

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian servis pada PT. Agung Toyota SM. Amin Pekanbaru

Tika Putri¹, Annisa Mardatillah^{2*}

^{1,2} Administrasi Bisnis Universitas Islam Riau

*Correspondent email: annisa.fisipol@soc.uir.ac.id

Abstract: This research was conducted by the author aims to determine the effect of the work environment on the performance of service employees at PT. Agung Toyota SM. Amin Pekanbaru. This study is to determine the dimensions of the work environment that have the most influence on employee performance. The indicators of the work environment used in this study are the physical environment and the psychological environment, as well as the employee performance indicators used in this study, namely the quantity of work, quality of work, and timeliness. Sampling using saturated sampling method for employees and for leaders using purposive. The data in this study were obtained through questionnaires, and the data analysis used was simple regression analysis with the SPSS v.23 application. In the overall validity test, the statement items are declared valid. Result show work environment influence to employee environment.

Keywords: Work Environment, Performance, Human Resources

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan dalam menggerakkan dan mengkoordinasikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Anwar., 2020). Pengelolaan dan optimalisasi sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor pegawai. Organisasi harus memiliki karyawan yang berkinerja baik. Dengan kata lain, kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja para pegawainya.

Pengelolaan dan optimalisasi sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor pegawai. Organisasi harus memiliki karyawan yang berkinerja baik. Dengan kata lain, kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja para pegawainya. Ada beberapa faktor yang saling terkait dan berpengaruh dalam kegiatan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor tersebut sangat penting dan digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor lainnya (Silitonga, 2020). Dari faktor-faktor di atas, untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Sebagai perusahaan induk, organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja secara efisien. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat akan menyebabkan karyawan mudah stres, tidak bersemangat dalam bekerja, dan terlambat demikian pula kebalikannya apabila lingkungan kerja itu sehat hingga para karyawan pastinya akan semangat dalam bekerja, tidak gampang sakit, gampang buat konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan sasaran.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto & Gunawan (2017) dan (Syafriana & Manik, 2018) mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian Siagian & Khair (2018) juga menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) menunjukkan anatara kedisiplinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pengajar di yayasan pendidikan luar biasa (Yaspenlub) Kabupaten Demak. Menurut Silitonga (2020) kinerja adalah sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedarmayanti (2013) dan (Afandi, 2018) mengatakan bahwa kkinerja karyawan ialah *performance* yang berarti hasil kerja seseorang pekerja, suatu proses manajemen ataupun sesuatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut wajib

bisa ditunjukkan buktinya secara konkrit serta bisa dikukur (dibanding dengan standar yang sudah ditetapkan)".

PT. Agung Toyota cabang SM. Amin di Pekanbaru ialah salah satu anak perusahaan dari Agung Cornern Group yang bergerak selaku main dealer Toyota. PT. Agung Toyota cabang SM. Amin di pekanbaru telah lama berdiri sampai saat ini. Semua itu berkat kinerja karyawan PT. Agung Toyota Cabang SM. Amin di Pekanbaru yang memiliki SDM yang berperan terhadap kemajuan perusahaan. Dengan begitu dibutuhkan kinerja yang maksimal dari tiap orang karyawannya. Kinerja pegawai perusahaan Agung Toyota Bagian Service ini dapat dilihat dari ketidakstabilan jumlah jumlah unit servis pelanggan pada setiap tahunnya, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Kinerja pegawai perusahaan Agung Toyota Bagian Service ini dapat dilihat dari jumlah unit servis pelanggan pada setiap tahunnya, yaitu pada tahun 2015 jumlah unit servis berkala eksternal (SBE) berjumlah 18.968, pada tahun 2016 berjumlah 18.434, pada tahun 2017 berjumlah 19.586, pada tahun 2018 berjumlah 18.450, dan pada tahun 2019 berjumlah 19.478. Jumlah unit servis general repair (GRP) tahun 2015 berjumlah 4.041, pada tahun 2016 berjumlah 4.726, pada tahun 2017 berjumlah 6.519, pada tahun 2018 berjumlah 10.946, dan pada tahun 2019 berjumlah 13.081. Jumlah unit servis berkala internal (SBI) pada tahun 2015 berjumlah 2.186, pada tahun 2016 berjumlah 1.729, pada tahun 2017 berjumlah 1.811, pada tahun 2018 berjumlah 2.115, dan pada tahun 2019 berjumlah 2.194. jumlah unit servis toyota warranty claim (TWC) pada tahun 2015 berjumlah 1.940, pada tahun 2016 berjumlah 3.410, pada tahun 2017 berjumlah 556, pada tahun 2018 berjumlah 891, dan pada tahun 2019 berjumlah 1.834.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis memaparkan fenomena-fenomena yang terjadi pada permasalahan tersebut, fenomena-fenomena yaitu ruang tunggu pada bagian servis ini sempit, sehingga tidak bisa menerima banyak orang dan menyebabkan pelayanan terbatas diakibatkan karena masa pandemi saat ini yang menyebabkan konsumen harus mematuhi protokol kesehatan yang ada. Berdasarkan hasil pra observasi penulis dapatkan diatas, dimasa pandemi saat ini pada ruang tunggu bagian servis ini tidak memakai sekat pembatas meja. Ruang kerja karyawan adanya masalah pendingin ruangan (AC) yang kadang mati. Selanjutnya terjadi fluktuasi pada jumlah unit servis. Pada tahun 2017 jumlah servis bagian TWC mengalami penurunan. Dari data pada bagian servis kantor PT. Agung Toyota SM. Amin Bagian Servis Pekanbaru terjadi penurunan jumlah karyawan, hal ini dapat disebabkan karena kinerja karyawannya yang kurang mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dan berdasarkan hasil pra observasi penulis dapatkan diatas, ada beberapa karyawan mempunyai hubungan kurang baik dengan sesama rekan kerja sehingga mendapat surat teguran dari atasan, hal ini membuat karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu. Maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian servis pada PT Agung Toyota SM.Amin Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Dengan menarik sejumlah sampel dari populasi penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pimpinan dan seluruh karyawan bagian servis pada PT. Agung Toyota SM. Amin Pekanbaru. Sampel karyawan sebanyak 75 orang diambil dengan teknik sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, wawancara, dokumentasi dari data primer dan data sekunder. Teknik analisa regresi liner SPSS digunakan untuk mengolah data penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisa Data

Uji Validitas

Uji validitas menurut Sugiyono (2016) digunakan untuk menguji atau mengukur sah (valid) atau tidak sah nya suatu kuesioner. Suatu data atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang dibuat oleh peneliti mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengorelasi masing-masing pernyataan dengan apabila hasil r hitung $>$ dari r tabel maka pernyataan (kuesioner) tersebut dikatakan valid. Nilai r hitung bisa dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* sedang r tabel pada tingkatan signifikan alpha 5% yaitu sebesar $df = n-2$, $df = 75-2$, $df = 73$ dan $\alpha = 0,05$ maka nilai dari r tabel sebesar $= 0,2272$. Berikut adalah tabel pengujian validitas.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel (Taraf Signifikan 5%)	Keterangan
(X)	X1	0,843	0,2272	Valid
	X2	0,792	0,2272	Valid
	X3	0,875	0,2272	Valid
	X4	0,778	0,2272	Valid
	X5	0,761	0,2272	Valid
	X6	0,752	0,2272	Valid
	X7	0,847	0,2272	Valid
	X8	0,719	0,2272	Valid
(Y)	Y1	0,625	0,2272	Valid
	Y2	0,645	0,2272	Valid
	Y3	0,791	0,2272	Valid
	Y4	0,753	0,2272	Valid
	Y5	0,795	0,2272	Valid
	Y6	0,857	0,2272	Valid

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan pada setiap variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan masing-masing item pernyataan valid, hal ini dapat diidentifikasi apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka data tersebut valid. Setelah dilakukan uji validitas tidak terdapat item yang memiliki nilai korelasi lebih kecil dari 0,2272 yang terbukti dari nilai koefisien korelasi pada X1 lebih besar dari r tabel. Dengan demikian item pernyataan yang digunakan valid dan bisa digunakan.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat diartikan sebagai kehandalan atau dapat dipercaya. Instrumen yang reliabel artinya jika instrumen tersebut digunakan berkali-kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas dapat dihitung dengan rumus Alpha Cronbach yaitu suatu variabel dianggap reliabel jika nilai alpha cronbach diatas 0,60. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	N of item	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	8	0,916	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	6	0,836	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai cronbach alpha pada semua variabel (variabel x dan y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* diatas atau > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa *Cronbach's Alpha* variabel lingkungan kerja sebesar 0,916, dan *Cronbach's Alpha* variabel kinerja sebesar 0,836. Artinya bahwa item variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kehandalan atau reliabel yang mana seluruh item pernyataan pada semua variabel dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Uji Regresi Linier Sederhana

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Data penelitian diolah dengan menggunakan program SPSS (Statistic Package Social Science). Model regresi yang dikembangkan untuk menguji hipotesis-hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta X$$

Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS diperoleh koefisien-koefisien pada persamaan regresi linier sederhana pada tabel berikut:

Tabel 3. Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.781	2.456		4.389	.000
Lingkungan Kerja	.408	.072	.552	5.660	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Data Olahan Penelitian, 2021*

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada tabel diatas maka didapatkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta X$$

$$Y = 10.781 + 0.408 X$$

Persamaan regresi linier sederhana dapat menjelaskan bagaimana bentuk pengaruh dari setiap variabel bebas pada variabel terikat, interpretasi yang dapat dijelaskan model Regresi yang terbentuk diatas

Nilai konstanta (a) = 10.781 ini menyatakan bahwa lingkungan kerja (X) dianggap konstan maka kinerja (Y) adalah sebesar 0.408. Artinya apabila nilai variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.408 dengan asumsi variabel yang lain bernilai konstan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan atau kontribusi variabel bebas lingkungan kerja (X) terhadap variabel terikat kinerja (Y). Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.552 ^a	.305	.295	2.673

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Data Olahan Penelitian, 2021*

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai R Square 0.305 artinya adalah bahwa persentase pengaruh variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 30,5%, Sedangkan sisanya 69,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan atau diabaikan dalam penelitian ini yaitu motivasi karyawan, kompensasi, dan kepuasan kerja.

Pengujian Keeratan Hubungan (Korelasi)

Selanjutnya dilakukan uji korelasi untuk mengetahui jenis hubungan antara dua variabel dalam penelitian ini. Berdasarkan perhitungan correlate bivariate analysis antara lingkungan kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan bantuan program SPSS , maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Korelasi

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.552**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	75	75
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.552**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	75	75

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

Sumber : *Data Olahan Peneliti, 2022*

Sebagai kriteria penilaian, jika probabilitas > 0,05 maka Ho diterima, dan jika probabilitas < 0,05 maka Ho ditolak (Sugiyono, 2016). Berdasarkan nilai Sig. (2-tailed) Hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah 0,000 < 0,05 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Nilai r hitung berdasarkan hubungan variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah 0,552 > r. Tabel 0,2242 berada pada rentang 0,40 – 0,59 dan termasuk dalam kategori sedang. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara variabel lingkungan dan kinerja karyawan.

Uji-t (Korelasi Parsial)

Uji t ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (variabel bebas) yaitu lingkungan kerja (X) secara mandiri berpengaruh terhadap variabel dependen (variabel terikat) yaitu kinerja (Y).

Pengujian dilakukan dengan melihat nilai t hitung yang dihasilkan analisis regresi linier sederhana, yaitu:

- a. Jika nilai t hitung > t tabel maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas (X) secara mandiri berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- b. Jika nilai t hitung < t tabel maka H₀ diterima dan H_a ditolak artinya variabel bebas (X) secara mandiri tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 6. Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.781	2.456		4.389	.000
Lingkungan Kerja	.408	.072	.552	5.660	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t \text{ tabel} &= n - k - 1 ; \alpha/2 \\
 &= 75 - 1 - 1 ; 0,05/2 \\
 &= 73 ; 0,025 \\
 &= 1.99300
 \end{aligned}$$

Keterangan : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Dengan demikian maka diperoleh hasil, Nilai t hitung variabel X sendiri sebesar 5.660 > t tabel (1.99300) dengan signifikan (0.000) < 0.05. Artinya adalah bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Servis Pada PT. Agung Toyota SM. Amin Pekanbaru.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi seseorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian servis Pada PT. Agung Toyota SM. Amin Pekanbaru.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan variabel lingkungan kerja (X) nilai t-hitung 5.660 > t-tabel 1.99300 dengan signifikan 0.000 < 0.05, perbandingan tersebut mengartikan bahwa Ho ditolak dan H_a diterima Yang artinya adalah bahwa Lingkungan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan Pawirosumarto & Gunawan (2017) dan Siagian & Khair (2018) bahwa semakin baik lingkungan kerja perusahaan baik itu lingkungan fisik dan psikis maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kemudian untuk Nilai koefisien determinasi (r²) dapat dilihat nilai R Square 0.305. Sehingga menjelaskan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian servis Pada PT. Agung Toyota SM. Amin Pekanbaru, persentase pengaruhnya sebesar 30,5% dan 69,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan atau diabaikan dalam penelitian ini yaitu motivasi karyawan, kompensasi, dan kepuasan kerja.

Hal ini berdasarkan observasi peneliti tentang lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian servis pada PT. Agung Toyota SM. Amin Pekanbaru yang menyangkut fasilitas yang disediakan kantor untuk karyawan sudah cukup baik dan lengkap untuk mendukung kinerja karyawannya, sehingga membuat karyawannya betah kerja disini. Namun masih ada kekurangan juga terutama masalah pendingin ruangan (AC) yang kadang-kadang mati. Meskipun demikian lingkungan fisik perusahaan tidak menjadi kendala signifikan dalam kinerja karyawan karena sudah cukup memadai dan mendukung kegiatan bagian service PT Agung Toyota SM. Amin Pekanbaru. Selain itu lingkungan psikis juga tidak menunjukkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan, terlihat berjalan cukup harmonis sehingga suasana kerja masih kondusif untuk mencapai kinerja yang baik. Karena menurut Roring & Dotulong (2017) situasi lingkungan kerja yang tidak harmonis dapat menimbulkan stress karyawan dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap pencapaian kinerja yang baik.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berarti karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan cocok untuk mereka, mereka tidak akan merasa terganggu selama bekerja, dan dengan demikian mereka akan terdorong untuk bekerja dalam kenyamanan ini (Ferawati, 2017; Agusta, Rika Omala, 2019). Dengan itu membuat mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan banyak, sehingga kinerja mereka dapat dikatakan baik.

Pengertian kinerja itu sendiri adalah pekerjaan seorang pegawai, selama ia menjalankan tugas pokok jabatannya sebagai dasar apakah pegawai tersebut dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik, begitu pula sebaliknya. Hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner kinerja bahwa sebagian besar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik, kualitas hasil kerja dan kehadiran kerja memiliki kecenderungan yang baik, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu dan kemampuan kerja yang baik.

KESIMPULAN

Lingkungan kerja bagian servis di PT. Agung Toyota SM. Amin Pekanbaru berada pada penilaiannya berada pada cukup baik artinya tidak ditemukan masalah dari dimensi lingkungan psikis dan lingkungan fisik yang mengganggu capaian kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan bagian servis di PT. Agung Toyota SM. Amin Pekanbaru berada kategori penilaiannya cukup baik. Hasil penelitian juga menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan bagian Servis Pada PT. Agung Toyota SM. Amin Pekanbaru. Variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu motivasi karyawan, kompensasi, dan kepuasan kerja. Berdasarkan kesimpulan diatas, saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini mengacu pada hasil tanggapan responden pada masing-masing item pernyataan variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja adalah sebagai berikut : sebaiknya PT. Agung Toyota SM. Amin Pekanbaru Bagian Servis memperhatikan keadaan lingkungan kerja di sana, yaitu lingkungan fisik dengan memperbaiki pendingin ruangan yang tidak berfungsi dengan baik yang dapat menghambat aktifitas kerja para karyawan dikarenakan kurang nyamannya para karyawan dalam bekerja. Sedangkan untuk lingkungan psikis harus memperhatikan lagi kerja sama antar sesama karyawan supaya tidak terjadinya perselisihan agar terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga lebih meningkatkan kinerja karyawannya.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih atas bimbingan, arahan dan saran yang diberikan oleh tim jurnnal, sehingga artikel ini layak terbit. Demikianlah ucapan terimakasih ini penulis sampaikan dan lain waktu masih dapat bekerja sama lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kenosep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Agusta, Rika Omala, dan R. S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 9(2).
- Dwi Agung Nugroho Arianto. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2).
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AGORA*, 5(1).

- Hairul Anwar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Poliban Press, Cetakan Pertama.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>.
- Silitonga, P. E. S. 2020. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Lingkungan Kerja*. Penebar Media Pustaka.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian manajemen. Cetakan ke Lima*. Alfabeta.
- Syafrina, N. dan S. M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri. *Al-Masraf (Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan)*, 3(2).
- Windri, Ferdy Roring, dan L. O. H. D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*, 5(3).