38</b>			

*(Sumber Data Spss Versi, 24)*

Berdasarkan hasil uji F yang ditampilkan pada tabel 7 diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 26,316 lebih dari F tabel 3,25 ( $26,316 > 3,25$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel lingkungan kerja (X1) dan komunikasi interpersonal (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai

(Y) H3 Terbukti Diterima. Penelitian sejalan dengan penelitian (Mutholib, 2022) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja dan komunikasi intersonal terhadap semangat kerja.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa **Price Earning Ratio (PER)** berpengaruh positif dan signifikan terhadap **harga saham** PT Darya-Varia Laboratoria Tbk, sedangkan **Quick Ratio (QR)** tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar **0,544** menandakan bahwa 54,4% variasi harga saham dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen,

sementara sisanya 45,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis, seperti kondisi makroekonomi, sentimen pasar, kebijakan pemerintah, dan tren industri farmasi. Hasil ini memperkuat pemahaman bahwa profitabilitas yang tercermin melalui PER menjadi faktor dominan dalam menarik minat investor, sementara tingkat likuiditas perusahaan yang diwakili QR kurang menjadi perhatian utama dalam penilaian saham pada sektor farmasi.

Bagi investor, hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk lebih fokus mengevaluasi kinerja profitabilitas perusahaan melalui indikator PER ketika membuat keputusan investasi di sektor farmasi. Bagi manajemen PT Darya-Varia Laboratoria Tbk, disarankan untuk meningkatkan pertumbuhan laba per saham serta mengoptimalkan strategi komunikasi keuangan agar kinerja perusahaan terlihat lebih menarik di mata investor. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti **Debt to Equity Ratio (DER)**, **Return on Equity (ROE)**, atau faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah dan kondisi pasar global, agar hasil penelitian lebih komprehensif dan memberikan gambaran yang lebih luas tentang faktor-faktor yang memengaruhi harga saham.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Basri, S. K. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Management*, 10–21.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamman*, 3(3).
- Devito, A. J. (2020). *Komunikasi Antarmanusia*. Karisma Publishing Group.
- Effendi, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamman*, 2(2), 49–61.
- Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari, F. A., Widyananta, R. Y., Rahmah, T. S. N., & Pradana, T. W. (2022). 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), 588– 598.
- Fikri, M. (2025). Navigating Educational Transformation: The Response of SMK DKV Nurul Qarnain to the Age of Artificial Intelligence and Policy Dynamics. *JURNAL PENELITIAN DAN EVALUASI PENDIDIKAN*, 12(2), 167-175.
- Fikri, M. 2025. FILSAFAT BAHASA DALAM RETORIKA POLITIK: ANALISIS UJARAN PEJABAT DAN DAMPAKNYA TERHADAP WACANA PUBLIK. *YUDHISTIRA: Journal of Philoshopy*. 1, 2 (Aug. 2025), 11–22.
- Ghozali, I. (2020). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi aksara.
- Hery, H. C. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Irwan, A., Ismail, A., Latif, N., & Pradana M, A. Zulqadri, P. (2022). Pengaruh lingkunganKerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Call Center PT. Informedia Nusantara. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(2), 522–526.
- Kaswan. (2017). Psikologi Industri & Organisasi Membanggakan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai Di Tempat Kerja. alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.
- Pranoto. (2023). Pengaruh Konumikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Komunikasi Bisnis*, 12(2), 45–60.
- Rahmi, S. (2021). Komunikasi Interpersonal dan Hubungan Dalam Konseling (I. Ridha (ed.)). Syiah Kuala University Press.
- Saiba, L., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinana, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Journal Of Applied Management and Business Research*, 1(1).
- Sari, A. Y. (2020). Pengaruh Pengawasan, Reward, dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Fakultas Kedokteran Universitas Sumatera Utara. *Journal Of Management*, 2, 3405.
- Sedarmayanti. (2019). Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil Edisi Revisi. Refika Aditama.

- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. alfabetia.
- Thamrin. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas kerja: Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Insentif. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199–214.