



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 8654-8665

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ

Shopi Siti Noerhasanah<sup>1✉</sup>, Arif Hidayat<sup>2</sup>, Partimah<sup>3</sup>

Universitas Pertiwi

Email: [20120028@pertiwi.ac.id](mailto:20120028@pertiwi.ac.id)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan mengumpulkan data-data dari kuisisioner berdasarkan pengamatan secara langsung terhadap objek. Teknik yang digunakan yaitu sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu 70 orang. Temuan penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan berdasarkan perolehan nilai thitung > ttabel.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Sampling Jenuh.*

### Abstract

The study aims to analyze how much the work environment affects employee performance at PT XYZ. This study uses quantitative descriptive by collecting data from questionnaires based on direct observation of objects. The technique used was saturated sampling, where all members of the population were sampled, namely 70 people. The findings of this study are that the Work Environment has a positive and significant influence based on the acquisition of tcount values > ttables.

Keywords: *Work Environment, Employee Performance, Saturated Sampling.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam organisasi, baik besar maupun kecil, karena menentukan perkembangan organisasi. Selain modal, teknologi, dan metode, sumber daya manusia (SDM) adalah elemen paling krusial yang berfungsi dari input hingga output berupa barang atau jasa. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar tempat kerja, baik fisik maupun nonfisik, yang mempengaruhi karyawan dan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memenuhi standar kebutuhan.

Menurut Kasmir (2019), lingkungan kerja adalah suasana atau keadaan di sekitar tempat kerja, yang mencakup ruangan, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan, didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai, akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Nitisemito (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pekerja yang mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas, seperti kebersihan dan musik. McCoy dan Evans (2017) menambahkan bahwa lingkungan fisik dapat meningkatkan kinerja yang terorganisir.

PT XYZ memiliki lebih dari 10.000 karyawan. Penelitian ini berfokus pada line 17-1 stitching yang memiliki 70 karyawan. Lingkungan kerja yang kurang efektif dan menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh masalah fisik, seperti kurangnya sirkulasi udara, dan nonfisik, seperti hubungan yang buruk antara karyawan dan kurangnya komunikasi serta apresiasi. Pra-survey menunjukkan bahwa 88,10% karyawan merasa ruang produksi panas dengan sirkulasi udara yang kurang baik. Selain itu, 76,19% karyawan merasa fasilitas kerja kurang disiplin, 61,90% pernah terlibat konflik, dan 83,33% merasa hasil kerja mereka kurang mendapat apresiasi.

Hasil pra-survey mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang tidak nyaman mempengaruhi kinerja karyawan. Sebanyak 78,57% karyawan ragu-ragu tentang tidak adanya sakit akibat lingkungan kerja yang panas, 33,33% ragu-ragu tentang tidak adanya hasil kerja yang reject, dan 52,38% ragu-ragu tentang tidak adanya miskomunikasi atau konflik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang buruk berkontribusi pada masalah kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk menelaah lebih dalam mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi masalah lingkungan kerja dan mengusulkan solusi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, judul penelitian ini adalah "Pengaruh

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ".

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian adalah rancangan bagaimana penelitian dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Penelitian ini termasuk dua jenis: deskriptif dan asosiatif. Penelitian deskriptif, menurut Sujarweni (2019), bertujuan untuk mengetahui nilai variabel tanpa perbandingan atau hubungan dengan variabel lain. Penelitian deskriptif kuantitatif dalam penelitian ini menganalisis data dari sampel populasi menggunakan metode statistik untuk menggambarkan lingkungan kerja dan kinerja karyawan di PT XYZ. Penelitian asosiatif, menurut Sujarweni (2019), bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih serta pengaruhnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Metode analisis kuantitatif, menurut Sugiyono (2019), digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan berdasarkan data yang dianalisis sesuai metode statistik.

Penelitian dilakukan di PT XYZ, beralamat di Jl. Dusun Gintungkolot, Gintungkerta, Kec. Klari, Karawang, Jawa Barat. PT XYZ adalah perusahaan manufaktur di Karawang Timur, Jawa Barat. Penelitian berlangsung dari April hingga Juli 2024.

Penelitian ini melibatkan dua variabel: dependen dan independen. Variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh variabel independen (X), yaitu lingkungan kerja. Menurut Sugiyono (2019), variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel independen, sedangkan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel dependen.

Menurut Sugiyono (2019), variabel penelitian adalah atribut, sifat, atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan disimpulkan. Variabel X (Lingkungan Kerja) mencakup segala sesuatu di sekitar karyawan saat bekerja, baik fisik maupun nonfisik, yang mempengaruhi kinerja mereka. Variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah hasil kerja yang terlihat dari segi kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab dalam satu periode waktu. Populasi penelitian adalah karyawan PT XYZ stitching line 17-1, dengan jumlah populasi 70 orang, yang juga menjadi sampel penelitian.

### Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019), teknik pengumpulan data adalah langkah strategis dalam penelitian untuk mendapatkan data yang memenuhi standar. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, menggunakan skala Likert dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Data sekunder diperoleh melalui dokumentasi dan riset kepustakaan. Dokumentasi melibatkan catatan peristiwa lalu seperti sejarah perusahaan dan struktur organisasi PT XYZ. Riset kepustakaan mencakup buku, dokumen, artikel, jurnal, dan sumber internet.

Sugiyono (2019) mendefinisikan teknik sampling sebagai metode untuk menentukan sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling, khususnya teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Dengan populasi yang terdiri dari 70 karyawan PT XYZ stitching line 17-1, semua anggota populasi dijadikan sampel untuk menggeneralisasi hasil dengan kesalahan yang sangat kecil.

#### Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019), analisis data adalah kegiatan setelah pengumpulan data dari seluruh responden atau sumber lainnya, yang melibatkan pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, tabulasi data, penyajian data, perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan pengujian hipotesis. Teknik analisis data dalam penelitian ini mencakup uji instrumen, uji asumsi klasik, dan metode analisis deskriptif serta kuantitatif. Uji instrumen meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kuisisioner mampu mengukur variabel penelitian dengan baik. Uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi product moment menggunakan software SPSS versi 21, sementara uji reliabilitas menggunakan metode Alpha Cronbach's.

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan distribusi data normal, sedangkan uji heteroskedastisitas menggunakan gambar scatterplots untuk mendeteksi ketidaksamaan varian dari residual. Metode analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan keadaan objek penelitian, sementara metode analisis kuantitatif digunakan untuk menganalisis data numerik. Analisis regresi sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji keberartian koefisien korelasi (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh, hubungan linier, dan signifikansi antara variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT XYZ.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan dua uji, yaitu uji instrumen (validitas dan reliabilitas) dan uji asumsi klasik, menggunakan software SPSS versi 21. Uji validitas variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa seluruh item soal dinyatakan valid, karena nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,235). Oleh karena itu, semua item kuesioner dapat digunakan untuk perhitungan lebih lanjut. Selain itu, uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk Lingkungan Kerja (0,827) dan

Kinerja Karyawan (0,865) lebih besar dari 0,60, yang berarti bahwa item-item dalam kuesioner dinyatakan reliabel.

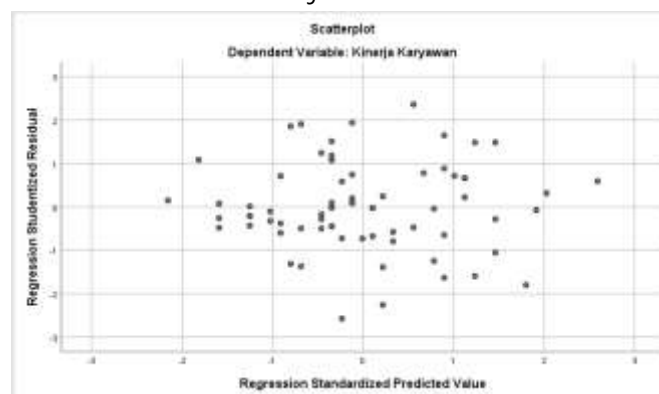
Secara keseluruhan, hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengukur variabel penelitian dengan baik dan konsisten. Dengan demikian, kuesioner tersebut dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	9.18648666
		6
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.759
Asymp. Sig. (2-tailed)		.612
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan tabel 1 hasil uji normalitas di atas, maka diketahui nilai signifikansinya (0,612) > 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan tabel 2, jika dilihat dari grafik Scatterplot di atas, maka titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0 (nol), titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, serta penyebaran titik-titik data tidak berpola. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	3243.571	27	120.132	1.238	.262
		Linearity	1496.355	1	1496.355	15.420	.000
		Deviation from Linearity	1747.216	26	67.201	.692	.839
	Within Groups		4075.800	42	97.043		
Total			7319.371	69			

Berdasarkan tabel 3 hasil uji linieritas di atas, maka diketahui nilai Sig. linearity (0,000) lebih kecil daripada nilai tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) yaitu 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini linier.

Tabel 4. Hasil Uji t

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.865	6.524		3.505	.001
	Lingkungan Kerja	.526	.126	.452	4.180	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4 hasil perhitungan uji keberartian koefisien korelasi (uji t) dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 21 di atas, diketahui nilai t hitung sebesar 4,180 dan nilai t tabel sebesar 1,994 (tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 dan uji two-tailed). Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh yang diuji adalah signifikan.

Tabel 5. Analisis Regresi Sederhana

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.865	6.524		3.505	.001
	Lingkungan Kerja	.526	.126	.452	4.180	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 5 hasil perhitungan analisis regresi sederhana menggunakan SPSS versi 21, diperoleh persamaan regresi  $Y' = 22,865 + 0,526 X$  untuk memprediksi Kinerja Karyawan melalui variabel Lingkungan Kerja. Ini berarti bahwa jika Lingkungan Kerja di PT XYZ tetap konstan, Kinerja Karyawan akan tetap pada 22,865. Setiap kenaikan satu poin dalam Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan menjadi 23,391, sedangkan setiap penurunan satu poin akan menurunkan Kinerja Karyawan menjadi 22,339.

Tabel 6. Analisis Korelasi Sederhana

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.452**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.452**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 6 hasil perhitungan analisis korelasi sederhana dengan SPSS versi 21, nilai  $r$  sebesar 0,452 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif sedang terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 7. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.452 <sup>a</sup>	.204	.193	9.254

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 7 hasil perhitungan analisis koefisien determinasi dengan SPSS versi 21, nilai  $R^2$  sebesar 0,204 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 20,4% terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ, sementara 79,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

#### Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja di PT XYZ dinilai cukup baik, dengan nilai rata-rata total skor Lingkungan Kerja (X) sebesar 51,07 yang berada dalam interval kelas 49,0 – 57,4, menunjukkan kategori cukup baik. Namun, terdapat masalah pada pernyataan nomor 6 dan 11 yang memperoleh nilai terendah, yaitu 173. Pernyataan nomor 6, "Terdapat banyak sirkulasi udara di area tempat kerja sehingga tidak terasa panas," menunjukkan bahwa sirkulasi udara di area kerja masih kurang memadai, sehingga area tersebut terasa panas. Sedangkan pernyataan nomor 11, "Karyawan bekerja secara individu (tidak bekerja sama dengan baik)," menunjukkan adanya konflik antara karyawan akibat kurangnya kerjasama yang baik di antara mereka.

#### Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan di PT XYZ dinilai cukup baik, dengan nilai rata-rata total skor Kinerja Karyawan sebesar 49,73, yang berada dalam interval kelas 44,8 – 54,6, menunjukkan

kategori cukup baik. Namun, terdapat masalah pada pernyataan nomor 2 dan 5 yang memperoleh nilai terendah, yaitu 185. Pernyataan nomor 2, "Produk yang dihasilkan 100% bagus, tidak pernah ada kesalahan," menunjukkan bahwa masih terdapat kesalahan dalam proses produksi di PT XYZ. Sedangkan pernyataan nomor 5, "Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan," mengindikasikan bahwa beberapa karyawan masih belum dapat memenuhi target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

#### Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji hipotesis, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t$  hitung (4,180) yang lebih besar dari  $t$  tabel (1,994), serta nilai signifikansi (0,000) yang lebih kecil dari 0,05, sehingga  $H_1$  diterima. Lingkungan Kerja memberikan kontribusi pengaruh positif sedang sebesar 20,4% terhadap Kinerja Karyawan, sementara 79,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Herwin Tri Munardi, Tjipto Djuhartono, dan Nur Sodik (2021) yang menemukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT National Finance, dengan  $t$  hitung sebesar 10,830 lebih besar dari  $t$  tabel 2,024. Penelitian oleh Miftahudin dari Universitas Pertiwi (2024) juga mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN Distribusi Jakarta Raya, dengan  $t$  hitung 12,223 lebih besar dari  $t$  tabel 2,00 dan nilai signifikansi 0,000.

#### SIMPULAN

Berdasarkan penelitian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja di PT XYZ berada pada kategori cukup baik dengan nilai rata-rata 51,07, sementara Kinerja Karyawan juga tergolong cukup baik dengan nilai rata-rata 49,73. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, terbukti dari nilai  $t$  hitung (4,180) yang melebihi  $t$  tabel (1,994) dan nilai signifikansi (0,000) yang lebih kecil dari 0,05. Lingkungan Kerja memberikan kontribusi positif sebesar 20,4% terhadap Kinerja Karyawan, sementara 79,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan temuan masalah dalam penelitian ini, beberapa saran untuk meningkatkan kinerja di PT XYZ adalah sebagai berikut: Untuk memperbaiki sirkulasi udara yang kurang baik di area kerja dan mengurangi konflik antar karyawan, manajemen sebaiknya menambah kipas angin atau blower, meningkatkan ventilasi udara, dan memberikan fasilitas ear plug untuk mengurangi gangguan dari suara bising mesin. Selain itu, penting untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman, melakukan briefing

harian, dan memastikan kesetaraan gender. Untuk mengatasi kesalahan dalam produksi dan target yang belum tercapai, manajemen perlu mengadakan meeting berkala, meningkatkan keterbukaan antar karyawan, memberikan penghargaan, dan meninjau kembali tugas pokok karyawan. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel baru untuk lebih memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 2(3).  
<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Arif, F., & Amelia, C. (2023). Dampak Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Atas Kinerja Karyawan Di PT Kelola Sarana Jaya, Jakarta Selatan. *Bisnis Dan Pendidikan*, 10(2), 258–270. <https://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/excellent>
- Arif Handoko, T., & Handayani, S. (2017). Pentingnya Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Teduh Makmur Semarang. *BIMA : Bingkai Manajemen*.
- Ariyati, Y., Manalu, F. M., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bidang Rawat Jalan Rs Graha Hermine Kota Batam. *Jurnal Bening*, 8(1).
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Charli, C. O., Sari, P. I. P., & Ade, F. S. (2020). Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen The Influence Of The Work Environment, Motivation, And Job Satisfaction On The Performance Of Employees In Drinking Water (Pdam) In Padang City. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 1–11.  
<http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Darda, A., & Rojikun, A. (2022). Pengaruh Motivasi, Engagement Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 6(2), 2598–9944.  
<https://doi.org/10.36312/jisip.v6i1.3199/http>
- Dewi, L. A. M. M., & Mayasari, N. M. D. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud Aneka Plastik Cabang Kerobokan Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(2).
- Duddy Dinantara, M., & Dwi Anggraini, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Ultg Cikupa Kabupaten

- Tangerang. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan, Dan Sumber Daya Manusia*, 2(3), 382–389.
- Dwi Apriliani, N., Munir Rohman, M., & PGRI Adi Buana Surabaya, U. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Self-Efficacy, Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pt. Hm Sampoerna Surabaya. *Journal of Sustainability Business Research*, 2(2), 184–191.
- Dwi Kusmiyatun, S., & Sonny. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(1), 741–753. <http://www.ejournal-academia.org/index.php/renaissance>
- Dzikra, F. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 2 Bangko Bagansiapi-Api. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 13(2).
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja 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>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 1410–9794. <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>
- Ikhsan Sahlan, N., Mekel, P. A., Trang, I., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Pengaruh Lingkungan Kerja... 52 Jurnal EMBA*, 3(1), 52–62.
- Kasmir. (2019a). *Manajemen Sumber daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2019b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Kusumastuti, I., Kurniawati, N., Loka Satria, D., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium di Yogyakarta. *Riset Ekonomi Manajemen*, 3.
- Maryadi, Y., & Misrania, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMP Negeri 2 Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang. *Jurnal Ekombis Review*, 11(1), 545–558. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1>
- Miftahudin, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Distribusi Jakarta Raya. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 505–511.

<https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13693>

- Mohammad, B., Muhammad, Z., Manajemen, H., Islam, U., Muhammad, K., Al, A., & Banjarmasin, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur* / , 8(2), 191–206. <https://doi.org/10.30588/425>
- NitiseMITO, A. S. (2014). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Nurpada, A., Ismuni, M., & Ria Irawan, P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Instalasi Rawat Jalan RS Bhayangkara TK. I R. Said Sukanto Jakarta. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2151–2157. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13181>
- Purwa Nugraha, S., Ismuni, M., & Lelisa Army, W. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Cikampek. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 5608–5615.
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*.
- Sabrina, R., & Sulasmi, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kumpulan Buku Dosen.
- Sastro, A. S., Sunaryo, H., & Khoirul ABS, M. (2018). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Arafura Marine Culture- Kepulauan Aru). *E – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*. [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id)
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Refika Aditama.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Susanti, & Harry Mardika, N. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk*.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prananda Media Group.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed., Vol. 12). Rajagrafindo Persada.
- Wibowo, Fx. P., & Widiyanto, G. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. *PRIMANOMICS: JURNAL EKONOMI DAN BISNIS*, 17.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1). <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1>