

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Sriwijaya Propertirindo Jaya

R.A Rodia Fitri Indriani

Program Administrasi Niaga, Politeknik Darussalam, Palembang, Indonesia

Email: radenrasyah@gmail.com

Abstract

This study aims to describe and analyze the effect of the work environment on employee performance. The type of research used is explanatory research. The number of samples in this study were 29 employees of CV Sriwijaya Propertirindo Jaya. This study uses a correlation research method using a quantitative approach. The study explains the relationship between variables through hypothesis testing that has been formulated previously. Through this hypothesis test, it is expected to be able to explain the influence of the work environment on employee performance. Data collection techniques using the stages of observation, giving questionnaires to research subjects. Analysis of the data used is descriptive analysis and simple regression analysis. The results of this study indicate that based on descriptive analysis shows that the majority of respondents agree that the existing work environment in the company is good so that employee performance increases. The hypothesis of this study states that the work environment has a positive and significant effect on the performance of employees of CV Sriwijaya Propertirindo Jaya. The results showed the value of $r = 0.570$. The value of t count (5.829) > t table (2.01) with a significance value (0.000) less than alpha 0.05, then the hypothesis is accepted. This means that the work environment has a positive and significant effect on the performance of CV Sriwijaya Propertirindo Jaya employees.

Keywords: Influence, Work Environment and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research. Jumlah sampel dalam penelitian ini 29 orang karyawan CV Sriwijaya Propertirindo Jaya. Penelitian ini menggunakan metode *correlation research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian menjelaskan hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Melalui uji hipotesis tersebut, diharapkan mampu menjelaskan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik Pengumpulan data menggunakan tahapan observasi, pemberian questionare kepada subjek penelitian. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui lingkungan kerja yang ada di perusahaan sudah baik sehingga kinerja karyawan meningkat. Adapun hipotesis dari penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sriwijaya Propertirindo Jaya. Hasil penelitian menunjukkan nilai $r = 0.570$. Nilai t hitung (5.829) > t tabel (2.01) dengan nilai signifikansi (0.000) lebih kecil dari alpha 0.05, maka hipotesis diterima. Artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sriwijaya Propertirindo Jaya.

Kata Kunci: Pengaruh, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan di tuntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan.

Menurut [1] Manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai dalam perusahaan. Sumber daya manusia dapat juga disebut tenaga kerja, pekerja, karyawan dan potensi manusiawi yang dapat menggerakkan organisasi dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia perlu perusahaan mendapatkan karyawan-karyawan yang kompeten dan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan untuk memperoleh pencapaian yang telah direncanakan dan ditargetkan oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu. "Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang guna mencapai tujuan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu, hal tersebut menurut [2].

Output atau hasil kerja seperti kuantitas maupun kualitas kerja yang karyawan hasilkan dikatakan sebagai kinerja karyawan [3] Selain itu kinerja karyawan bisa dijadikan sebagai alat pengukur prestasi karyawan dalam perusahaan. Baik dari pencapaian target maupun kemampuan yang dimilikinya [4]. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja berupa kuantitas maupun kualitas kerja yang dihasilkan karyawan dalam jangka waktu tertentu [5]. Faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan [6], yakni: 1. Keahlian karyawan dan faktor kepribadian pada masing-masing karyawan. 2. Pemberian motivasi, tingkat kehadiran, etika bekerja, dan penugasan dengan jelas. 3. Adanya dukungan organisasi (pengembangan dan pelatihan karyawan). 4. Peralatan dan teknologi. 5. Standar kinerja. 6. Manajemen.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut [7], lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya.

Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Menurut [8] yang dimaksud kinerja (performance) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan di dukung lingkungan kerja yang sesuai [9]. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari CV Sriwijaya Properterindo Jaya yaitu dapat memberikan pemeliharaan lingkungan kerja yang baik dimana yang sudah diterapkan di perusahaan tersebut dalam memberikan pelayanan dibidang properti perumahan.

Menurut penelitian yang dilaksanakan oleh [10] Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) Lingkungan kerja di Dinas

Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba dalam kondisi baik, hanya saja masih ada beberapa yang perlu dibenahi seperti halnya ukuran ruang kerja yang sempit sehingga dapat mengganggu kenyamanan para pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dikarenakan tidak sesuai dengan standar ruang kerja pada umumnya, serta masih diperlukan penambahan beberapa fasilitas penyejuk ruangan (AC). (2) Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba dilihat dari beberapa capaian indikator kinerja seperti halnya pemahaman atas tupoksi, inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja, serta kerja sama antar pegawai telah terlaksana dengan baik. (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba dengan persentase sebesar 0,536 atau 53,6%. Kemudian ada 46,4% yang tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja akan tetapi disebabkan oleh faktor-faktor yang lain.

CV Sriwijaya Properterindo Jaya merupakan perusahaan swasta yang berada di kota Palembang dan bergerak di bidang Pembangunan Perumahan. Berdasarkan hasil pra survei yang telah dilakukan melalui wawancara terhadap beberapa karyawan, diketahui bahwa terdapat beberapa permasalahan yang terjadi sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan pada CV Sriwijaya Properterindo Jaya. Adapun indikator kinerja dan standar yang ditetapkan dalam mengukur kinerja karyawan yang menjadi permasalahan yang ditemukan dalam menurunnya kinerja karyawan adalah ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran dan kerjasama antar karyawan. Dari beberapa indikator dalam mengukur kinerja karyawan di CV Sriwijaya Properterindo Jaya tidak sepenuhnya berjalan dengan baik, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor.

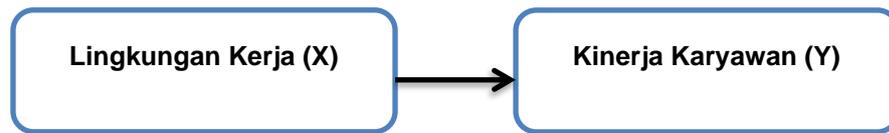
2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi sederhana dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut [11] *correlation research* diartikan sebagai suatu penelitian yang ditujukan untuk menjelaskan hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Melalui uji hipotesis tersebut, diharapkan mampu menjelaskan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan [12]. Teknik analisis data akan diolah dan dianalisis dengan menggunakan program SPSS 22.0 for windows.

Analisis data yang digunakan sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif Analisis deskriptif adalah analisis yang menggambarkan suatu data yang akan dibuat baik sendiri maupun secara kelompok [13]. Analisis deskriptif ini digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik penelitian dengan menggambarkan obyek penelitian serta menyusun distribusi frekuensi dengan menggunakan data dari kuesioner yang telah diberikan kepada responden. Dengan demikian akan diperoleh frekuensi, mean (rata-rata) dari skor jawaban responden untuk masing-masing item variabel yang telah menggambarkan tanggapan responden terhadap setiap item pertanyaan.
2. Uji Asumsi Klasik Uji Asumsi klasik merupakan persyaratan yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda. Terdapat empat macam uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi [14].
3. Analisis Regresi Linier Berganda Analisis regresi linier berganda pada dasarnya dapat digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan yaitu: Uji F dan Uji t yang menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat serta menguji pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat [10].
4. Uji t Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel terikat secara terpisah [15].
5. Uji F Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan yang positif dan signifikan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan [16].
6. Metode analisis statistik deskriptif, Uji hipotesis dengan analisis linear sederhana Persamaan model matematika dari model analisis linier sederhana adalah sebagai berikut: a. Persamaan Struktur $Y = a + bX$ [17] Keterangan: Y = Kinerja Karyawan X = Lingkungan Kerja b = Koefisien Regresi a = Angka Konstan
- 7.

Kerangka pemikiran Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sriwijaya Properterindo Jaya ditampilkan pada gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Rerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian ini:

Ha: apakah ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan?

H0: apakah tidak ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan?

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

a. Hasil Prasurvey

Berikut adalah tabel 1 berdasarkan hasil pra survei yang telah dilakukan.

Tabel 1. Hasil Survei Mengenai Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan CV Sriwijaya Properterindo Jaya

| No | Faktor Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan | Jumlah Jawaban | Persentase |
|-------|---|----------------|------------|
| 1 | Ketidaktepatan penyelesaian tugas | 7 | 35 |
| 2 | Ketidaksesuaian jam kerja | 4 | 20 |
| 3 | Tingkat kehadiran yang menurun | 6 | 30 |
| 4 | Kurangnya kerjasama antar karyawan | 3 | 15 |
| Total | | 20 | 100 |

Sumber : Hasil Pra Survei dari HRD CV Sriwijaya Properterindo Jaya Tahun 2020-2021

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa ketidaktepatan penyelesaian tugas menunjukkan jawaban sebesar 7 orang (35%), hal ini disebabkan karena kurangnya pelatihan karyawan training sehingga karyawan belum hafal tata letak barang-barang dan cara penyusunan barang. Kemudian ketidaksesuaian jam kerja menunjukkan jawaban sebesar 4 orang (20%), hal ini disebabkan karena ketidak tegasan pembuat jadwal sehingga seringnya perubahan shift secara tiba-tiba yang tidak diketahui karyawan. Kemudian tingkat kehadiran karyawan yang menurun menunjukkan jawaban sebesar 6 orang (30%), hal ini disebabkan karena jam kerja kadang tidak sesuai jam kerja yang ditetapkan akibat teman pengganti shift lama datang sehingga karyawan sering sakit. Kemudian kurangnya kerjasama antar karyawan menunjukkan jawaban sebesar 3 orang (15%), hal ini disebabkan kurangnya kesadaran karyawan akan tanggung jawab yang diberikan, khususnya mengenai jadwal shift yang diberikan. Dari ke empat pertanyaan yang telah diajukan didapat pertanyaan ketidak sesuaian jam kerja menunjukkan jawaban yang sangat tinggi sehingga ini dapat menjadi perhatian khusus bagi perusahaan agar lebih memperhatikan mengenai pembuatan jadwal dan perubahan shift yang selalu tiba-tiba.

b. Koefisien Determinasi Persamaan Regresi Linier Sederhana

Untuk melihat besar pengaruh pada persamaan regresi linier sederhana yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi pada Tabel 2. model summary persamaan regresi linier sederhana berikut:

Tabel 2. Model Summary Persamaan Regresi Linier Sederhana

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .527 ^a | .405 | .393 | 2.631 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Berdasarkan **Tabel 2.** dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) adalah 0.405 atau 40.5% artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Sriwijaya Properterindo Jaya sebesar 40.5% sedangkan sisanya sebesar 59.5% merupakan faktor yang lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

c. Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Sederhana

Tabel 3. Hasil Uji t Persamaan Regresi Linier Sederhana Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 1.172 | 2.260 | | .519 | .606 |
| Lingkungan Kerja | .570 | .098 | .636 | 5.829 | .000 |

a. Dependent Variable:
 Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 3. persamaan regresi linier sederhana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut: $Y = 1.132 + 0.370 X$ Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Adapun hipotesis dari penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sriwijaya Properterindo Jaya. Hasil penelitian menunjukkan nilai $p = 0.570$. Nilai t hitung (4.928) > t tabel (2.01) dengan nilai signifikansi (0.000) lebih kecil dari alpha 0.05, maka hipotesis diterima. Artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sriwijaya Properterindo Jaya.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan mempergunakan alat bantu SPSS, maka didapat hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sriwijaya Properterindo Jaya. Hal ini disebabkan karena lingkungan fisik dan non fisik yang kurang baik sehingga mengakibatkan kinerja karyawan berkurang melalui indikator seperti, ketidak tepatan menyelesaikan tugas, ketidaksesuaian jam kerja, tingkat kehadiran yang menurun dan kurangnya kerjasama antar karyawan. Artinya bahwa semakin kurang nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin menurun kinerja karyawan CV Sriwijaya Properterindo Jaya, sebaliknya semakin nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan CV Sriwijaya Properterindo Jaya. Berdasarkan hasil penelitian ini maka terdapat hubungan yang erat mengenai lingkungan kerja yang nyaman, maka akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan [18]. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan [19] dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulut, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja”. Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilaksanakan oleh [1] Penelitian ini bermaksud untuk melihatseberapa pengaruh dari beban kerja dan disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa Sicepat Express Batam. Dalam penelitian ini populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Sicepat Express Batam yang terkumpul berjumlah 115 responden dan sampel, perhitungan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi pengolahan data SPSS 26. Hasil uji T secara parsial membuktikan, hasil penelitian menyatakan bahwa beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai Sicepat Express Batam.

4. KESIMPULAN

Adapaun kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja pada PT. Super Setia Sagita Medan. Dengan melihat Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) di CV Sriwijaya Propertindo Jaya, maka

dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk langkah-langkah selanjutnya, diantaranya sebagai berikut: 1. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada di CV Sriwijaya Propertindo Jaya dinilai sudah baik dan akan lebih baik lagi apabila lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik untuk ditingkatkan lagi. Mengingat bahwa lingkungan kerja merupakan pendorong atau penyemangat karyawan agar dapat bekerja lebih giat dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. 2. Kinerja karyawan di CV Sriwijaya Propertindo Jaya dinilai sudah cukup baik dan harus dipertahankan. Namun alangkah lebih baik lagi apabila ditingkatkan dengan cara lebih memperhatikan lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik diperusahaan. Dengan demikian, kinerja karyawan tentunya akan mengalami peningkatan yang efektif. Untuk penelitian selanjutnya, penelitian ini bisa dijadikan referensi untuk pelaksanaan penelitian yang mempunyai variable yang sama.

REFERENSI

- [1] N. A. Kurnia and D. H. Sitorus, "Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Value J. Manaj. dan Akunt.*, vol. 17, no. 1, pp. 48–57, 2022, doi: 10.32534/jv.v17i1.2536.
- [2] J. Joni and H. Hikmah, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Value J. Manaj. dan Akunt.*, vol. 17, no. 1, pp. 13–24, 2022, doi: 10.32534/jv.v17i1.2520.
- [3] R. INDRIYATI, "Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, Tata Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tegal." Universitas Pancasakti Kota Tegal, 2022.
- [4] Z. EKAWATI, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. PLASTIK BRONTOSENO DI KABUPATEN NGANJUK," 2022.
- [5] N. Latif, A. Ismail, N. Nurmega, and A. Irwan, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros," *SEIKO J. Manag. Bus.*, vol. 5, no. 1, pp. 585–591, 2022.
- [6] I. Lestari, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Kabupaten Tegal." Universitas Pancasakti Kota Tegal, 2022.
- [7] A. Nadia, J. Saputri, V. Apriani, and A. Sudrajat, "Value : Jurnal Manajemen dan Akuntansi," vol. 16, no. 2, pp. 409–418, 2021, doi: 10.32534/jv.v17i1.2538.
- [8] N. Nurhaeni and R. Winerungan, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA HOTEL SINTESA PENINSULA MANADO," *J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 7, no. 5, 2022.
- [9] D. Hanadya, N. U. Auliana, and M. B. Purwanto, "Kepuasan Mahasiswa Terhadap Pelayanan Sarana Dan Prasarana Perpustakaan Di Politeknik Darussalam Palembang," *J. Ilm. Mhs. Perbank. Syariah*, vol. 2, no. 1, pp. 171–182, 2022.
- [10] F. R. Putra, H. N. Utami, and M. S. Hakam, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja," *J. Adm. Bisnis*, vol. 6, no. 1, pp. 1–8, 2013.
- [11] M. B. Purwanto, "Pengembangan Kain Khas Kabupaten Musi Banyuasin Sebagai Upaya Untuk Meningkatkan Ekonomi Lokal," *J. PARIWISATA DARUSSALAM*, vol. 1, no. 2, 2022.
- [12] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 1st ed. Bandung: Alfabeta, 2019.
- [13] J. A. H. Hardani. Ustiawaty, *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, 1st ed., no. April. Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020.
- [14] A. Tama, "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. XL Axiata Tbk Jakarta)." Fakultas Ekonomi dan Bisnis uin jakarta.
- [15] Johan Bhimo Sukoco, "Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)," *J. Mitra Manaj.*, vol. 4, no. 11, pp. 1558–1572, 2020, [Online]. Available: <http://e->

jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/125/69.

- [16] H. M. T. Noor, *Monograf Motivasi Dan Kompetensi Kinerja Karyawan Pada PT Penascop Maritim Indonesia*. CV. AZKA PUSTAKA, 2022.
- [17] H. N. Pribadi, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. KAROSERI BUS PUTRA PELANGI KOTA TEGAL." Universitas Pancasakti Tegal, 2022.
- [18] N. Ilham, *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cipta Media Nusantara.
- [19] C. V Pilar, P. Mandiri, and K. Kunci, "pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada cv. Pilar perkasa mandiri Muhamad Agus Teguh Herlambang, Suci Fitriana Pramudya Wardani, Asih Yuliawati Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Brebes," *J. Ilmu Kesehat. Bhakti Husada*, vol. 13, no. 01, p. 94, 2022, doi: 10.34305/jikbh.v13i1.393.