

**PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. INTAN**

PERTIWI BAHARI

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat – Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh :

ERICK ORTEGA GOLDSHAJER

NPM. 1701110117

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2021

UNIVERSITAS TRIDINANTI

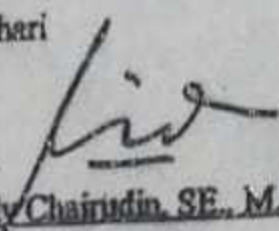
FAKULTAS EKONOMI


PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ERICK ORTEGA GOLDSHAJER
Nomor Pokok/NPM : 1701110117
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Intan Pertiwi Bahari

Pembimbing Skripsi :


Tanggal 10-05-2021 Pembimbing I :  Rudy Chairudin, SE., M.Pd
NIDN. 0302026201

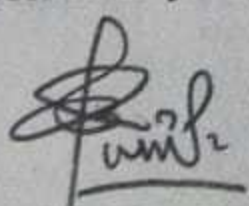
Tanggal 10-05-2021 Pembimbing II :  Syahyuni SE., MM
NIDN. 0226106101

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Prodi Manajemen


Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., AK., CA., CSRS
NIDN. 0205026401


Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN. 0222096301

115/PS/DFE/21

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Jadilah diri sendiri dan ikuti kata hati”

-(Erick Ortega Goldshajer)-

Ku Persembahkan Kepada :

- **Mama dan Papa Tercinta**
- **Saudaraku Tersayang**
- **Seluruh Keluarga Besarku Tersayang**
- **Para Dosen yang Kuhormati**
- **Teman-Teman Seperjuanganku**
- **Almamaterku**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Erick Ortega Goldshajer

Nomor Pokok : 1701110117

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Judul : Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Budaya
Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Intan
Pertiwi Bahari

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya

Palembang, April 2021
Penulis



Erick Ortega G

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan anugrahNya, sehingga penulis ini dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **"PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA Cv. INTAN PERTIWI BAHARI**. Yang bertujuan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat dalam memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

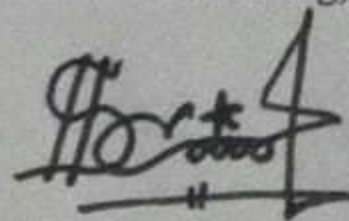
Penulis skripsi ini tidak terlepas dari adanya dukungan dari berbagai pihak yang telah turut yang telah turut membantu baik dari segi materi, bimbingan, pengarahan maupun dorongan. Untuk itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak.

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku rektor Universitas Tridinanti Palembang
2. Ibu Dr. MSY Mikial, SE, M.Si,Ak,CA.CSRS selaku Dekan Fakultas Universitas Tridinanti Palembang
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE,MM selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Rudi Chairudin, SE., MP. selaku dosen Pembimbing I dan Ibu Syahyuni, SE., MM selaku dosen Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan selama penulisan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
6. Seluruh staf dan pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

7. Direktur dan staf Cv. Intan Pertiwi Bahari yang telah membantu penulis untuk memberikan izin penelitian.
8. Kepada orang tuaku dan seluruh keluarga besarku yang tercinta yang telah memberikan doa, dukungan, motivasi dan kasih sayang untuk menjadi orang yang lebih baik.
9. Kepada Redita Zhara serta Anisa Pranesty yang telah memberikan support dalam menjalankan skripsi ini.
10. Terimakasih teruntuk patner Alvin Novianto serta M. Arfatul Chaidar atas dukungan dan motivasinya selama saya mengerjakan skripsi ini.
11. Teman-teman seperjuangan angkatan 2017 di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan disebabkan kemampuan yang penulis miliki sehingga skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan kritik dan saran.

Palembang, Maret 2021



ERICK ORTEGA GOLDSHAJER

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|-----------------------------------|----------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | vii |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| ABSTRAK..... | xiv |
| RIWAYAT HIDUP..... | xv |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 4 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 5 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 5 |
| BAB II KAJIAN TEORITIS | |
| 2.1 Kajian Teoritis | 8 |
| 2.1 Komunikasi | 8 |
| 2.1.1 Pengertian Komunikasi | 8 |
| 2.1.2 Fungsi Komunikasi | 9 |
| 2.1.3 Proses Komunikasi | 11 |

| | |
|--|----|
| 2.1.4 Bentuk Komunikasi | 11 |
| 2.1.5 Indikator Komunikasi | 13 |
| 2.2 Lingkungan Kerja | 13 |
| 2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja | 13 |
| 2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja | 14 |
| 2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja | 15 |
| 2.2.4 Manfaat Lingkungan Kerja | 17 |
| 2.3 Budaya Organisasi | 17 |
| 2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi | 17 |
| 2.3.2 Fungsi dan Manfaat Budaya Organisasi | 19 |
| 2.3.3 Dimensi Budaya Organisasi | 20 |
| 2.3.4 Tujuan Budaya Organisasi | 21 |
| 2.3.5 Indikator Budaya Organisasi | 22 |
| 2.4 Kinerja Karyawan | 23 |
| 2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan | 23 |
| 2.4.2 Penilaian Kinerja | 24 |
| 2.4.3 Tujuan Kinerja Karyawan | 26 |
| 2.4.4 Indikator Kinerja Karyawan | 27 |
| 2.4.5 Faktor-faktor mempengaruhi Kinerja Karyawan | 28 |
| 2.5 Penelitian Lain Yang Relevan | 28 |
| 2.6 Kerangka Berfikir | 30 |

| | |
|---------------------|----|
| 2.7 Hipotesis | 31 |
|---------------------|----|

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|--|----|
| 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian | 33 |
| 3.1.1 Tempat Penelitian | 33 |
| 3.1.2 Waktu Penelitian | 33 |
| 3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data | 34 |
| 3.2.1 Sumber dan Jenis Data | 34 |
| 3.2.2 Teknik Pengumpulan Data | 35 |
| 3.3 Populasi dan Sampel | 36 |
| 3.3.1 Populasi | 36 |
| 3.3.2 Sampel | 38 |
| 3.3.3 Teknik Sampling | 39 |
| 3.4 Rancangan Penelitian | 39 |
| 3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional | 41 |
| 3.6. Instrumen Penelitian | 43 |
| 3.7 Pengujian Analisis Data | 44 |
| 3.7.1 Uji Validitas | 44 |
| 3.7.2 Uji Reliabilitas | 45 |
| 3.8 Uji Asumsi Klasik | 46 |
| 3.8.1 Uji Normalitas | 46 |

| | |
|-----------------------------------|----|
| 3.8.2 Uji Heteroskedasitas | 46 |
| 3.8.3 Uji Multikolinieritas | 47 |
| 3.9 Teknik Analisis | 48 |
| 3.9.1 Regresi Berganda | 48 |
| 3.9.2 Analisis Korelasi | 49 |
| 3.9.3 Analisis Determinasi | 50 |
| 3.10 Uji Hipotesis | 50 |
| 3.10.1 Uji F (Simultan) | 51 |
| 3.10.2 Uji t (Parsial) | 51 |

BAB IV GAMBARAN UMUM CV. INTAN PERTIWI BAHARI

| | |
|--------------------------------------|----|
| 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan | 52 |
| 4.2 Visi dan Misi | 53 |
| 4.2.1 Visi | 53 |
| 4.2.2 Misi | 53 |
| 4.3 Pemasaran Produk | 53 |
| 4.4 Struktur Organisasi | 54 |
| 4.5 Hasil Uji Instrumen | 56 |
| 4.5.1 Uji Validitas | 57 |
| 4.5.2 Uji Reliabilitas | 62 |
| 4.6 Uji Asumsi Klasik | 65 |
| 4.6.1 Uji Normalitas | 65 |

| | |
|---------------------------------------|-----------|
| 4.6.2 Uji Heteroskedastisitas | 66 |
| 4.6.3 Uji Multikolinieritas | 68 |
| 4.7 Teknik Analisis | 68 |
| 4.7.1 Analisis Regresi Berganda | 69 |
| 4.7.2 Analisis Korelasi | 71 |
| 4.7.3 Analisis Determinasi | 72 |
| 4.8 Uji Hipotesis | 73 |
| 4.8.1 Uji F (Simultan) | 73 |
| 4.8.2 Uji t (Parsial) | 74 |
| BAB V KESIMPULAN | 77 |
| 5.1 Kesimpulan | 77 |
| 5.2 Saran | 78 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|----------------|
| Tabel 2.1 Penelitian Lain yang Relevan | 28 |
| Tabel 3.1 Waktu Penelitian | 34 |
| Tabel 3.2 Jumlah Populasi CV. Intan Pertiwi Bahari | 37 |
| Tabel 3.3 Variabel Definisi Operasional | 40 |
| Tabel 3.4 Skala Likert | 43 |
| Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X_1) | 58 |
| Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2) | 59 |
| Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_3) | 60 |
| Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) | 61 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi (X_1) | 62 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2) | 63 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X_3) | 64 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) | 64 |
| Tabel 4.9 Uji Normalitas | 65 |
| Tabel 4.10 Uji Heteroskedastisitas | 68 |
| Tabel 4.11 Uji Multikolinieritas | 70 |
| Tabel 4.12 Linear Berganda | 70 |
| Tabel 4.13 Analisis Korelasi | 71 |
| Tabel 4.14 Analisis Determinasi | 72 |
| Tabel 4.15 Uji F (Simultan) | 73 |
| Tabel 4.16 Uji t (Parsial) | 74 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|----------------|
| Gambar 2.1 Kerangka Berfikir | 35 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV. Intan Pertiwi Bahari | 55 |

ABSTRAK

ERICK ORTEGA GOLDSHAJER, Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Intan Pertiwi Bahari

Penelitian ini membahas mengenai Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Intan Pertiwi Bahari. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Penulis menyebarkan kuesioner sebagai cara untuk mendapatkan data. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Total karyawan CV. Intan Pertiwi Bahari adalah sebanyak 35 orang. Setelah data didapatkan, kemudian dianalisa menggunakan SPSS 17.0 untuk analisis linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh dari variabel komunikasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi pada kinerja karyawan secara simultan dan terdapat pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi pada kinerja karyawan secara parsial. Harapannya penelitian ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi penulis, akademis tapi juga bagi perusahaan kaitannya dalam pengambilan keputusan.

Kata Kunci : Komunikasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan

RIWAYAT HIDUP

Erick Ortega Goldshajer, dilahirkan di Palembang pada tanggal 20 Juni 1999 dari Ayah yang bernama Daheri dan Ibu Nurhayana, yang merupakan anak ke-2 dari 4 bersaudara.

Sekolah Dasar di SD Negeri 01 Cimahi Sukabumi pada Tahun 2006 – 2011. Sekolah Menengah Pertama di SMP Al- Masthuriyah Sukabumi pada Tahun 2011-2014. Sekolah Menengah Atas di SMA Muhammadiyah 01 Palembang pada Tahun 2014-2017 dan melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Swasta, tepatnya di Universitas Tridinanti Palembang (UTP) Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam setiap organisasi, sumber daya manusia salah satu komponen produksi yang sangat penting karena sumber daya manusia adalah asset yang menguntungkan perusahaan dalam jangka waktu panjang. Bagaimanapun canggihnya suatu teknologi yang dimiliki perusahaan, hal itu tidak akan berjalan baik apabila tidak didukung oleh tenaga kerja yang handal. Tingkat persaingan bisnis yang begitu ketat dengan perkembangan teknologi yang tinggi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu mengelola perusahaan secara efektif dan efisien.

Dalam upaya menjalankan usaha, setiap perusahaan baik perusahaan yang bergerak dalam sektor jasa maupun industri pasti memiliki tujuan yang harus dicapai dan memberikan arah serta menyatukan unsur-unsur yang terdapat dalam perusahaan agar mampu bertahan. Dalam hal ini Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan.

Namun apabila perusahaan itu telah tumbuh menjadi besar, akan mengakibatkan semakin luasnya kegiatan-kegiatan perusahaan tersebut. Dengan kata lain semakin besar suatu perusahaan, maka semakin kompleks masalah yang dihadapi dalam bidang manajemennya. Kompleksitas masalah yang dihadapi manajemen akan mengakibatkan meningkatnya kebutuhan akan komunikasi, Motivasi dan lingkungan kerja yang baik, hendaknya dapat meningkatkan kinerja karyawan CV. Intan Pertiwi Bahari dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Sumber Daya Manusia atau sering disebut SDM adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Peranan sumber daya manusia bagi organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki skill atau kemampuan dan keterampilan yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Komunikasi merupakan hal yang esensial dalam kehidupan kita. Kita semua berinteraksi dengan semua dengan cara melakukan komunikasi. Komunikasi dilakukan dengan cara sederhana sampai cara yang kompleks, namun sekarang ini perkembangan teknologi telah merubah cara kita berkomunikasi secara drastis. Komunikasi tidak terbatas pada kata-kata yang terucap belaka, melainkan bentuk dari apa saja interaksi, senyuman, anggukan kepala yang membenarkan hati, sikap badan, ungkapan minat, perhatian yang didukung diterimanya pengertian, sikap dan prasaan yang sama. Diterimanya pengertian yang sama adalah kunci dalam komunikasi.

Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang memengaruhi produktivitas dan semangat kerja karyawan. Tanpa lingkungan kerja yang baik, karyawan akan mudah bosan dan tidak betah untuk bekerja ditempat tersebut. Secara umum, ada dua jenis lingkungan kerja: fisik dan non fisik. Dua jenis lingkungan kerja ini sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain komunikasi dan lingkungan, budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Para pegawai harus mempelajari budaya organisasi dengan cara bersosialisasi dengan budaya organisasi yang ada. Dengan melakukan sosialisasi, diharapkan agar pegawai mengenal semua komponen budaya organisasi, seperti nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi.

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para pegawainya. Hal penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Untuk menghasilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan kinerja yang baik pula oleh seluruh pegawai yang ada di CV. Intan Pertiwi Bahari. Salah satu penunjang terciptanya kinerja yang baik yaitu adanya komunikasi yang baik dan berjalan lancar antara pimpinan dan pegawai maupun sesama pegawai, lingkungan kerja yang memadai dan nyaman, serta budaya organisasi yang dapat diterima dengan baik oleh setiap pegawai.

CV. Intan Pertiwi Bahari merupakan salah satu perusahaan yang masuk skala usaha kecil Menengah (UKM) Yang berlokasi di Jalan alang-alang lebar Km.12,

Palembang. Usaha ini bergerak dalam bidang barang dan jasa yaitu menyediakan peralatan kapal. Usaha ini sudah membuka cabang di provinsi Jambi. Sebagai usaha kecil menengah, CV. Intan Pertiwi Bahari termasuk salah satu usaha yang cukup berhasil ditengah persaingan usaha dalam menyediakan peralatan kapal yang ada di Palembang. Pasalnya hampir setiap hari, usaha ini selalu mendapatkan *order* dari pelanggan.

Sebagai perusahaan yang menyediakan layanan barang dan jasa, kepuasan pelanggan adalah tujuan utama perusahaan ini. Untuk memenuhi kepuasan pelanggan, maka kinerja karyawan harus optimal. Upaya mendorong peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan pimpinan dengan cara meningkatkan intensitas komunikasi dengan karyawan, baik secara lisan maupun tertulis.

Perlu dipahami bahwa mencapai kinerja sesuai yang diharapkan dari seorang karyawan tidak mudah karena dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti : kompensasi, komunikasi, budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja, dan masih banyak lagi faktor lainnya. Apakah komunikasi yang diterapkan, dan bentuk lingkungan kerja yang diberikan serta budaya organisasi yang diterima oleh karyawan telah mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pentingnya komunikasi, peningkatan lingkungan kerja dan budaya organisasi bagi karyawan dalam suatu perusahaan telah menarik perhatian penulis untuk mengetahui apakah pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis memilih CV. Intan Pertiwi Bahari sebagai subyek penelitian dengan judul “ **Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Intan Pertiwi Bahari** ”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi lingkungan kerja serta budaya organisasi berpengaruh secara silmultan terhadap kinerja karyawan di CV. Intan Pertiwi Bahari?
2. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Intan Pertiwi Bahari?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Intan Pertiwi Bahari?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Intan Pertiwi Bahari?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti melakukan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di CV. Intan Pertiwi Bahari.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Intan Pertiwi Bahari.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Intan Pertiwi Bahari.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Intan Pertiwi Bahari.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti
 - a. Untuk menambah pengetahuan tentang masalah yang dihadapi perusahaan khususnya bidang manajemen sumber daya manusia dan penyelesaian masalah tersebut.
 - b. Penerapan wawasan dan ilmu yang diperoleh dibangku perkuliahan dalam memberikan masukan atau gagasan pemecahan masalah yang dihadapi perusahaan.

2. Bagi Akademis

- a. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan bacaan (*literature*) mengenai masalah manajemen sumber daya manusia khususnya komunikasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan untuk bahan pengambilan keputusan dan bahan studi.

3. Bagi Perusahaan

- a. Merupakan informasi masukan yang dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk masa yang akan datang.
- b. Dapat mengevaluasi faktor-faktor yang berpengaruh dalam proses produksi khususnya terhadap komunikasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma. 2013. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Pustaka Pelajar
- Edision, Emron, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung : Alfabeta
- Ernawan. 2011. *Budaya Ogranisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Effendy, Onong Uchyana. 2011. *Ilmu Komunikasi : Teori dan Prakteknya*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : Andi Offset
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2010. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesembilan. Jakarta : Salemba Empat
- Luthans, Freed. 2011. *Organizational Behavior* . Twelfth NY : Mc. Graw-Hill
- Mangkunegara. 2009. *Kinerja Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Nitisemoito, Alex. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BFFE UGM
- Robbins, S dan Couther, M. 2007. *Manajemen*. Edisi Kedelapan. Jakarta : PT. Indeks
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal : Sitem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sanusi, Ahmad dan Sutikno, Solary. 2009. *Kepemimpinan Sekarang dan Masa Depan*. Cetakan Pertama. Bandung : Pnospeet.
- Soetijipto, Budi W. 2008. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Amara Book
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandat Maju
- Wibowo. 2006. *Manajemen Perubahan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada