

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Daeah E&C RDMP Balikpapan

Aznala Trie Wulan Daraizqy¹, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti², Askiah³

^{1,2,3}Manajemen, Ekonomi Bisnis dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

Email: ¹aznalaatwd@gmail.com, ²seuh433@umkt.ac.id, ³ask888@umkt.ac.id

Abstract

In the digital era, human resources (HR) are a key factor in the success of institutions and companies. Employee performance is significantly influenced by a comfortable and supportive work environment. This study aims to examine the effect of the work environment on employee performance at PT DAEAH E&C RDMP Balikpapan, a construction company that is continuously growing alongside digitalization. The research employs a quantitative method, collecting data through questionnaires distributed to 40 employee respondents. Validity and reliability tests show that the research instruments are valid and reliable. Data analysis using simple linear regression, normality, and heteroscedasticity tests confirm that the regression model is valid and meets statistical assumptions. The results indicate that the work environment has a positive and significant impact on employee performance, with a regression coefficient of 0.842 and a significance value of 0.000 ($p < 0.05$). A comfortable work environment, good interpersonal relationships, and adequate facilities enhance employee motivation and productivity. This study provides valuable insights for companies to create a conducive work environment that supports improved employee performance. However, the study is limited by the number of respondents and the scope of variables examined, suggesting future research should expand the variables and sample size for more comprehensive results.

Keywords: Work Environment, Employee Performance, Construction Company.

Abstrak

Di era digital, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor utama dalam keberhasilan sebuah instansi atau perusahaan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT DAEAH E&C RDMP Balikpapan, sebuah perusahaan konstruksi yang terus berkembang seiring digitalisasi. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 40 responden karyawan. Uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian valid dan reliabel. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana, uji normalitas, dan uji heteroskedastisitas, memastikan bahwa model regresi valid dan memenuhi asumsi statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,842 dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Lingkungan

kerja yang nyaman, hubungan antar rekan kerja yang baik, dan fasilitas kerja memadai dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan. Penelitian ini memberikan gambaran penting bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan dalam jumlah responden dan variabel yang dikaji, sehingga disarankan penelitian selanjutnya memperluas cakupan variabel dan sampel untuk hasil yang lebih komprehensif.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Perusahaan Kontruksi.

1. PENDAHULUAN

Di masa digital ini salah satu pokok utama didalam sebuah instansi, organisasi maupun perusahaan ialah Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan atau pegawai di sebuah perusahaan atau instansi. Sumber daya manusia yang terbaik akan memberikan kinerja yang dapat mengalami kenaikan yang pesat. Dan begitu juga dengan sebaliknya jika kinerja pada suatu perusahaan ataupun instansi tidak baik maka akan menjadi penghambat perusahaan atau instansi tersebut. Menurut Yuniarti, (2021:1) Kinerja karyawan ialah pencapaian yang diraih oleh seseorang ataupun kelompok berdasarkan kewajiban serta kewenangan yang sejalan dengan tujuan organisasi, instansi, dan perusahaan secara efisien dan efektif. Lingkungan kerja pada sebuah instansi, organisasi atau perusahaan perlu mendapat perhatian khusus dari manajemen, oleh sebab itu lingkungan kerja mempunyai dampak dan akibat yang menyebabkan pengaruh secara langsung dan tidak langsung kepada para karyawan didalam melakukan tugas dan aktivitas dalam pekerjaan.

Kajian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah sering dilakukan, akan tetapi masih minim yang berfokus pada *industry* kontruksi, sebagai salah satu perusahaan kontruksi, PT DAEAH E&C RDMP tentunya harus memberikan hasil proyek yang berkualitas, PT DAEAH E&C RDMP memiliki lingkungan kerja yang terus berkembang sejalan dengan digitalisasi. Lingkungan kerja yang nyaman, hubungan antar rekan kerja yang baik dan fasilitas yang memadai dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan Sayangnya pengaruhnya belum banyak dianalisis secara mendalam terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, Kajian ini berupaya memecahkan permasalahan dan kesenjangan yang ada dengan mengkaji bagaimana lingkungan kerja di PT DAEAH E&C RDMP mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini penting dilakukan karena PT DAEAH E&C RDMP sedang menghadapi tantangan besar, yaitu menyesuaikan diri dengan dunia kerja yang makin digital, sambil tetap menjalankan proyek-proyek konstruksi yang besar dan kompleks. Kalau lingkungan kerja tidak mendukung, bukan tidak mungkin semangat dan kinerja karyawan jadi menurun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah suasana kerja, hubungan antar rekan, dan fasilitas yang ada benar-benar memengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan bisa membantu perusahaan memahami kebutuhan karyawan di tempat kerja dan memberikan masukan agar perusahaan bisa menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Dengan begitu, karyawan bisa bekerja dengan maksimal, dan perusahaan pun bisa terus berkembang dan bersaing di industri konstruksi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT DAEAH E&C RDMP Balikpapan. Dari penelitian ini, peneliti ingin melihat apakah suasana kerja yang nyaman, hubungan antar rekan kerja dan fasilitas kerja yang memadai bisa membantu karyawan bekerja secara maksimal. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan Gambaran yang lebih jelas bagi Perusahaan agar bisa menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan karyawan.

2. KAJIAN TEORI

Menurut pendapat Farida & Hartono, (2016:10), Lingkungan kerja ialah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang menimbulkan kesan mengasyikan, tenang, nyaman, perasaan betah dan lain sebagainya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar terhadap semangat dan gairah kerja karyawan, Lingkungan kerja mencakup segala hal yang berada disekitar para pekerja yang bisa mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas yang diberikan.

Sejalan dengan hal tersebut Jayanthi *et.,al* (2023) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan menjalankan berbagai kegiatan setiap harinya. Lingkungan kerja bisa dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan bisa melakukan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman”. Sementara itu, Menurut pandangan Muhammad Iqbal (2022) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan, yang berarti semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Adapun kinerja, menurut Ramadian dkk, (2021:18), Kinerja ialah “Pencapaian kerja seseorang selaras dengan penugasan, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya guna memperoleh sasaran organisasi berhubungan secara hukum, tidak melanggar peraturan dan sesuai dengan moral serta etika dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya berperan dalam menciptakan kenyamanan, tetapi juga menjadi factor penting dalam mendorong karyaean untuk mencapai kinerja yang optimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode yang bersifat kuantitatif. Data yang dipakai menghasilkan analisis yang berupa angka yang kemudian dianalisis menggunakan metode statistika. Dasar dari data primer diperoleh melalui pengamatan dan pengumpulan langsung oleh peneliti melalui menyebar kuesioner. Yang akan menjadi responden pada studi ini ialah karyawan PT DAEAH E&C RDMP Balikpapan. Sumber dasar dari data sekunder diperoleh melalui media perantara, pengumpulan data, bahan pustaka dan dasar teori yang bersangkutan dengan permasalahan yang diteliti serta penelitian sebelumnya.

Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel menggunakan Teknik *total sampling* yang dimana sampel diambil dari keseluruhan populasi penelitian, pemilihan *total sampling* dikarenakan objek dan subjek pada studi ini telah ditetapkan peneliti.

Definisi operasional variabel Lingkungan kerja adalah situasi di mana tempat kerja yang ideal mencakup unsur fisik dan non fisik yang menciptakan rasa aman, nyaman, perasaan kerasan, tenteram, serta sebagainya. Sedangkan Kinerja adalah hasil pencapaian kerja, dilihat dari kualitas serta kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai saat menjalankan tugas-tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam Penelitian ini, sejalan dengan metode penelitian yang telah ditentukan, jumlah responden ditentukan sebanyak 40 orang. Kuesioner disebarkan secara langsung, dengan memastikan bahwa seluruh responden memenuhi syarat dan standar yang diperlukan untuk penelitian ini. Latar belakang responden meliputi beberapa variabel yaitu usia dan lama bekerja. Jawaban dari responden ini memberikan gambaran terperinci mengenai latar belakang masing masing responden dan dapat dipaparkan lebih lanjut dalam penelitian ini. Penyebaran kuesioner secara langsung memberikan kesempatan bagi peneliti untuk memperoleh data diri responden secara efisien dan dapat memastikan data yang didapat dan dikumpulkan relevan dan bisa menjadi pendukung dalam penelitian ini.

Uji Validitas

Pada penelitian ini, untuk mengetahui kualitas data, dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk menguji sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid apabila nilai korelasi untuk variabel dibandingkan dengan r tabel pada $n=40$ dengan rumus $df=n-2$ dengan taraf signifikan 0,05 sehingga r tabel adalah 0,3932. Dibawah ini adalah hasil uji validitas instrumen penelitian:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	<i>Pearson Correlation</i> (r hitung)	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1	0,558	0,3932	Valid
	X2	0,787	0,3932	Valid
	X3	0,618	0,3932	Valid
	X4	0,628	0,3932	Valid
	X5	0,788	0,3932	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,794	0,3932	Valid
	Y2	0,520	0,3932	Valid
	Y3	0,786	0,3932	Valid
	Y4	0,641	0,3932	Valid
	Y5	0,692	0,3932	Valid

(Sumber Data : Olahan Peneliti,2025)

Dari tabel 3.6 diatas bisa disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan dinyatakan valid karena masing-masing item pernyataan lebih besar dari r tabel sebesar 0,3932. Hasil uji validitas ini menyatakan bahwa semua butir pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid, oleh sebab itu layak untuk digunakan. Secara keseluruhan, interpretasi dari hasil uji validitas ini adalah instrumen penelitian yang digunakan memiliki validitas yang baik, sehingga dapat dikumpulkan dan dapat dianggap akurat dan mampu mengukur variabel penelitian dengan tepat.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai ambang Batas	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,702	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,720	0,60	Reliabel

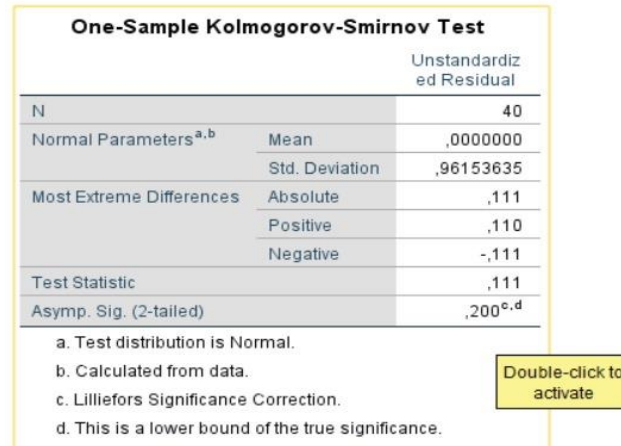
(Sumber : Data Olahan Peneliti,2025)

Hasil dari uji reliabilitas yang ditunjukkan dari tabel 3.7 diatas menghasilkan *cronbach's alpha* untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,702, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,720. Kedua jenis variabel mempunyai *cronbach's alpha* yang jauh dari nilai ambang batas 0,60 sebagai nilai standar atau indikator suatu instrumen memiliki reliabilitas yang baik. Oleh sebab itu berarti item-item dalam kuesioner sangat reliabel dan memiliki konsistensi internal yang, sehingga bila penelitian diulang dengan kondisi yang sama, hasil yang serupa bisa diharapkan. Dengan demikian, data yang didapat dari instrument ini bisa dipercaya untuk analisis berikutnya.

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menilai apakah data yang diberikan untuk analisis selanjutnya memberikan distribusi normal atau tidak. Untuk pengujian normalitas pada data penelitian ini menerapkan Uji *one sample Kolmogorov Smirnov* dengan melakukan pengujian statistic formal. Uji normalitas yang telah dilakukan mendapatkan hasil sebagai berikut :

NPar Tests

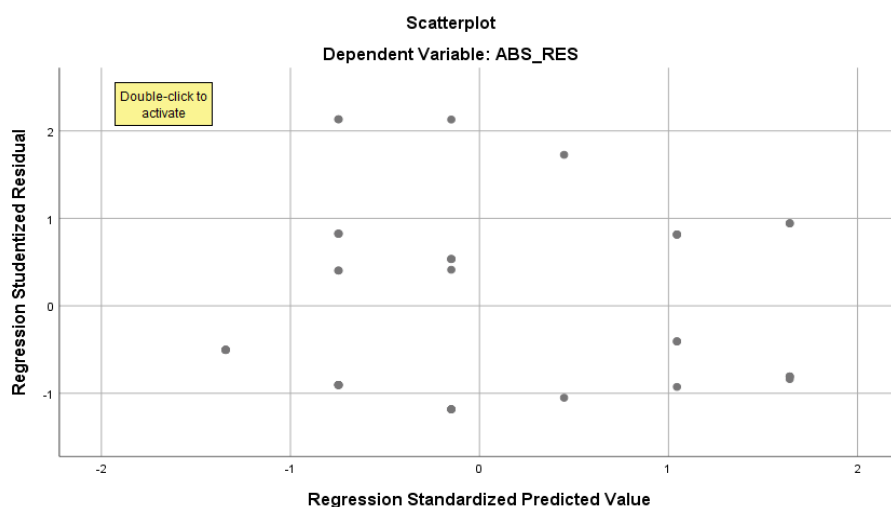


Gambar 1. Hasil Uji Normalitas
(Sumber Data : Olahan Peneliti,2025)

Berdasarkan gambar 3.2 yang berada diatas, dapat disimpulkan bahwa residual dari model regresi secara umum mendekati distribusi normal.

Uji Heteroskedasitas.

Hasil dari uji heteroskedasitas dikaji menggunakan *scatterplot* yang menunjukkannya adanya hubungan antara nilai prediksi standar regresi (*Regression Standardized Predicted Value*) dan residual standar regresi (*Regression Standar Residual*) pada variabel dependen. Dalam *scatterplot* yang ada dibawah ini, titik-titik data tersebar diseluruh grafik tanpa menunjukkan pola tertentu.



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedasitas
(Sumber Data : Olahan Peneliti,2025)

Penyebaran secara acak ini menunjukkan bahwa variabel dependen tidak mempunyai hunungan linier yang kuat dengan nilai prediksi yang dihasilkan dari model regresi. Dalam Penelitian ini, hasil *scatterplot* yang menunjukkan tidak ada pola yang jelas memastikan bahwa asumsi homoskedasitas sudah dipenuhi. Oleh sebab itu, bisa disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT DAEAH E&C RDMP Balikpapan valid dan signifikan.

Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana yang digunakan pada penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Hasil dari pengolahan data pada penelitian ini menggunakan SPSS 25, ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Analisis Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficient	
	B	Std.Eror
(Constant)	2,642	1,613
Lingkungan Kerja	0,842	0,093

(Sumber : Data Olahan Peneliti, 2025)

Berdasarkan Tabel 3.8 diatas bisa diambil persamaan guna mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT DAEAH E&C RDMP Balikpapan.

$$Y=2,642+0,842$$

Keterangan pada persamaan data diatas antara lain :

1. Konstanta sebesar 2,642 mempunyai arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja sebesar 2,642
2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,842 (positif) memiliki arti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai ini menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satuan pada lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,842.

Uji t

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	t	sig	keterangan
Lingkungan Kerja	9,050	,000	Berpengaruh signifikan

Dari hasil uji-t yang berada dalam tabel 3.9 bisa dilakukan interpretasi hasil secara mendalam. Untuk variabel lingkungan kerja, nilai signifikan sebesar 0,000, nilai ini lebih kecil daripada nilai 0,05, hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima sehingga bisa diartikan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT DAEAH E&C RDMP Balikpapan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data dan uji *t* yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis alternatif (*H_a*) diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja mempunyai peran yang penting untuk menentukan kinerja karyawan pada PT DAEAH E&C RDMP BALIKPAPAN. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawan pada perusahaan. Hal ini juga sependapat dengan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia, termasuk identifikasi, pengembangan dan lingkungan kerja. Dalam sudut pandang penelitian ini, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor dalam menentukan kinerja mereka. Dengan meningkatkan lingkungan kerja, perusahaan dapat mengharapkan peningkatan kinerja yang signifikan, selaras dengan temuan penelitian yang menunjukkan pengaruh positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu dari Muhammad Iqbal (2022) juga menjadi pendukung temuan dalam penelitian ini, di mana lingkungan kerja terbukti mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana lingkungan kerja yang nyaman, membuat para pekerja menjadi betah sehingga para pekerja mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standar. Penelitian serupa juga dihasilkan dari penelitian Lisa karsantie (2021) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang positif dan signifikan berdampak pada akhlak serta kinerja karyawan, yang berpengaruh pada kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, ketika lingkungan kerja kondusif untuk produktivitas maka semua tujuan bisa terpenuhi. Penelitian Herlina *et al* (2022) juga mendukung temuan dalam penelitian ini, lingkungan kerja yang dimiliki Perusahaan dengan memenuhi standar yang ada seperti lingkungan kerja yang fleksibel, pencahayaan di tempat kerja, sirkulasi udara yang memadai dan berbagai upaya untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan di perusahaan.

Dalam Proyek besar seperti yang sedang dijalankan PT DAEAH E&C RDMP Balikpapan, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang penting untuk target pekerjaan bisa sesuai dengan waktu yang ditentukan dan standar yang ditetapkan. Dari hasil observasi dan data yang dikumpulkan, dapat dilihat lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang dimaksud ialah mencakup kondisi fisik tempat kerja, hubungan sosial antar karyawan, serta cara komunikasi antar atasan dan bawahan.

Karyawan yang merasa aman, nyaman dan dihargai di lingkungan kerja cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan dan mengurangi kinerja karyawan. Hasil di lapangan menunjukkan jika fasilitas yang memadai, suasana kerja yang positif dan penerapan K3 yang baik dan sesuai standar membuat karyawan lebih fokus dan merasa dihargai. Hal ini memperkuat bahwa lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya menciptakan kenyamanan, tapi juga meningkatkan kinerja secara langsung.

Artinya, ada hubungan yang jelas antara lingkungan kerja dengan hasil kerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka akan semakin tinggi kemungkinan mereka untuk menunjukkan kinerja yang maksimal. Perusahaan dapat terus meningkatkan hal ini dengan cara membangun budaya kerja yang sehat, menjaga komunikasi yang terbuka antar bagian, serta terus memperbaiki fasilitas dan system kerja di lapangan.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil temuan, analisis dan pembahasan pada penelitian ini, penelitian ini menemukan bahwa dari hasil uji validitas dan reliabilitas, ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Lingkungan kerja yang nyaman dan baik akan memberikan kemudahan dan kelancaran bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaannya berdasarkan hasil uji normalitas dan heterokedasitas, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan kepada kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tentram memberikan kepuasan kepada karyawan dan menciptakan perasaan betah ditempat kerja. Hasil Uji-t menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Perusahaan yang memberikan lingkungan kerja yang sesuai dengan standar yang ada akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Saran

Dalam proses menjalankan dan menyusun penelitian ini, peneliti menyadari bahwa masih terdapat beberapa kekurangan yang mungkin mempengaruhi hasil akhir penelitian ini. Keterbatasan dalam penelitian ialah waktu penelitian yang cukup singkat, sehingga data yang diperoleh hanya menggambarkan kondisi tertentu saja. Selain itu, jumlah responden pada penelitian ini terbatas. Ini dikarenakan keterbatasan akses dan waktu di lapangan. Penelitian ini juga hanya berfokus pada hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan tanpa mengaitkan variabel yang sebenarnya juga bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, hasil penelitian ini digunakan sebagai gambaran awal.

Meskipun demikian, hasil penelitian ini tetap dapat dimanfaatkan oleh perusahaan sebagai bahan evaluasi dan perbaikan. Perusahaan dapat mulai memperhatikan dan memperbaiki lingkungan kerja, baik dari sisi fisik seperti kenyamanan ruangan, kebersihan, dan fasilitas pendukung, maupun dari sisi nonfisik seperti hubungan antar rekan kerja, komunikasi, dan iklim kerja yang positif. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sehat, dan aman, perusahaan bisa mendorong semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja mereka. Hal-hal sederhana seperti mendengarkan aspirasi karyawan, memperbaiki fasilitas kerja, atau menciptakan suasana kerja yang lebih terbuka dan menyenangkan bisa menjadi langkah awal yang efektif.

6. DAFTAR RUJUKAN

- Alqorrib, Y., Jumawan, J., Maulia, I. R., Bukhari, E., & Supriyanto, S. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANTARESTAR GLOBAL KREATIFINDO. *JURNAL ECONOMINA*, 2(11), 3351–3369. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.977>
- Armansyah, A. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HPA TANJUNGPINANG. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 3(1), 81–93. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6580>
- Dwi Jayanthi, R., Riyanto, S., Pertiwi, U., Bina Mandiri, S., kunci, K., Kerja, L., & Karyawan, K. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI VISUAL PT. ARAI RUBBER SEAL INDONESIA BOGOR. *Jurnal Takdir Peradapan*.

- Farida U, H. S. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA II DRA.UMI FARIDA,MM SRI HARTONO,SE,MM (Staf Pengajar Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo) UNMUH PONOROGO PRESS.*
- Hanifan P, D. F. (2024). *Artikel Hasil Penelitian* (Vol. 03, Issue 01). <https://journal.uui.ac.id/selma/index>
- Herlina, T., Rabiulkhri, M., Wulanda, N., Adriant, R., Romadhon, M. R., Manajemen, J., & Corresponding, U. B. (2022). JAMB (Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 15–24. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7260678>
- Iqbal M. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SRIWIJAYA SUMATRA SELATAN. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(4).
- Karsantie, L. (2021). Lingkungan kerja sig karsantie 2021. *Jurnal Universitas Paramdina*.
- Khaeruman, M. L. I. S. I. L. F. Y. E. E. H. S. Y. A. N. N. N. W. M. I. (2021). *t Khaenlman + Luis Marnisah • Syeh Idrus • Laila Irawati + Hj. Yuany Farradia + + Eni Erwant:iningsih • Hartatik • Supatmin + Yuliana + Hj. Nur Aisyah + Nurdin Natan + • Mutinda Teguh Widayanto + Ismawati +.*
- Ramadian, A., & Rizan, M. (2021). *MANAJEMEN STRATEGI PENGEMBANGAN APARATUR NEGARA* Penerbit: AHLIMEDIA PRESS. www.ahlimediapress.com
- Sukapti S, M. M. (2024). Lingkungan kerja tdk sig sukapti et al 2024. *Jurnal Operasional Manajemen*.
- Warongan B, D. L. L. G. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JORDAN BAKERY TOMOHON EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT JORDAN BAKERY TOMOHON. In *Lumintang 963 Jurnal EMBA* (Vol. 10, Issue 1).
- Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 19(1). <https://doi.org/10.31294/jp.v17i2>
- Yuliani I, S. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus pada Kecamatan Benowo Surabaya). *Jurnal Inovasi Sektor Publik*, 1(2), 2021.
- Yuniarti R, I. R. H. M. S. P. R. A. F. W. I. B. F. S. A. F. M. B. K. K. D. E. S. N. S. N. N. S. (2021). *KINERJA KARYAWAN (TINJAUAN TEORI DAN PRAKTIS)*. <https://www.researchgate.net/publication/353513851>