

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDONESIA CHEMICAL ALUMINA

Arkadius

Email : arkadius926@gmail.com

Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner, dengan jumlah kuesioner yang disebarkan sebanyak 83 responden dan 42 responden yang dikembalikan, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Dengan pembahasan uji instrumen, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji regresi linear berganda, uji F, dan uji T. pengujian ini menggunakan *softwer* Spss versi 19 dengan teknik yang digunakan ialah teknik simple random sampling. Sehingga hasil yang didapat dari penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Chemical Alumina.

KATA KUNCI : Lingkungan kerja, Komunikasi, dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja yang baik bisa memicu semangat karyawan yang tinggi untuk meningkatkan kinerjanya. Komunikasi merupakan hal yang sangat diperlukan baik dalam organisasi maupun perusahaan karena dengan adanya komunikasi akan memudahkan, melaksanakan dan melancarkan jalannya kegiatan yang dilakukan karyawan baik dengan cara menyampaikan informasi dan pengetahuan, mendorong dan mengarahkan, membentuk sikap serta menanamkan kepercayaan pada diri karyawan yang pada akhirnya akan bermuara pada meningkatnya kinerja karyawan. (Krisdayanti & Lianto, 2023).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rohmatulloh dan Satrio (2017), memperlihatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dan dari hasil penelitian Nabawi (2019), menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut hasil penelitian Wandu, Adha, dan Asriyah (2019), memperlihatkan

bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Lim, A.T. & Lianto. 2024).

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan kerja salah satu tempat di mana karyawan menjalankan tugas pekerjaan yang diberikan, lingkungan kerja yang baik juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan seperti memicu semangat kerja karyawan, memberikan kenyamanan, menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan serta membuat karyawan betah untuk berkerja. Menurut Nitisemito dalam Enny (2019: 56), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika lingkungan kerja itu menyenangkan bagi diri karyawan maka akan tercipta kinerja yang efektif dan tidak membosankan bagi dirinya dan itu juga bisa meningkatkan kinerja karyawan begitu sebaliknya jika lingkungan kerja tidak menyenangkan bagi dirinya maka kinerja karyawan akan menurun.

Menurut Farida dan Hartono (2016: 10), lingkungan kerja adalah mengenai dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya. Menurut Afandi (2016:51), lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Busro (2017: 301), lingkungan kerja adalah wahana yang ada di dalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan. Ada lima dimensi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011: 28), sebagai berikut Temperatur/suhu udara, Sirkulasi udara, Kebisingan, Penerangan, Keamanan ditempat kerja.

Komunikasi salah alat memudahkan manusia dalam melakukan aktivitas sehari-hari, begitu juga untuk komunikasi dalam perusahaan memudahkan mereka dalam melakukan kegiatan dan saling bekerja sama satu sama lain dalam melakukan tugas, selain itu komunikasi dapat meningkatkan kepercayaan diri, bisa mengenal orang-orang

disekitar, memberikan ide, informasi kepada sesama rekan kerja dan lain sebagainya. Menurut Tewal et al. (2017: 170), komunikasi adalah pertukaran informasi, ide, data, perasaan ataupun pikiran antar dua orang atau lebih. Komunikasi juga bisa dilakukan secara langsung atau melalui media seperti percakapan tatap muka, pidato tatap muka dan lain-lain sedangkan yang menggunakan media adalah seperti berbicara melalui telepon, mendengarkan berita lewat radio atau televisi dan lain sebagainya. Menurut Busro (2018: 207), komunikasi adalah pertukaran informasi atau pesan secara dua arah antara komunikator dan komunikan, baik langsung maupun tidak langsung, baik menggunakan maupun tidak menggunakan media. Menurut Wijaya (2017: 88), komunikasi adalah suatu proses yang dinamis, yakni suatu transaksi yang akan mempengaruhi pengirim dan penerima serta merupakan suatu proses personal dan simbolik yang membutuhkan kode abstraksi bersama. Menurut Afandi (2016: 40-41), ada lima prinsip komunikasi yaitu respect, empathy, audible, clarity, dan humble. Menurut Afandi (2016:50), ada beberapa dimensi dan indikator dari komunikasi dalam organisasi sebagai berikut:

1. Dimensi penyampaian tugas dengan indikator
 1. Bijaksana
 2. Kesopanan
 3. Kata yang tepat
 4. Bahasa yang sopan dan jelas
2. Dimensi Umpan balik
 1. Penerimaan tanggapan dari pesan yang di sampaikan.
 2. Penerimaan tanggapan dari informasi tugas
 3. Penerimaan kepastian tugas

Kinerja karyawan akan menentukan keberhasilan perusahaan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta komunikasi yang efektif sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Supriyono dalam Bintoro & Daryanto (2017: 108), kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikannya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu. Akan tetapi Juniarti, Setia, dan Fahmi (2021: 25), mengatakan bahwa kinerja adalah suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi serta organisasi. Dan

Menurut Robbins dalam Bintoro dan Daryanto (2017: 107-108), ada empat indikator-indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja: kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Kuantitas kerja: merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu: merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas: merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

HIPOTESIS

- H1: Terdapat pengaruh Lingkungan kerja dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Indonesia Chemical Alumina
- H2: Terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indonesia Chemical Alumina
- H3: Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Indonesia Chemical Alumina.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian yang digunakan penulis merupakan jenis penelitian kuantitatif yang dimana penelitian jenis ini dilakukan di lapangan dengan menggunakan metode penelitian, seperti metode kuesioner dan dokumenter yang tertuju langsung pada karyawan yang berada pada perusahaan tersebut. Untuk analisis data penelitian ini menggunakan program aplikasi, *Statistical Program For Social Science* (SPSS) versi 19. Dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 83 karyawan dengan 42 kuesioner yang dikembalikan di PT Indonesia Chemical Alumina.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018: 51), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat diterima dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of free (df)= $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sample (df)= $42-2= 40$. Dengan demikian untuk mengetahui nilai R hitung lebih besar atau lebih kecil dari R tabel, berikut tabel uji validitas

TABEL 1
UJI VALIDITAS

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Rhitung>Rtabel
Lingkungan kerja (X1)	X1.1	0.785	.312	Valid
	X1.2	0.734	.312	Valid
	X1.3	0.789	.312	Valid
	X1.4	0.799	.312	Valid
	X1.5	0.487	.312	Valid
	X1.6	0.332	.312	Valid
	X1.7	0.395	.312	Valid
	X1.8	0.498	.312	Valid
	X1.9	0.728	.312	Valid
Komunikasi (X2)	X2.1	0.734	.312	Valid
	X2.2	0.608	.312	Valid
	X2.3	0.874	.312	Valid
	X2.4	0.391	.312	Valid
	X2.5	0.893	.312	Valid
	X2.6	0.812	.312	Valid
	X2.7	0.814	.312	Valid
	X2.8	0.913	.312	Valid
	X2.9	0.899	.312	Valid
	X2.10	0.823	.312	Valid
	X2.11	0.908	.312	Valid
	X2.12	0.807	.312	Valid
	X2.13	0.797	.312	Valid
	X2.14	0.736	.312	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.591	.312	Valid
	Y1.2	0.604	.312	Valid
	Y1.3	0.709	.312	Valid
	Y1.4	0.719	.312	Valid
	Y1.5	0.621	.312	Valid
	Y1.6	0.478	.312	Valid
	Y1.7	0.562	.312	Valid

Sumber: data olahan 2022

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018: 45), reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner

dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dinyatakan reliabel apabila *Cronbach's Alpha* > 0,70, dan tidak reliabel apabila *Cronbach's Alpha* < 0,70.

TABEL 2
UJI RELIABILITAS

	Cronbach's Alpha if item deleted	Reliabel jika nilai cronbach's > 0,70
LINGKUNGAN KERJA	.809	Reliabel
KOMUNIKASI	.944	Reliabel
KINERJA KARYAWAN	.714	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2022

Uji reliabilitas yang dihasilkan untuk penelitian ini bisa dilihat pada kolom *cronbach's alpha* yang nilainya lebih dari 0,70 untuk masing-masing variabel dengan nilai berturut-turut 0.806, 0.944, dan 0.718 maka masing-masing variabel yang terdapat dalam penelitian bisa dinyatakan telah lolos dalam uji reliabilitas dan dapat diuji secara berulang.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2018: 97), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai ini adalah antara nol dan satu nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Koefisien determinasi menyatakan besarnya korelasi variabel independen terhadap variabel dependen yang terdapat pada model regresi. Nilai koefisien determinasi (R^2) ada pada interval $0 \leq R^2 \leq 1$. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat kolom *R Square* atau *Adjusted R Square*, jika variabel dependen yang terdapat dalam penelitian adalah dua maka untuk mengetahui nilai R^2 bisa dilihat pada kolom *R Square*, jika variabel dependen yang digunakan lebih dari dua maka nilai R^2 dapat dilihat pada kolom *Adjusted R Square*.

TABEL 3
UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.435	.407	1.86240

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

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 3 nilai R^2 pada kolom *R Square* adalah 0,435 yang berarti bahwa lingkungan kerja dan komunikasi mempunyai korelasi sebesar 43,5 persen terhadap kinerja karyawan sehingga sisanya 56,5 persen dipengaruhi variabel yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk menemukan pengaruh dari dua variabel independen atau lebih terhadap variabel dependen yang digunakan dalam penelitian. Dalam uji regresi linear berganda tolak ukurnya adalah *Standardized Coefficients Beta*.

TABEL 4
UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.725	4.112		2.365
	Lingkungan kerja	.033	.062	.065	.534
	Komunikasi	.301	.055	.663	5.485

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 3 nilai *Standardized Coefficients* pada kolom *Beta* dihasilkan model persamaan regresi linear berganda dengan model matematis sebagai berikut:

$$Y = 0,065 X_1 + 0,663 X_2$$

Dari persamaan tabel diatas dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Koefisien $X_1 = 0,065$ menyatakan lingkungan kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimana terdapat nilai yang rendah, membuat kinerja karyawan menurun yang disebabkan oleh beberapa faktor eksternal dan internal, dan disebabkan juga karyawan yang absensi, seperti izin, sakit dan alpa itu akan membuat kinerja didalam perusahaan akan menurun. Ditunjukkan dengan nilai 0,065 atau sebesar 6,5%
2. Koefisien $X_2 = 0,663$ menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat naik jika Komunikasi (X_2) bisa terjalin dengan baik, maka setiap pekerjaan yang diberikan bisa dilakukan dengan mudah dan cepat terselesaikan. Ditunjukkan dengan nilai 0,663 atau sebesar 66,3%.

5. Uji F

Uji F adalah uji kelayakan model regresi nilai signifikan yang dihasilkan harus $< 0,05$ maka variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dan apabila nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka hasilnya positif, jika nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka nilainya negatif.

TABEL 5
UJI F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	104.346	2	52.173	15.042	.000 ^a
Residual	135.273	39	3.469		
Total	239.619	41			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 5 uji signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$ nilai f_{hitung} (15,042 $>$ f_{tabel} (3,23) maka dengan itu dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

6. Uji T

Uji t bertujuan untuk menguji variabel independen apakah mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji t diukur dari perbandingan besar kecilnya antara t_{hitung} yang dihasilkan dengan t_{tabel} . Sedangkan uji signifikan tingkat perbandingan adalah 0,05 jika hasil uji signifikan $> 0,05$ maka variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen dan sebaliknya apabila nilai signifikan yang dihasilkan $< 0,05$, maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen, uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

TABEL 6
UJI t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.725	4.112		2.365	.023
	Lingkungan kerja	.033	.062	.065	.534	.596
	Komunikasi	.301	.055	.663	5.485	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 4.44 nilai Thitung untuk variabel lingkungan kerja ($0,534 < T_{\text{tabel}} (2,023)$) maka nilai tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan untuk tingkat signifikan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai lebih besar yaitu $0,596 > 0,05$, sedangkan untuk variabel komunikasi dengan nilai Thitung ($5,485 > T_{\text{tabel}} (2,023)$) dapat dikatakan berpengaruh dan untuk nilai tingkat signifikan komunikasi yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAAN TUJUAN PENELITIAN

1. Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dari lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) Ditunjukkan pada tabel uji t dengan nilai signifikan sebesar $0,596 > 0,05$ dan nilai thitung $< t_{\text{tabel}}$ yaitu sebesar $0,534 < 2,023$. Menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Chemical Alumina yang artinya lingkungan kerja bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan juga tidak memperhatikan lingkungan kerja yang akan membuat kinerja karyawan akan meningkat serta faktor-faktor pendukung lainnya tidak dimanfaatkan secara maksimal sehingga kinerja karyawan akan menurun. Dengan demikian lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Chemical Alumina

Dan penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Rizal Nabawi (2019), yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja,kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat aceh tamiang.

2. Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dari komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan pada tabel uji t dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $> t_{\text{tabel}}$ $5,485 > 2,023$ sehingga dapat dikatakan variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan bahwa komunikasi yang akan terjalin dengan baik bisa meningkatkan kinerja karyawan, komunikasi juga salah satu faktor penting untuk mendorong produktifitas dan

kinerja mereka, sehingga komunikasi memiliki nilai yang sangat berarti bagi kinerja karyawan pada PT Indonesia Chemical Alumina.

Diperkuat oleh Wahyu Rohmatulloh & Budhi Satrio, (2017) yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan dan menurut Dessy Shinta, & Mauli siagian (2020), yang berjudul Pengaruh komunikasi disiplin kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo yang menyatakan Komunikasi pengaruhnya positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pt citra mandiri distribusindo.

3. Lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh uji f_{hitung} 15.042 dan f_{tabel} 3,23 dengan sig 0.000 maka $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($15.042 > 3,23$). Dengan ini dapat dinyatakan secara simultan semua variabel bebas yaitu variabel lingkungan kerja (X1) dan komunikasi (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). dan dapat juga dilihat pada tabel koefisien determinasi ditunjukkan bahwa nilai variabel bebas sebesar 43,5 persen sedangkan sisanya 56,5 persen yang dijelaskan bahwa variabel lain tidak digunakan dalam penelitian ini.

Sehingga penelitian saya untuk variabel lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. yang ditunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi pada PT Indonesia Chemical Alumina berjalan dengan baik dan lancar, dilihat dari lingkungan kerja yang begitu kondusif, aman, nyaman dan membuat betah sehingga itu didukung oleh komunikasi yang berjalan dengan baik dan harmonis yang ditunjukkan oleh PT Indonesia Chemical Alumina.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Dengan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada variabel Lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Chemical Alumina, sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan

2. Saran-saran

Dapat dilihat dari kesimpulan diatas yang dilakukan penelitian dari variabel lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Chemical Alumina penulis ingin memberikan salah satu saran sebagai berikut:

1. Pihak PT. Indonesia Chemical Alumina yang perlu diperhatikan adalah lingkungan kerja bagi karyawan. Lingkungan kerja bagi suatu perusahaan sangat penting diperhatikan dikarenakan dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti dengan memberikan fasilitas yang memadai didalam ruangan, menciptakan suasana yang kondusif sehingga bisa mendukung dalam melakukan pekerjaan, memberikan kenyamanan karyawan dalam berkerja seperti memberikan penerangan dalam ruangan, suhu udara dan keamanan dengan begitu karyawan akan merasa bersemangat dalam berkerja serta bisa juga meningkatkan rasa tanggung jawab untuk perkerjaan sehingga akan bisa untuk menuju yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Komunikasi dalam suatu perusahaan sangat penting diterapkan maka itu komunikasi dalam perusahaan harus terbuka dan menerima masukan yang disampaikan karena bertujuan untuk kepentingan perusahaan. Maka itu sesama karyawan juga harus memberikan interaksi yang baik dengan sesama seperti memberikan informasi yang jelas, memberikan masukan yang baik, menjaga sikap masing-masing supaya tidak menyinggung saat berkomunikasi, begitu juga atasan harus menerima masukan dan kritikan dari bawahannya, dan memberikan tugas dan informasi yang jelas sehingga tidak ada kesalahpahaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*, Yogyakarta: Deepublish
- Bintoro, M.T. & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Cetakan 1*, Yogyakarta: Gava Media
- Busro, M., (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Expert
- _____. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta: Prenadamedia Grup
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*, Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI)
- Enny, M. (ed). (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press
- Farida, U. & Hartono, S. (ed). (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 edisi 9*, Semarang: Universitas Diponegoro
- Juniarti, A.T., Setia, B. I., & Fahmi, H. N.(ed). (2021). *Lingkungan Organisasi dan Etos Kerja Dalam MSDM*. Jawa Tengah: Cv. Pena Persada
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2. No 2
- Sedarmayanti (2011). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Tewal, B., Adolfina., Pandowo, M., Ch,H., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patra Media Grafindo
- Rohmatulloh, W., & Satrio, B., (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*. Vol.6. No 9
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten, *Jurnal Ekonomi Vokasi*, Vol.2 No 2
- Krisdayanti & Lianto. (2023). The Evolution of Work-Life Balance: The Workplace Hopes and Challenges for Generation Z. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 245-256.
- Lim, A.T. & Lianto. (2024). Ethical Leadership in the Eyes of Gen Z: A Literature Review. *FIRM Journal of Management Studies*, 9(1), 83-96.