

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP PERILAKU KERJA KARYAWAN PT ANGKASA PURA I (PERSERO) LOMBOK INTERNATIONAL AIRPORT

Junaedi¹, Ahmad Yamin*^{1,2}, Suparman¹

¹Manajemen Inovasi, Sekolah Pascasarjana, Universitas Teknologi Sumbawa, Indonesia

²Ilmu Hukum, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Teknologi Sumbawa, Indonesia
ahmad.yamin@uts.ac.id

Abstrak

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu perilaku kerja karyawan kerja. Perilaku kerja karyawan dapat berubah menuju lebih baik apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Perilaku kerja karyawan dipengaruhi berbagai factor yaitu lingkungan kerja, kompensasi dan komunikasi. Penelitian ini berfokus pada pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan komunikasi terhadap perilaku kerja PT Angkasa Pura I (Persero) Lombok International Airport. Penelitian dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatif dengan pengumpulan data dilakukan menggunakan metode sensus sebesar 100 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Adapun hasil penelitian ini berupa lingkungan kerja, kompensasi dan komunikasi berpengaruh secara signifikan baik parsial dan simultan terhadap perilaku kerja. Hasil ini juga didukung oleh kategori penilaian statistik deskriptif yang rata-rata tinggi.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Kompensasi; Komunikasi; Perilaku Kerja

Abstract

One of the things that must be considered in carrying out the work is work behavior of work employees. Employee work behavior can change for the better if all expectations can be met in carrying out their job duties. Employee work behavior is influenced by various factors, namely work environment, compensation and communication. This study focuses on the influence of the work environment, compensation and communication on the work behavior of PT Angkasa Pura I (Persero) Lombok International Airport. The research was conducted using an explanatory quantitative approach with data collection carried out using the census method of 100 respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of this study in the form of work environment, compensation and communication have a significant effect both partially and simultaneously on work behavior. This result is also supported by the category of descriptive statistical ratings which have a high average.

Keywords: Work environment; Compensation; Communication; Work Behavior

PENDAHULUAN

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu perilaku kerja karyawan kerja. Perilaku kerja karyawan dapat berubah menuju lebih baik apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya (Maulana, 2013; Nurwahidah dkk., 2018). Perilaku kerja karyawan merupakan suatu karakteristik dan tingkah laku yang terdapat dalam setiap individu atau suatu perusahaan yang terdapat dinamika kepemimpinan (Asbari dkk., 2019; Maulana, 2013; Nurwahidah dkk., 2018). Perilaku kerja meliputi kepribadian, harga diri, pemantauan diri, dan kecenderungan untuk menanggung resiko. Perilaku kerja lebih cenderung kepada pokok kepribadian, karena kepribadian menggambarkan perilaku seorang individu.

Semakin baik lingkungan kerja, maka semakin meningkatkan perilaku kerja karyawan. Perilaku kerja karyawan yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan hingga menyebabkan tingginya kinerja karyawan. Anam & Rahardja, (2017) menyatakan bahwasanya semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik juga perilaku kerja karyawan. Ketika dapat mempertahankan perilaku kerja yang baik melalui lingkungan kerja, hal ini dapat menstimulus peningkatan performa kinerja karyawan (Haeruddin, 2021).

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan adalah kompensasi. Cahyani dkk., (2021) menyatakan, kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan maupun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Arisya dkk., (2019)

Adapun bentuk kompensasi finansial berupa gaji, bonus, dan komisi (Marliani dkk., 2017). Sedangkan untuk kompensasi nonfinansial diantaranya

lingkungan kerja, kompensasi dan komunikasi terhadap perilaku kerja karyawan secara simultan. Oleh karena itu, fenomena diatas menjadi salah satu *gap research* penelitian ini. Selain itu, penelitian terkait perilaku kerja karyawan yang dipengaruhi lingkungan kerja, kompensasi, dan komunikasi pada PT Angkasa Pura I (Persero) belum banyak diteliti.

PT Angkasa Pura I (Persero) merupakan salah satu perusahaan dengan tingkat perilaku kerja yang tinggi di Indonesia dibanding dengan perusahaan transportasi lainnya (Fachrezi & Khair, 2020). Dari berbagai daerah di Indonesia, Lombok adalah salah satu daerah dengan perkembangan lebih lambat dibanding daerah lainnya dalam hal perilaku kerja. Namun, berdasarkan pengamatan sementara yang dilakukan peneliti dengan sebagian karyawan di PT Angkasa Pura I (Persero) Lombok International Airport, lingkungan kerja dari perusahaan ini lebih baik daripada perusahaan jasa lain dikarenakan lingkungan yang nyaman didalam ruangan maupun diluar ruangan, fasilitas yang mendukung selama bekerja menjadi karyawan di perusahaan ini, dan kebersihan lingkungan yang tetap diutamakan. Dengan adanya fasilitas yang memadai, maka potensi untuk meningkatkan perilaku kerja karyawan juga tinggi.

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang telah dijelaskan, serta adanya beberapa hasil penelitian terdahulu yang terkait lingkungan kerja, kompensasi dan komunikasi maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap**

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan

antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2018:76). dalam penelitian ini akan menguji hubungan lingkungan kerja, kompensasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pt.angkasa pura i (persero) lombok international airport.

Penelitian itu dilakukan. Penelitian ini akan dilakukan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Lombok International Airport, berlokasi di JL. Tanak Awu, Pujut Kabupaten Lombok Tengah, Nusa Tenggara Barat.

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data berupa angka yang dikumpulkan dalam penelitian, yaitu berupa skor dari jawaban-jawaban pada kuesioner yang diberikan kepada responden. Dari jumlah skor tersebut kemudian diolah menggunakan *software SPSS for Windows* yang kemudian akan dilakukan analisis data. Adapun metode pengumpulan datanya menggunakan wawancara, angket dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menjelaskan identitas responden, tanggapan responden pada masing-masing variabel penelitian, dan hasil analisis menggunakan SPSS dengan pendekatan Regresi Linier Berganda.

Pada hasil analisis menggunakan metode regresi linier, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,681 dengan sig. t sebesar 0,000 dan t tabel sebesar 1,984. Jika dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha yang dipakai yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kerja.

Bukti empiris juga menyatakan bahwa adanya hubungan lingkungan kerja terhadap perilaku kerja yaitu berpengaruh positif signifikan, yakni semakin baik suatu lingkungan kerja perusahaan, maka semakin

baik juga perilaku kerja karyawan (Cahyani dkk., 2021; Fachrezi & Khair, 2020; Nardo dkk., 2018; Sidik dkk., 2018). Adapun indikator lingkungan kerja yang mempengaruhi secara signifikan perilaku kerja berupa ketersediaan dan kejelasan peraturan kerja, ketersediaan dan kesesuaian sarana/ tempat/ ruang kerja, ketersediaan dan kelayakan fasilitas peralatan kerja, ketersediaan dan kelayakan fasilitas perlengkapan kerja, perhatian dan komunikasi dengan atasan atau pimpinan, kekompakan bekerjasama rekan kerja, perhatian dan Keharmonisan hubungan dengan rekan kerja, keamanan dan kenyamanan di tempat kerja, serta kebersihan di lingkungan kerja. Artinya, semakin jelas peraturan kerja dari perusahaan, semakin sesuai fasilitas yang diberikan, semakin harmonis hubungan karyawan dengan atasan, semakin baik hubungan antar rekan kerja dan semakin nyaman serta bersih suatu lingkungan kerja, maka semakin baik perubahan perilaku yang terjadi pada karyawan.

Menurut Mattineta dkk., (2020) fungsi utama dari lingkungan kerja yang baik adalah untuk meningkatkan kualitas pegawai, mempertahankan pegawai, memotivasi karyawan agar bekerja lebih giat, dan membangun komitmen karyawan. Mengacu pada penjelasan hipotesis pertama, apabila karyawan memperoleh lingkungan kerja yang baik, berupa peraturan yang jelas, fasilitas yang mumpuni, atasan yang perhatian, rekan kerja yang kompak, lingkungan kerja yang nyaman dan bersih, maka hal tersebut diharapkan dapat berdampak pula pada peningkatan perilaku kerja.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Perilaku Kerja

Pada hasil analisis menggunakan regresi linier, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,680 dengan sig. t sebesar 0,000 dengan t tabel sebesar 1,984 sehingga variabel Kompensasi memiliki pengaruh

terhadap perilaku kerja. Jika dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari α yang dipakai yaitu $0,018 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja. Hasil ini sesuai dengan bukti empiris yang ada bahwasanya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja. Interpretasinya berupa semakin tinggi kompensasi yang diperoleh karyawan maka semakin tinggi baik perilaku kerja karyawan tersebut (Cahyani dkk., 2021; Hasibuan & Munasib, 2020; Mulyah dkk., 2020).

Kompensasi merupakan salah satu cara/alat yang dapat digunakan untuk meningkatkan perilaku kerja. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang sudah dilakukan untuk perusahaan dalam bentuk finansial ataupun non finansial (Arieskha dkk., 2020). Pemberian kompensasi finansial yang adil akan memberi dampak yang baik juga bagi perusahaan, begitu pula dengan kompensasi non finansial. Seperti yang dikatakan oleh Wahyuni dkk., (2021), kompensasi mampu mengikat karyawan dan meningkatkan kegairahan dalam bekerja. Pendapat lain dari Hasibuan & Munasib, (2020) yakni, program kompensasi berpotensi untuk memengaruhi perilaku kerja karyawan, memacu karyawan supaya lebih produktif.

Priyatono, (2019) menyatakan, Kompensasi sangat penting bagi pegawai maupun majikan. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Lebih lanjut dikatakan, kompensasi penting karena dengan kompensasi karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Dengan adanya pemberian kompensasi finansial sebagai balas atas jasa yang diberikan, maka karyawan akan memiliki semangat dan kegairahan yang tinggi untuk

dapat lebih maksimal dalam bekerja untuk mendapatkan kompensasi yang sepadan.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Perilaku Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji t pada Tabel 4.10, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,188 dengan sig. t sebesar 0,031 dengan t tabel sebesar 1,984 sehingga variabel komunikasi memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja. Jika dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,031 lebih kecil dari α yang dipakai yaitu $0,031 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu berupa perilaku kerja berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja karyawan, artinya semakin baik karyawan dalam berkomunikasi, maka semakin baik perilaku kerjanya (Fachrezi & Khair, 2020; Sukmawati & Ratnasari, 2020; Wahyuni dkk., 2021).

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pikiran atau gagasan oleh satu orang kepada orang lain dengan menggunakan isyarat yang memiliki arti bagi kedua pihak dalam situasi yang tertentu. Komunikasi juga dapat merubah sikap atau tingkah laku seseorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan (Ermawati & Barlian, 2018). Hal ini selaras dengan pendapat yang disampaikan oleh Nisa dkk., (2018), Dapat saja seorang karyawan kerasan bekerja pada suatu perusahaan ketika dalam suatu perusahaan memiliki komunikasi yang baik, seperti informasi yang diberikan baik berupa perintah atau himbauan jelas, informasi yang didapatkan disampaikan secara santun dan dapat melakukan *feed back* atas informasi tersebut. Diperkuat juga dengan pendapat yang disampaikan oleh Mustofa dkk., (2021), terdapat faktor lain juga yang dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan dalam pelaksanaan

tugas yaitu komunikasi yang baik antar karyawan dan atasan. Lebih lanjut dikatakan karyawan akan memiliki perilaku yang baik walaupun memberikan kompensasi (finansial) yang lebih kecil namun, komunikasi dari suatu perusahaan tersebut baik.

Pada dasarnya komunikasi akan mempengaruhi perilaku kerja, dengan adanya komunikasi yang baik, maka karyawan akan lebih merasa bersemangat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sehingga kinerja yang dihasilkan akan menjadi lebih maksimal. Wahyuni dkk., (2021) menyatakan, ketika seluruh karyawan hanya dituntut menggunakan kompensasi saja, maka karyawan akan cenderung jenuh dengan pekerjaannya. Tingkat keharmonisan dalam bekerja tidak ada. Karyawan hanya akan menjadi robot yang tidak memiliki kerjasama yang baik dan perilakunya juga tidak meningkat. Semakin jelas suatu informasi, semakin santun cara penyampaian suatu informasi, semakin tepat waktu dan tempat dalam penyampaian informasi, maka semakin meningkatkan perilaku kerja karyawan. Hal tersebut tentunya akan menstimulus kinerja karyawan menjadi lebih baik, ketika perilaku kerjanya baik.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Perilaku Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menggunakan regresi linier berganda, diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha yang dipakai yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja, kompensasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku kerja karyawan. Artinya, semakin karyawan memiliki lingkungan yang baik, mendapatkan kompensasi dan memiliki komunikasi yang baik, maka semakin meningkatkan perilaku kerja karyawan. Penelitian terdahulu tidak banyak

membahas antara ketiga variable tersebut berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja. Namun, hasil tersebut menandakan bahwasanya perilaku kerja karyawan bisa lebih meningkat ketika karyawan secara bersamaan mendapatkan lingkungan kerja yang baik, kompensasi yang lancar, dan komunikasi yang baik.

Menurut Fachrezi & Khair, (2020); Mulyah dkk., (2020); Nisa dkk., (2018); dan Wahyuni dkk., (2021), perilaku kerja kerja sendiri dipengaruhi berbagai faktor seperti lingkungan kerja, konflik, dan komunikasi. Ketika salah satu atau keseluruhannya terpenuhi, maka dapat meningkatkan perilaku kerja karyawan. Begitu juga ketika salah satu atau keseluruhan indikator tidak terpenuhi, maka kinerja karyawan dapat menurun. Nardo dkk., (2018) juga menyebutkan bahwa perilaku kerja karyawan merupakan asset penting dari suatu perusahaan. Perilaku kerja karyawan yang menurun dapat menyebabkan dampak *negative* bagi perusahaan, seperti penurunan produktivitas karyawan hingga laba yang diperoleh perusahaan. Sehingga, perusahaan perlu memikirkan suatu cara guna meningkatkan perilaku kerja karyawan, salah satunya dengan memenuhi indikator terkait lingkungan kerja, kompensasi dan komunikasi.

Perusahaan yang memiliki komponen lingkungan kerja yang baik dan kelancaran pemberian kompensasi cenderung memiliki karyawan yang setia, disiplin dan jujur Wahyuni dkk., (2021). Begitu juga dengan perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang baik dan komunikasi antar karyawan baik, maka perusahaan tersebut biasanya memiliki karyawan yang ikhlas dalam bekerja, memiliki kerja sama yang baik, kreatif dan handal (Fachrezi & Khair, 2020). Perusahaan yang hanya focus pada lingkungan kerja tidak mementingkan

kompensasi dan komunikasi tentunya memiliki tingkat perilaku karyawan yang berbeda. Begitu juga dengan perusahaan yang hanya berfokus pada kompensasi saja namun tidak memperhitungkan lingkungan kerja dan komunikasi, dapat juga memicu adanya kejenuhan karyawan dalam bekerja. Kebutuhan perusahaan akan perilaku karyawan yang baik, memicu kinerja karyawan yang baik. Dengan adanya stimulus dari lingkungan kerja, kompensasi dan komunikasi tentunya dapat menjaga stabilitas perilaku karyawan hingga dapat menjaga performa dari karyawan tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh secara langsung terhadap perilaku kerja (Y). Karena memiliki nilai probabilitas $(0,000) < 0,05$, yang berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap perilaku kerja karyawan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja perusahaan, maka semakin baik perilaku kerja karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X2) memiliki pengaruh secara langsung terhadap perilaku kerja (Y). karena memiliki nilai probabilitas $(0,000) < 0,05$ yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap perilaku kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka semakin baik perilaku kerja karyawan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X3) berpengaruh positif terhadap perilaku kerja (Y) karena memiliki nilai probabilitas $(0,031) < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara

komunikasi terhadap perilaku kerja karyawan. Artinya, semakin baik komunikasi antar karyawan dan atasannya, maka semakin baik perilaku kerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak PT Angkasa Pura I (Persero) Lombok International Airport dapat mengontrol terhadap Kompensasi Finansial, karena variabel Kompensasi Finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja karyawan, sehingga Kinerja Karyawan akan meningkat.
2. Diharapkan pihak PT Angkasa Pura I (Persero) Lombok International Airport dapat mempertahankan lingkungan kerja saat ini baik secara fisik dan non fisik, Namun pada tingkat kebersihan perlu ditingkatkan, karena memiliki nilai yang paling sedikit dibanding indikator lain. Adapun strategi yang bisa digunakan untuk meningkatkan kebersihan yaitu membuat cek list setiap tempat di perusahaan sehingga tidak ada satupun tempat yang memiliki standar kebersihan yang rendah.
3. Diharapkan pihak PT Angkasa Pura I (Persero) Lombok International Airport dapat mempertahankan tingkat komunikasi baik dari atasan ke bawahan ataupun antar karyawan, Namun lebih memperhatikan kesantunannya. Karena, perubahan kesantunan biasanya tidak disadari oleh beberapa pihak, sehingga menyebabkan adanya perubahan kesantunan terutama pada atasan dan karyawan.
4. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi perilaku kerja, diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk

mengembangkan penelitian ini dengan mengeksklore variabel lain yang merupakan variabel diluar sudah masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.

Adnyana, D. G. A., & Suprpti, N. W. S. (2018). Pengaruh kualitas pelayanan dan persepsi harga terhadap kepuasan dan loyalitas pelanggan gojek di kota denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(p11), 6041.

Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik Dan Turn Over Intention Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta Selatan. *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 502–512.

Arisya, I., Astuti, E. S., & Sulistyono, M. C. W. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Wisma SIER PT Surabaya Industrial Estate Rungkut). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 77(1), Article 1. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2964>

Asbari, M., Santoso, P., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada industri 4.0. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 8(1), 7–15.

Aslam, A., Riani, A. L., & Widodo, G. P. (2013). Pengaruh perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial terhadap kepuasan kerja. *JURNAL MANAJEMEN DAN PELAYANAN FARMASI (Journal of Management and Pharmacy Practice)*, 3(3), 167–174. <https://doi.org/10.22146/jmpf.189>

Cahyani, N., Kamase, J., & Aminuddin, A. (2021). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap perilaku kerja karyawan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(1), 56–70.

Ermawati, E., & Barlian, N. A. (2018). Pengaruh Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Klinik Swasta Di Kabupaten Lumajang. *Proceedings Progress Conference*, 1(1), 91–99.

Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>

Fadhli, M. N. (2021). Strategi Komunikasi Organisasi Di MIS Azzaky Medan. *Ability: Journal of Education and Social Analysis*, 8–21.

Haeruddin, H. (2021). Efektifitas Perilaku Kerja Dan Tujuan Kerja Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Dosen PNS Di Universitas Mulawarman. *BEduManageRs Journal*, 2(1), 74–80.

Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>

Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Perilaku Kerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247–258. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5042>

- Irwan Hermawan. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method)*. Hidayatul Quran.
- Marliani, M. D., Parengkuan, T., & Lengkong, V. P. K. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(4), Article 4. <https://doi.org/10.35794/emba.4.4.2016.14748>
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada perawat RS Lavalette Malang tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1), 60–68.
- Mattineta, M., Zakaria, Z., Idrus, A., & Suratini, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Kepolisian Resort (POLRES) Yahukimo. *The Journal of Business and Management Research*, 3(1), 309–318.
- Maulana, T. (2013). Analisa Perilaku Kerja Karyawan Di De Boliva Surabaya Town Square. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 1(2), 563–577.
- Mulyah, S., Hermawati, A., & Saranani, F. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Karyawan Pada PT Kendari Ekspres. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 6(1), 61–72. <https://doi.org/10.31328/jim.v6i1.1311>
- Mustofa, M. B., Wuryan, S., Aristina, S., & Vandira, S. N. (2021). Komunikasi Vertikal dan Horizontal dalam Upaya Membentuk Gaya Kepemimpinan yang Demokratis Sesuai Prinsip Islam di Fakultas Adab UIN Raden Intan Lampung. *Ath Thariq Jurnal Dakwah Dan Komunikasi*, 5(1), 1–15. https://doi.org/10.32332/ath_thariq.v5i1.3261
- Nardo, R., Evanita, S., & Syahrizal, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*, 3(2), 209–215. <https://doi.org/10.15548/jebi.v3i2.179>
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), Article 2. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2663>
- Nuraini, D. A. (2020). Hubungan Lingkungan Kerja, Work Permit, Faktor Manusia, dan Kecelakaan Kerja: Pendekatan Konseptual. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 6(2), 16–24.
- Nurwahidah, N., Nongkengr, H., & Budiman, B. (2018). Pengaruh disiplin kerja, budaya kerja, dan perilaku kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 1(1).
- Panuju, R. (2018). *Pengantar Studi (Ilmu) Komunikasi: Komunikasi sebagai Kegiatan Komunikasi sebagai Ilmu*. Kencana.
- Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 51–60. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i1.6787>
- Priyatono, M. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan Mesastila Hotels dan Resorts. *Media Wisata*, 17(1), 56–69. <https://doi.org/10.36276/mws.v17i1.275>
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanggul Jember. *JURNAL MANAJEMEN DAN*

BISNIS INDONESIA, 4(2), 144–160.
<https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1758>

Purba, B., Gaspersz, S., Bisyri, M., Putriana, A., Hastuti, P., Sianturi, E., Yuliani, D. R., Widiastuti, A., Qayyim, I., Djalil, N. A., Purba, S., Yusmanizar, Y., & Giswandhani, M. (2020). *Ilmu Komunikasi: Sebuah Pengantar*. Yayasan Kita Menulis.

Sarwono, J. (2013). *Mixed Methods Cara Menggabung Riset Kuantitatif dan Riset*. Elex Media Komputindo.

Sidik, W. W., Samdin, S., & Syaifuddin, D. T. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 2(1), 32–45.
<https://doi.org/10.33772/jumbo.v2i1.8047>

Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(2), 162–168.

Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.

Sugiyono, D. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D/Sugiyono. *Bandung: Alfabeta*, 15(2010).

Sukmawati, E., & Ratnasari, S. L. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Perilaku Kerja Karyawan*. 9(3), 19.

Sunarsi, D., & Kusjono, G. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik Dan Turn Over Intention Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3), Article 3.
<https://doi.org/10.32493/JEE.v1i3.3458>

Swandhana, H. (2017). *PERANAN KOMUNIKASI HORIZONTAL DALAM*

PENINGKATAN KINERJA PADA PRIME SAUCE | PERFORMA.
<https://journal.uc.ac.id/index.php/performa/article/view/456>

Virgiyanti, V., & Suharyono, B. S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan divisi fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 55–60.

Wahyuni, N. K. S., Wimba, I. G. A., & Sugianingrat, I. A. P. W. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Perilaku Kerja Karyawan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(2), 522–529.
<https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i2.1313>

Wangi, V. K. N. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50.

Wibowo, M. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(1), Article 1.
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/661>