

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FOAMINDO ABADI

Deka Shavira¹, Hari Muharam², Dewi Atika³

^{1,2,3}Universitas Pakuan, Indonesia

Email korespondensi: [1dekashavira.01@gmail.com](mailto:dekashavira.01@gmail.com)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Foamindo Abadi. Teknik penelitian kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), uji hipotesis yang diolah dengan menggunakan IBM SPSS statistics 26. Hasil penelitian menyatakan bahwa Komunikasi Interpersonal secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dimana diperoleh nilai thitung sebesar 2,770 jika dibandingkan dengan nilai ttabel sebesar 1,994 dengan probabilitas 0,05. yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Foamindo Abadi. Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Foamindo Abadi. Hal ini dibuktikan dengan uji f signifikansi $0,027 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 3,802 > F_{tabel} 3,12$, Hasil analisis determinasi (R^2) diperoleh $KD = 9,7\%$ dan sisanya sebesar $90,3\%$ dipengaruhi faktor-faktor lain. sehingga dapat disimpulkan bahwa hal tersebut sesuai dengan hipotesa yang disebutkan oleh penulis bahwa Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : komunikasi interpersonal, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the extent of the influence of Interpersonal Communication and the Work Environment on the performance of employees at PT. Foamindo Abadi. It's a quantitative research technique. The analysis method utilized includes classic assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R^2), and hypothesis testing conducted using IBM SPSS Statistics 26. The research results indicate that Interpersonal Communication, when considered separately, has a positive influence on employee performance, with a calculated t -value of 2.770, compared to the tabulated t -value of 1.994 at a significance level of 0.05. This means that the null hypothesis (H_0) is rejected, and the alternative hypothesis (H_a) is accepted. Therefore, it can be concluded that Interpersonal Communication has a positive and significant impact on employee performance. The Work Environment, when considered separately, also has an impact on the performance of PT. Foamindo Abadi employees. Interpersonal Communication and the Work Environment jointly have a positive and significant influence on the performance of PT. Foamindo Abadi employees. This is supported by the significance test result of $0.027 < 0.05$ and the calculated F -value of $3.802 > the tabulated F-value of 3.12$. The coefficient of determination (R^2) indicates that Interpersonal Communication and the Work Environment together explain 9.7% of the variance in employee performance, with the remaining 90.3% influenced by other factors. Thus, it can be concluded that this aligns with the hypothesis stated by the author that Interpersonal Communication and the Work Environment, when considered together, have a simultaneous impact on employee performance.

Keywords: interpersonal communication, working environment, and employee performance

PENDAHULUAN

Pemanfaatan sumber daya manusia bukan hanya memanfaatkan kuantitas nya, akan tetapi juga bagaimana meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menunjang hasil kerja yang baik demi mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, Globalisasi terus mengalami perkembangan setiap tahunnya, hal ini menyebabkan persaingan dunia usaha semakin meningkat. agar perusahaan dapat berkompetisi dengan perusahaan lain harus memiliki manajemen kinerja yang baik. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, yaitu bukti perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Hal ini berarti bahwa *performance* adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari suatu organisasi. Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Mathis dan Jackson (2001) menyatakan bahwa “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya”.

Komunikasi merupakan faktor penting untuk suatu organisasi. Selain efektif, komunikasi antarpribadi merupakan proses pertukaran informasi yang dianggap penting dan menjadi keharusan bagi setiap insan, baik dalam organisasi formal maupun non-formal. jika dalam suatu organisasi menjaga dengan baik komunikasi antar pemimpin maupun bawahan maka akan tercipta kinerja yang harmonis untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Disamping faktor Komunikasi, faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. ruang kerja menjadi salah satu bagian terpenting yang perlu diperhatikan, begitu pula dengan penataan ruang kerjanya. Lingkungan kerja yang nyaman dan terjalannya suatu organisasi yang baik sehingga tidak ada suasana lingkungan kerja yang tidak menyenangkan. Terkadang adanya pesaing diantara organisasi yang menyebabkan lingkungan kerja tidak nyaman sampai dengan adanya rasa ingin mengundurkan diri pada perusahaan tersebut. Guna untuk menjaga sumber daya manusia yang berkualitas dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan pada PT. Foamindo Abadi akan sangat tergantung pada kinerja karyawannya. Apabila komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja pada PT. Foamindo Abadi telah berjalan dengan baik, maka hasil yang dicapai akan sesuai dengan apa yang diharapkan.

PT. Foamindo Abadi merupakan perusahaan yang memproduksi gabus putih (*styrofoam*). PT. Foamindo Abadi berpusat di Bogor dan mempunyai cabang perusahaan di Semarang. Memiliki keseluruhan 135 karyawan, 61 karyawan pada cabang di Semarang. Namun penulis hanya meneliti pada Perusahaan PT. Foamindo Abadi yang berada di Bogor sebanyak 74 karyawan. Berikut daftar jumlah karyawan pada PT. Foamindo Abadi Tahun 2022. pada tahun 2020-2022 jumlah karyawan pada PT. Foamindo Abadi tidak mengalami perubahan. Pada divisi atau bagian Produksi memiliki jumlah karyawan tertinggi sebanyak 35 orang, disusul bagian Converting dengan jumlah sebanyak 12 orang. Bagian Packing 10 orang, sopir sebanyak 7 orang, pada bagian administrasi 5 orang, satpam 3 orang, dan QC 2 orang. Berikut Data Hasil Produksi pada PT. Foamindo Abadi Tahun 2020 – 2022 data produksi pada PT. Foamindo Abadi tahun 2020 hingga tahun 2022 belum mencapai target produksi yang telah ditetapkan yaitu untuk produksi Box Styrofoam pada tahun 2020 sebesar 98%, pada tahun 2021 sebesar 97,2% dan pada tahun 2022 sebesar 92%. Hal ini menjelaskan bahwa masih terdapat masalah pada tingkat kinerja karyawan pada PT. Foamindo Abadi, masih terdapat data yang belum mencapai target yang telah ditentukan. Adanya ketidakcapaian terjadi karena beberapa faktor yaitu suasana kerja dan hubungan dengan rekan kerja, kelalaian dalam memperhatikan lingkungan kerja seperti fasilitas yang kurang. Berikut adalah unsur-unsur penilaian kinerja karyawan pada PT. Foamindo Abadi.

unsur-unsur penilaian kinerja karyawan terdiri dari kemampuan, sikap dan kepribadian, keterampilan, kemandirian, dan kerja sama yang diberi bobot masing-masing 20%. Adapun jika dilihat berdasarkan data penilaian kinerja yang diberikan PT. Foamindo Abadi , perusahaan melakukan penilaian kinerja karyawan pada PT. Foamindo Abadi Tahun 2022. hasil penilaian kinerja karyawan pada PT. Foamindo Abadi pada tahun 2020, 2021, dan 2022 mengalami penurunan. Dilihat dari fluktuasi tahun 2020 dengan skor rata-rata sebesar 68,25, fluktuasi tahun 2021 dengan skor rata-rata 68,75, dan fluktuasi pada tahun 2022 sebesar 74,25. Pada dasarnya penilaian kinerja ini dilakukan empat kali dalam setahun dan terdapat kategori penilaian kinerja pada PT. Foamindo. karyawan pada PT. Foamindo Abadi belum sepenuhnya bekerja dengan baik, sehingga memperoleh kategori nilai kerja rata-rata kisaran 70-79. Berikut adalah hasil dari pra kuesioner tentang Komunikasi Interpersonal pada PT. Foamindo Abadi pada divisi produksi.

komunikasi interpersonal yang ada pada PT. Foamindo Abadi masih belum cukup baik. Diantaranya hubungan dengan rekan kerja yang masih kurang terbuka, selain itu antar karyawan yang belum memiliki sifat berfikir positif dikarenakan masih ada karyawan yang mengambil barang-barang tanpa izin dalam perusahaan tersebut. Maka dari itu, pimpinan perusahaan perlu lebih memperhatikan kembali karyawan dan lingkungan yang ada di perusahaan sudah berjalan dengan baik atau belum. Hal ini tentunya berdasarkan pada indikator komunikasi interpersonal (Ngalimun (2018), diantaranya: keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, serta kesetaraan. kondisi lingkungan kerja yang ada pada PT. Foamindo Abadi masih belum cukup baik. Hal ini disesuaikan dengan hasil observasi yang peneliti lakukan terhadap lingkungan kerja di perusahaan tersebut, diantaranya sirkulasi udara yang kurang baik terutama pada siang hari, karyawan mengakui jika sirkulasi udara yang buruk di tempat kerja mengakibatkan karyawan cepat merasa kelelahan dan mengakibatkan sakit kepala. Selain itu tingkat kebisingan yang berlebihan di tempat kerja mengakibatkan karyawan menjadi terganggu dalam mengerjakan pekerjaan dan pendengaran menjadi kurang. Maka dari itu pimpinan perusahaan perlu memperhatikan kembali lingkungan kerja yang ada di perusahaan sudah berjalan dengan baik atau belum, sehingga perusahaan dapat mengambil keputusan tepat untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD didapatkan bahwa kinerja didasari oleh faktor komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja, terlihat dari turunnya angka produksi dan penjualan yang tidak mencapai target pada tahun 2020 sampai tahun 2022. Selain itu penyebab komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja kurang baik diperoleh melalui Pra-kuesioner awal, serta belum tercapainya kinerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai proses atau upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuan. Pada umumnya, manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan. Manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia dikatakan sebagai manajemen sumber daya manusia. MSDM adalah ilmu yang menerapkan manajemen berdasarkan fungsinya agar terciptanya sumber daya manusia yang baik bagi bisnis yang dijalankan dan dapat dipelihara dengan kualitas pekerjaan yang konstan.

Hasibuan (2017) mengatakan bahwa "Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien guna membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat". Menurut Gerry Dessler (2015) menyatakan, bahwa "*Human Resource management is the process acquiring, training, appraising, and compensating employees, and attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns*". Artinya, manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, dan masalah keadilan. Menurut (Mathis dan Jackson, 2012), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat juga diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Sedangkan menurut Prabu Mangkunegara (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi dan memelihara kinerja yang tinggi di dalam perusahaan. Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu untuk mengatur dan mengelola agar memperoleh sumber daya manusia yang terbaik dan dapat bekerja sama terhadap perusahaan dengan suatu kualitas. Karena, manusia selalu berperan aktif dan berhubungan disetiap kegiatan organisasi.

Komunikasi Interpersonal

Dalam suatu organisasi, Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan antara seseorang dengan orang lain dalam sebuah organisasi. Komunikasi ini bisa dilakukan antar individu dalam satu bagian, antar bagian dalam organisasi, antar bawahan, antar pimpinan, maupun antara pimpinan dengan bawahan. Komunikasi ini menggunakan media seperti telepon seluler maupun secara bertatap muka (*face to face*). Dalam penyampaiannya pun mudah dipahami (*informal*) agar lebih nyaman antara kedua belah pihak untuk mencapai tujuan tertentu. Komunikasi interpersonal merupakan pertemuan paling sedikit dua orang yang bertujuan untuk memberikan pesan dan informasi secara langsung. "*Interpersonal communication is communication involving two or more people in a face to face setting*". Artinya, komunikasi interpersonal adalah proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka. Menurut R. Wayne Pace (dalam Gina, 2021). Ngalimun (2018) berpendapat bahwa Komunikasi Interpersonal adalah Komunikasi antar perorangan dan bersifat pribadi, baik yang terjadi secara langsung (tanpa medium) maupun tidak langsung (melalui medium). Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Interpersonal merupakan komunikasi dalam suatu masyarakat maupun organisasi yang dilakukan seseorang kepada seorang lain secara tatap muka langsung maupun tidak langsung, dengan bahasa yang mudah dipahami.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang penting ketika karyawan melakukan aktivitas kerja. Jika dalam suatu perusahaan lingkungan kerja tidak nyaman, maka segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal. Kisworo (2016), Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara dimana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017), menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sunyoto (2018), menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya. Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat melaksanakan pekerjaan baik yang berbentuk fisik maupun non-fisik, langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu karyawan dipengaruhi oleh kinerjanya. Oleh karena itu, Kinerja adalah tingkat efektifitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di dalam suatu organisasi maupun perusahaan pada periode tertentu. Team work yang tepat diciptakan oleh manajemen bukan saja dapat memperbaiki kemampuan kerja karyawannya melainkan juga dapat menumbuhkan semangat yang senantiasa menggelora dalam diri karyawan. Anwar Prabu Mangkunegara (2007) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Afandi (2018), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan norma dan etika. Rivai (2012), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dilakukan pegawai kepada perusahaan dan bertanggung jawab penuh apabila bertentangan dengan norma dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian verifikatif dengan metode *explanatory research/survey*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis, yang pada umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena berupa pengaruh antara variabel komunikasi dengan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Foamindo Abadi. Objek dalam penelitian ini terdiri dari Komunikasi Interpersonal (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sebagai variabel independen, sedangkan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen pada PT. Foamindo Abadi. Unit Analisis pada penelitian ini adalah analisis individual. Data yang diperoleh dari hasil responden setiap individu pada PT. Foamindo Abadi, yaitu semua karyawan PT. Foamindo Abadi sebanyak 74 karyawan. Lokasi pada penelitian ini beralamat di Jl. Wanaherang No. 284, Cicadas, Gunung Putri 16964, Bogor, Jawa Barat, Indonesia

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kondisi Komunikasi Interpersonal pada PT. Foamindo Abadi

Tabel 4.15 Hasil dan Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Komunikasi Interpersonal

No.	Indikator	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
1.	Keterbukaan			
	1. Saya senang menunjukan perasaan secara terbuka	280	75,68%	
	2. Saya bertukar pendapat dengan teman untuk menyelesaikan suatu masalah	282	76,22%	75,95%
2.	Empati			
	1. Saya berusaha memahami perasaan apa yang sedang dirasakan teman	280	75,68%	
	2. Saya menghargai pendapat teman yang berbeda	284	76,76%	76,22%
3.	Sikap Mendukung			
	1. Saya akan memberi dukungan atas keinginan dan kesuksesan yang diraih karyawan	288	77,84%	
		284	76,76%	77,30%

lain			
2. Saya menyemangati dan membantu apabila rekan kerja sedang ada masalah			
4. Sikap Positif			
1. Saya menghargai dan memuji teman yang mendapatkan kesuksesan	261	70,54%	
2. Saya selalu berfikir positif terhadap semua karyawan	254	68,65%	69,59%
5. Kesetaraan			
1. Saya bergaul secara wajar dengan siapa pun	295	79,73%	
2. Saya termasuk orang yang mudah akrab dengan karyawan lain	279	75,41%	77,57%
Rata-Rata Total		75,32%	
Tanggapan Responden			
Tanggapan Responden Terendah			69,59%
Tanggapan Responden Tertinggi			77,57%

Sumber: Data diolah, (Tahun 2023).

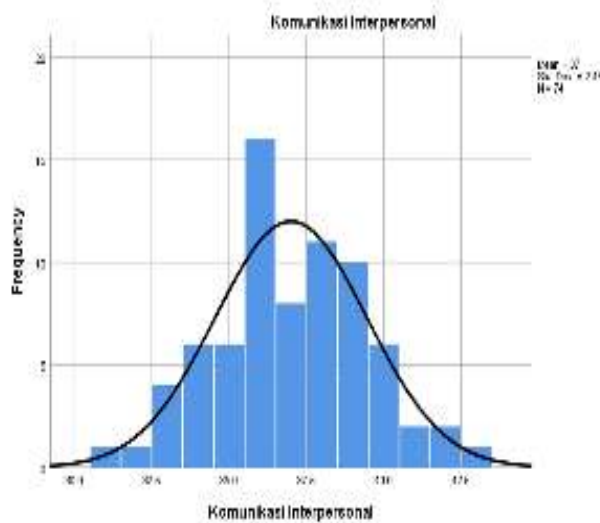
Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel komunikasi interpersonal dengan nilai rata-rata yakni sebesar 75,32%. Dimana total tanggapan responden tersebut pada interval (60%-80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal karyawan PT. Foamindo Abadi adalah relative baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan "setuju" dari para responden

mengenai indikator keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan. Dari nilai rata-rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan yang paling besar hasilnya adalah indikator “kesetaraan” sebesar 77,57%. Sedangkan tanggapan responden yang terendah adalah “sikap positif” sebesar 69,59%.

Tabel 4.16 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Komunikasi Interpersonal		
N	Valid	74
	Missing	0
Mean		37.00
Std. Error of Mean		.286
Median		37.00
Mode		36
Std. Deviation		2.461
Variance		6.055
Range		12
Minimum		31
Maximum		43
Sum		2738

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata Komunikasi Interpersonal berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab yaitu sebesar 37,00 dengan *range* 12 dan total skor 2,738.



Sumber : Output SPSS 26

Gambar 4.1 Histogram Komunikasi Interpersonal

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 37,00 dan skor rata-rata teoritik sebesar 30. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan Komunikasi Interpersonal pada PT. Foamindo Abadi tergolong dalam kategori nilai relatif baik ($37,00 > 30$).

Kondisi Lingkungan Kerja pada PT. Foamindo Abadi

Tabel 4.27 Hasil dan Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja

No.	Indikator	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
1.	Penerangan			
	1. Penerangan ditempat	252	68,11%	

	kerja sudah baik	245	66,22%	72,43%
	2. Penempatan cahaya tertata dengan baik	307	82,97%	
	3. Penerangan yang baik mempengaruhi kinerja karyawan			
2.	Sirkulasi Udara			
	1. Debu dan kotoran selalu dibersihkan	250	67,57%	
	2. Ruang kerja yang baik memberikan kenyamanan saat bekerja	317	85,68%	77,48%
	3. Sirkulasi udara yang baik mempengaruhi kinerja karyawan			
3.	Kebisingan			
	1. Suara bising bisa mengganggu kenyamanan saat bekerja	320	86,49%	85,27%
	2. Suara bising akan mengganggu konsentrasi karyawan	311	84,05%	
4.	Keamanan			
	1. Keamanan ditempat kerja sudah baik dan membuat karyawan merasa nyaman	269	72,70%	77,43%
	2. Kurangnya keamanan dapat mempengaruhi karyawan	304	82,16%	

dalam bekerja	
Rata-Rata	78,15%
Total	
Tanggapan	
Responden	
Tanggapan	72,43%
Responden	
Terendah	
Tanggapan	85,27%
Responden	
Tertinggi	

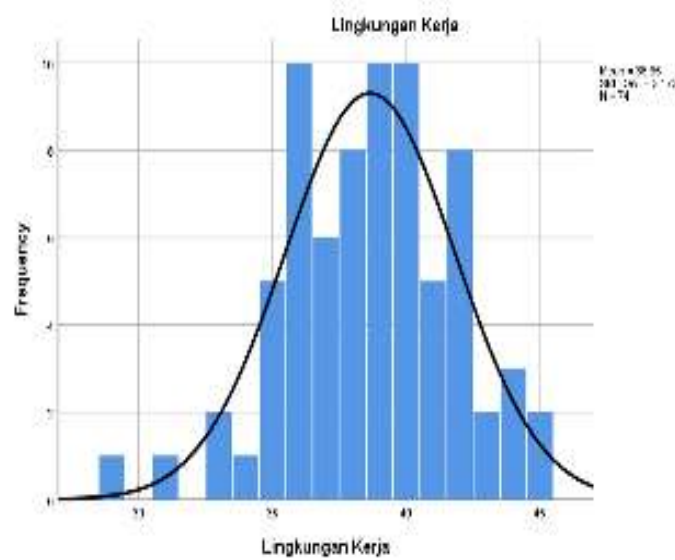
Sumber : Data diolah, (Tahun 2023).

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja dengan nilai rata-rata yakni sebesar 78,15%. Dimana total tanggapan responden tersebut pada interval (60%-80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan PT. Foamindo Abadi adalah relative baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan “setuju” dari para responden mengenai indikator penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, dan keamanan. Dari nilai rata-rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan yang paling besar hasilnya adalah indikator “kebisingan” sebesar 85,27%. Sedangkan tanggapan responden yang terendah adalah “penerangan” sebesar 72,43%.

Tabel 4.28 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Lingkungan Kerja		
N	Valid	74
	Missing	0
Mean		38.65
Std. Error of Mean		.369
Median		39.00
Mode		36 ^a
Std. Deviation		3.173
Variance		10.067
Range		16
Minimum		29
Maximum		45
Sum		2860

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata Lingkungan Kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab yaitu sebesar 38,65 dengan *range* 16 dan total skor 2,860.



Sumber : Output SPSS 26

Gambar 4.2 Histogram Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 38,65 dan skor rata-rata teoritik sebesar 30. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan Lingkungan Kerja pada PT. Foamindo Abadi tergolong dalam kategori nilai relatif baik ($38,65 > 30$).

Kondisi Kinerja Karyawan pada PT. Foamindo Abadi

Tabel 4.39 Hasil dan Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

No.	Indikator	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
1.	Kualitas			
1.	Saya melakukan pekerjaan dengan teliti	301	81,35%	80,14%
		292	78,92%	
2.	Saya mampu bekerja sesuai dengan target			
2.	Kuantitas			
1.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan	304	82,16%	82,57%
		307	82,97%	
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan			

	kemampuan			
3.	Kehandalan			
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan yang sulit dengan baik	300	81,08%	
		290	78,38%	78,65%
2.	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan			
3.	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan			
4.	Sikap			
1.	Saya menunjukkan hormat kepada atasan	302	81,62%	
		306	82,70%	
		312	84,32%	82,88%
2.	Saya datang ke kantor dengan tepat waktu			
3.	Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik			
	Rata-Rata Total		81,06%	
	Tanggapan Responden			
	Tanggapan Responden Terendah		78,65%	
	Tanggapan Responden Tertinggi		82,88%	

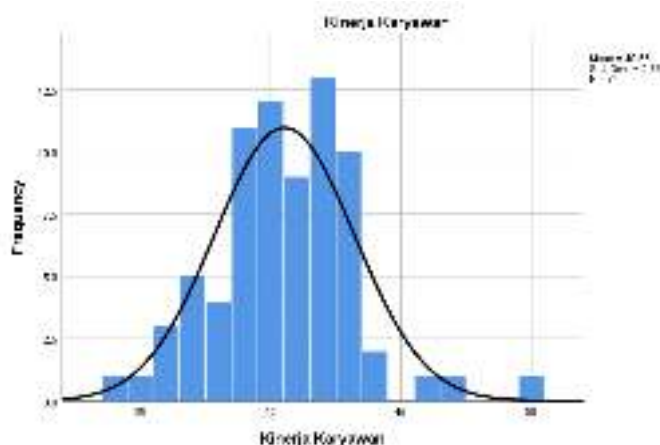
Sumber : Data diolah, (Tahun 2023).

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan dengan nilai rata-rata yakni sebesar 81,06%. Dimana total tanggapan responden tersebut pada interval (80-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Foamindo Abadi adalah relative baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan “setuju” dari para responden mengenai indikator kualitas, kuantitas, kehandalan, dan sikap. Dari nilai rata-rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan yang paling besar hasilnya adalah indikator “sikap” sebesar 82,88%. Sedangkan tanggapan responden yang terendah adalah “kehandalan” sebesar 78,65%.

Tabel 4.40 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Kinerja Karyawan		
N	Valid	74
	Missing	0
Mean		40.53
Std. Error of Mean		.313
Median		40.50
Mode		42
Std. Deviation		2.691
Variance		7.239
Range		16
Minimum		34
Maximum		50
Sum		2999

Berdasarkan tabel di atas, menunjukan bahwa rata-rata Kinerja Karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab yaitu sebesar 40,53 dengan *range* 16 dan total skor 2,999.



Sumber : Output SPSS 26

Gambar 4.3 Histogram Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 40,53 dan skor rata-rata teoritik sebesar 30. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan Lingkungan Kerja pada PT. Foamindo Abadi tergolong dalam kategori nilai relatif baik ($40,53 > 30$).

Uji Normalitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.62091019
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.039
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				Tolerance	VIF
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.		
1 (Constant)	27.476	.534	51.402	.000		
Komunikasi Interpersonal	.334	.126	2.645	.010	.952	1.051
Lingkungan Kerja	.018	.098	1.875	.068	.952	1.051

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil dari uji multikolinearitas pada variabel X tidak terjadi multikolinearitas karena $VIF < 10$ serta tolerance $> 0,1$

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				Std. Error	T	Sig.	Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
	B	Standardized Coefficients	Beta	Unstandardized Coefficients						
1 (Constant)	27.476	.534		5.142	5.142	.000				
Komunikasi Interpersonal	.334	.126	.306	2.645	2.645	.010	.952	.05	1.1	
Lingkungan Kerja	.018	.098	.021	.175	.175	.858	.952	.05	1.1	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil dari uji heteroskedastisitas pada variabel X dan Y menunjukkan hasil nilai sig Komunikasi Interpersonal (X1) 0,010 < 0,05, nilai sig Lingkungan Kerja (X2) 0,858 > 0,05 yang artinya bahwa variabel (X1) mengandung heteroskedastisitas dan variabel (X2) tidak mengandung heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.4 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				Std. Error	T	Sig.	Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
	B	Standardized Coefficients	Beta	Unstandardized Coefficients						
1 (Constant)	27.476	.534		5.142	5.142	.000				
Komunikasi Interpersonal	.334	.126	.306	2.645	2.645	.010	.952	.05	1.1	
Lingkungan Kerja	.018	.098	.021	.175	.175	.858	.952	.05	1.1	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 27,476 + 0,334 X1 + 0,018 X2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta regresi untuk Kinerja Karyawan sebesar 27,476 artinya jika tidak ada variabel Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja dan nilainya 0, maka Kinerja Karyawan sebesar 27,476.
- b. Konstanta regresi untuk Komunikasi Interpersonal sebesar 0,334 berarah positif, artinya jika variabel bebas lainnya tetap dan variabel Komunikasi Interpersonal mengalami kenaikan sebesar 1% maka perubahan Kinerja Karyawan sebesar 0,334 dengan standar error 0,126.
- c. Konstanta regresi untuk Lingkungan Kerja adalah 0,018 berarah positif, artinya jika variabel bebas lainnya tetap dan variabel Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka perubahan Kinerja Karyawan sebesar 0,018 dengan standar error 0,098.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.5 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.311 ^a	.097	.071	2.593

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

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R Square hasil dari koefisien determinasi (R²) = 0,097. Hal ini berarti bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Foamindo Abadi dipengaruhi oleh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja sebesar 0,097 atau 9,7% dan sisanya sebesar 90,3% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi.

Uji t (Parsial)

Tabel 4.6 Hasil Uji Hipotesis (Parsial t) Komunikasi Interpersonal

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
					Tolerance	VIF	
1 (Constant)	27.476		6.158	.000			
Komunikasi Interpersonal	.339	.122	2.770	.007	1.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Komunikasi Interpersonal (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,007 < 0,05 dan nilai t hitung 2,770 > t tabel 1,994, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara (X1) terhadap (Y).

Tabel 4.7 Hasil Uji Hipotesis (Parsial t) Lingkungan Kerja

Model	Coefficients ^a		Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
	B	Std. Error						
1 (Constant)	37.650	3.860		9.753	.000			
Lingkungan Kerja	.074	.100	.088	.748	.457	1.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,457 > 0,05 dan nilai t hitung 0,748 < t tabel 1,994, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara (X2) terhadap (Y).

Uji f (Simultan)

Tabel 4.8 Hasil Uji Hipotesis Simultan (F) Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	51.121	2	25.560	3.802	.027 ^b
Residual	477.325	71	6.723		
Total	528.446	73			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi Interpersonal

Kemudian dicari pada distribusi nilai ftabel maka ditemukan nilai ftabel sebesar 3,12. Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,027 < 0,05 dan nilai F hitung 3,802 > F tabel 3,12, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan PT. Foamindo Abadi

Hasil uji secara parsial (Uji t) terlihat bahwa Komunikasi Interpersonal (X1) memiliki nilai signifikan 0,007 yang lebih kecil dari taraf nyata 0,05 dan thitung = 2,770 dimana nilai thitung > ttabel (1,994) yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hal tersebut sesuai dengan hipotesa yang disebutkan penulis bahwa Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. H1 : Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Foamindo Abadi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Foamindo Abadi

Hasil uji secara parsial (Uji t) terlihat bahwa Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai signifikan 0,457 yang lebih besar dari taraf nyata 0,05 dan thitung = 0,748 dimana nilai thitung < ttabel (1,994) yang berarti Ho diterima dan Ha ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh

positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Foamindo Abadi. H2 : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Foamindo Abadi.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Foamindo Abadi

Hasil Uji Hipotesis secara simultan, bahwa komunikasi interpersonal (X1) dan lingkungan kerja (X2) menyatakan bahwa kedua variabel tersebut signifikansi $0,027 < 0,05$ dan nilai Fhitung $3,802 > Ftabel 3,12$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hal tersebut sesuai dengan hipotesa yang disebutkan oleh penulis bahwa Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan. H3 : Komunikasi Interpersonal (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara Bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zidnal Falah (2020) tentang “Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Syntax Cororation Indonesia”, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dua variabel telah diuji dan menunjukkan hasil bahwa Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Salah satunya terlihat dari nilai Rsquare (R^2) sebesar 46,5%.

PENUTUP

Simpulan

1. Pada Uji yang sudah dilakukan menyatakan bahwa komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan PT. Foamindo Abadi berpengaruh positif. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis (Uji t) dengan nilai signifikan $0,007 < 0,05$ dan thitung = $2,770 > ttabel 1,994$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Pada hasil Konstanta regresi sebesar 0,334 berarah positif, artinya jika variabel bebas lainnya tetap dan Komunikasi Interpersonal mengalami kenaikan sebesar 1% maka perubahan Kinerja Karyawan sebesar 0,334 dengan standar error 0,126. sehingga dapat disimpulkan bahwa hal tersebut sesuai dengan hipotesa yang disebutkan oleh penulis bahwa Komunikasi Interpersonal secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Foamindo Abadi menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis (Uji t) nilai signifikan $0,457 > 0,05$ dan thitung = $0,748$ thitung $< ttabel 1,994$ yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Pada hasil konstanta regresi untuk Lingkungan Kerja adalah 0,018 berarah positif, artinya jika variabel bebas lainnya tetap dan Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka perubahan Kinerja Karyawan sebesar 0,018 dengan standar error 0,098. sehingga dapat disimpulkan bahwa hal tersebut sesuai dengan hipotesa yang disebutkan oleh penulis bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Konstanta regresi untuk Kinerja Karyawan PT. Foamindo Abadi sebesar 27,476 artinya jika tidak ada Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja dan nilainya 0, maka Kinerja Karyawan sebesar 27,476. Kemudian Hasil uji hipotesis (uji f) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan signifikansi $0,027 < 0,05$ dan nilai Fhitung $3,802 > Ftabel 3,12$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hal tersebut sesuai dengan hipotesa yang disebutkan oleh penulis bahwa Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan. Dan pada Hasil analisis determinasi (R^2) diperoleh $KD = 9,7\%$ dan sisanya sebesar 90,3% dipengaruhi faktor-faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrilia, M. A. & Arifina S. A. (2020). *Buku Ajar Komunikasi Interpersonal*. Penerbit : Pustaka Rumah Cinta.
- Alawiah., U. G. (2021). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tanjungmedar Kabupaten Sumedang*. Skripsi: Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Sumedang. Repository.unsap.ac.id.
- Asrar, M. (2021). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan*. digilibadmin.unismuh.ac.id

- Baehaqi, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Andalus Perkasa*. Skripsi: Universitas Pakuan. Repository.unpak.ac.id.
- Budi W. Soetjipto (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Amara.
- DeVito, J. A. (2013). *The Interpersonal Communication Book, Edisi 13. United States : Person Education*.
- Dharma, A. (2001). *Manajemen Supervisi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Elizar, E., & Tnjung, H. (2018). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1*, 46-58.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia; Konsep & Kinerja*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). *Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance*. In International Conference on Global Education VII (pp. 69-81).
- Ganyang, T. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia ;Konsep dan Realita*. Bogor : In Media.
- Harapan, E. (2016). *Komunikasi Antarpribadi;Perilaku Insani Dalam Organisasi Pendidikan*. Cetakan Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, T. (2019). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan*. Repository.umsu.ac.id
- Julita & Arianty, N. (2018). *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan*. Repository.una.ac.id
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ke Tujuh. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis R.L. & J.H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Jakarta: Salemba Empat.
- Ngalimun. (2018). *Komunikasi Interpersonal*;Cetakan Pertama. Penerbit : Pustaka Belajar.
- Purwanto, D. (2019). *Komunikasi Bisnis*. Edisi Kelima. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Simbolon, S. (2021). *Pengaruh Stress, Lingkungan, dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Penerbit CV Bintang Semesta Media.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Edisi ke 27*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sule, T. E. & Saefullah, K. (2005). *Pengantar Manajemen; Edisi Pertama*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Reformasi Birokrasi (Cetakan Kelima)* Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Setiawan, D. E. (2010). *Ekonometrika*. Yogyakarta: PENERBIT ANDI.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Wilson, B. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Yulianti, U. (2006). *Manajemen Internasional; Suatu Tinjauan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. UMM Press.
- Yusnandar, W. (2019). *Effect of Work Environment and Job Satisfaction on The Performance of Employees at The Office of Bank Indonesia Medan North Sumatera*. In International Conference on Global Education VII (pp. 1575-1583).
- Zainal, R. V. dkk (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan; Dari Teori ke Praktik*. Edisi Ketiga. Depok : Penerbit Rajawali Pers.

