

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Andres Paru Nubatonis¹, Joan Yuliana Hutapea²

^{1,2}Fakultas Ekonomi, Universitas Advent Indonesia
Email Korespondensi ; 1831016@unai.edu¹joan.hutapea@unai.edu²

ABSTRACT

This study was conducted to determine the effect of working environment on employee performances in Petrosea Offshore Supply Base - Sorong. The methodology of this research is quantitative research that use questionnaire for instruments to get data. The mode of sampling techniques, we are using an non-probability mode of sampling model, and the population in this research are the all employees on Petrosea Offshore Supply Base - Sorong, with about 68 persons. Which were taken on a certain time or period of timeline. The analysis model used is a descriptive of statistical analysis system, coefficient of determination test, t significant test. The results of this study showed that there werw a positive and very significant effect reality between an environment and the employee performances. Work Environment got a beta coefficient value of 0.442 which means the Work of Environment actually has a positive and also significant effect mode on the Employee's Performance within a value of number such as 0.000.

Keywords: *working environment, employee performances*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan pada umumnya diukur dari seberapa besar profit yang diperoleh, namun Sumber Daya Manusia (SDM) juga berpengaruh penting bagi kemajuan perusahaan tersebut. Pada era atau masa globalisasi seperti kala kini ini, di butuhkan banyak SDM yang memang bermutu dan tentu saja berkualitas guna mendukung tingkat keberhasilan perusahaan atau korporasi yang tidak lepas dari mutu sumber kekuatan daya insani atau para pekerja yang ada pada korporasi itu. Maka itu kian bagus kualitas karyawan atau pegawai suatu korporasi maka semakin tinggi pula daya saing unit perusahaan tersebut berhadapan dengan perusahaan lainnya. Harus disadari bahwa SDM atau karyawan yang bermutu adalah aset penting yang berharga mahal yang harus seksama diperhatikan dan terus dibina dengan sebaik-baik agar selanjutnya mampu atau dapat menghasilkan sosok SDM atau pegawai/karyawan yang sangat kompeten dan/atau mempunyai tingkat atau daya kekuatan bersaing yang sangat tinggi tentunya.

Di internal sebuah unit korporasi atau suatu organisasi, kondisi lingkungan lokus berkarya pada dasarnya merupakan salah sindikator penting yang kelak akan sangat berhubungan dengan terhadap pola kinerja para pegawai. Andai atau jika pola lingkungan tempat kerja yang terdapat di suatu sebuah lembaga atau instansi baik maka dapat dipastikan kinerja karyawan juga cenderung pasti terus naik. Model lingkungan tempat kerja yang begitu menyenangkan terutama bagi pegawai, dapat dibentuk melalui peningkatan pola hubungan yang sebaiknya harmonis dengan berbagai unit yakni atasan, rekan rekan kerja, maupun juga bawahan. Selain itu juga topangan dahsyat infrastruktu serta prasarana memadai yang dalam konteks ini, akan dengan pasti membawa atau memacu pengaruh yang sangat positif, tentu saja

untuk pekerja dimana dengan demikian performance pegawai dapat pula meningkat dengan pesat.

Lingkungan tempat kerja yang sangat baik merupakan bentuk lingkungan kerja dapat yang menyediakan berbagai fasilitas. Hal itu tentu dapat menunjang para karyawan dalam aktivitasnya melakukan pekerjaan rutin mereka dan dapat pula memberikan tingkat kenyamanan bagi mereka, yakni para karyawan untuk aktif berinteraksi kuat dengan karyawan-karyawan lainnya. Dalam konteks itu adalah hubungan antara pihak atasan dengan pihak bawahan atau antar para karyawan dalam tubuh organisasi itu sendiri. Kinerja atau performa perusahaan akan pasti dan wajar bila naik turun dan beriringan dengan pola kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Seperti pada kasus perundungan korban yang berinisial ‘MS’ yang dituliskan atau dikabarkan dalam Tribunnews.com oleh (Irawan, 2021) dikatakan betapa KPI gagal total menciptakan pola lingkungan kerja bagi karyawan yang kuat, bergairah, dan hepi dan juga damai untuk menopang upaya pemulihan korban tersebut. Dari kasus sensitif tersebut tentu dapat dilihat dengan jelas bahwa hal itu tentu dapat berdampak secara gamblang dan langsung bagi realitas kondisi korban (menghambat upaya atau proses pemulihan diri korban). Hal itu dikarenakan adanya bentuk senda gurau, gojlok dan gombalan kasar seperti model memaksa merobek baju, menjatuhkan bangku, dan memukul dengan batu pada kepala korban sedangkan pada saat itu diri korban masih dalam atau berada di tahapan pemulihan fisik dan mental.

Maka itu menurut hal tersebut, tentu dapat disaksikan dengan mata telanjang bahwa baik atau buruknya lingkungan kerja berkaitan erat dengan bagaimana hasil dari kinerja karyawan. Namun, apakah faktor lingkungan kerja berpengaruh bagi kinerja karyawan? Dengan adanya hal tersebut, maka penelitian ini dilakukan bertujuan pasti untuk cukup mengetahui apakah kondisi seputaran tempat kerja secara meyakinkan mempunyai dampak yang sangat kuat terhadap hasil kerjaan yang ada begitulah para karyawan perusahaan.

KERANGKA TEORETIK

LINGKUNGAN KERJA

Secara umum, lingkungan kerja dikenal sebagai suatu suasana yang didapatkan selama seseorang sedang bekerja. Lingkungan kerja tersebut dapat berupa rekan kerja, fasilitas sekitar, dan juga atmosfer yang dirasakan selama sedang berada di tempat tersebut. Sama seperti pengertian menurut Rahmawanti, dkk, (2014), “lingkungan tempat kerja merupakan bentuk apapun yang tepat berada di seputar atau sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi orang tersebut dalam melakukan tugas-tugas yang telah diberikan.” Sedangkan menurut Ferawati (2017), “lingkungan kerja adalah sebuah zona dimana karyawan mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya sehari-hari.” Berbeda dengan pendapat Lestary dan Harmon (2017), “lingkungan kerja yaitu seluruh aspek kerja, baik secara fisik, psikologis, dan peraturan kerja serta pencapaian produktivitas.” Menurut saudara Sedarmayanti (2017) definisi lingkungan kerja atau lingkungan tempat bekerja, adalah segala atau semua instrument, palu, tang, dan benda serta hal-hal yang tepat dihadapi, oleh tempat kerja sekitarnya dimana ditempatkan itu orang atau para pegawai, cara-cara makaryonya, pasal aturan kerjanya baik dalam benyuk pribadi maupun dalam bentuk grup. Indikator atau ukuran yang pasti digunakan untuk segera dapat mengukur dengan seksama lingkungan kerja menurut pendapat Jerry et al (2012) adalah semua modal makaryo, segala servis untuk para pegawai, pada kenyataan perilaku, dan relasi dengan para individu pekerja yang mana tersebut diatas..

KINERJA KARYAWAN

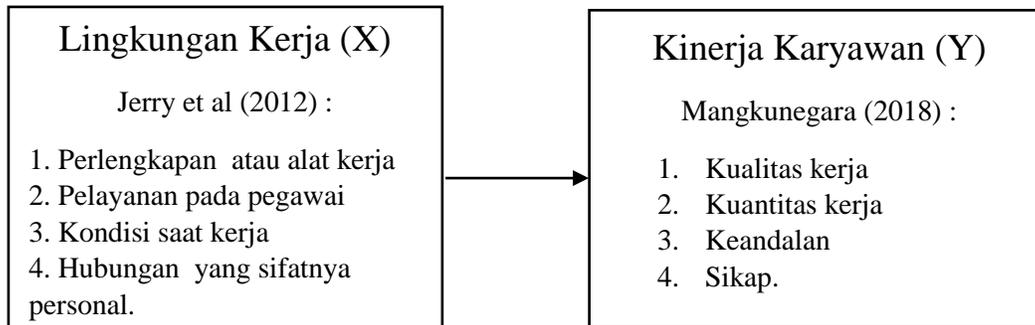
Pengertian kinerja karyawan yaitu pencapaian dari apa yang telah dikerjakan oleh seorang pegawai yang dapat dinilai dari waktu ke waktu. Menurut Sihalohe & Siregar (2019), “kinerja adalah hasil/output yang dikeluarkan oleh suatu pekerjaan atau profesi dalam kurung waktu tertentu. sejalan dengan pandangan ini,(Paramban & Hutapea, 2022) menyatakan, “secara umum, kinerja adalah semua hasil pola kerja seorang pegawai baik secara mutu atau jumlah yang dapat dengan seksama dicapai dalam konteks melaksanakan semua tugas atau seluruh tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka”. Menurut Budianto dan Katini (2015), “kinerja merupakan bentuk ketersediaan sekelompok atau seseorang dalam melakukan suatu tugas dan menyelesaikannya selaras dengan tanggung jawab yang telah diharapkan.” Lalu menurut Febriani (2019), “kinerja sama dengan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas.” Dan jika menurut pendapat Sutrisno (2020) pengertian produktivitas adalah seluruh hubungan antara pola keluaran (barang-barang dan/atau jasa) dengan pola masukan (tenaga kerja, bahan- bahan, uang logam dan uang kertas). Kinerja pada akhirnya merupakan ukuran dari efisiensi dan produktifitas. Sedangkan menurut Mangkunegara (2018), ukuran dan atau penanda kuat yang dimanfaatkan guna untuk melihat derajat kekuatan pegawai yakni dengan melihat kualitas para pekerja, kuantitas para pekerja, keandalan sistem dan pekerja, serta sikap kerja mereka.

PENELITIAN TERDAHULU

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Zendrato dan Gurusinga (2022)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja pada pola Kinerja para pegawai PT. Nutrifood Medan	Bahra lingkungan tempat bekaerja berdampak sangat positif dan begitu signifikan pada kinerja karyawan PT.Nutrifood Medan. Dengan demikian tampak bahwa pola Komunikasi, model posisi pekerja dan keadaan lingkungan tempat lokus kerja berdampak positif
2	Sinambela dan Lestari (2021)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3	Badrianto, Ekhsan, dan Mulyati (2022)	Pengaruh Gaya pimpin, tempat bekerja dan Beban pegawai dalam Kerja berhadapan dengan Kinerja para Karyawan	PemahamanLingkungan bekerja secara pola parsial yang ada kini akan kuat mempengaruhi derajat kinerja, dalam kasus ini dengan sasaran riset atau obyek kajian pegawai PT itu, Indonesia pada sektor packing ternyata menampilkan tingkat dampaknya kurang lebih sebesar 30,9 % pada performa karyawan. hal itu memperlihatkan jika dampak itu bertaraf rendah banget gitu. Nah, dengan demikian pengaruh remeh temeh itu ini disebabkan lantaran keadaan kita tempat kerja saat ini dapat dipastikan sama sekali tak lengkap banget gitu lho untuk dapat menunjang dengan baik parra mas mas karyawan pada saat mereka makaryo, hal ini ternyata ditopang kdengan kuat oleh jawaban para karyawan sendiri melalui berbagai pernyataan yang dalam penelitian disebarkan dengan luas via kuesioner , yang mencerminkan bahwa dengan dari indikator kondisi lingkungan tempat kerja dirasakan sangat belum / tidak cukup kuat untuk dengan kuat guna menunjang bermacam macam pekerjaan para pegawai.
4	Warongan, Dotulong, dan Lumintang (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja pada pola kerja para pegawai Pada Pt Jordan Bakery Tomohon	Lingkungan Kerja dinyatakan mempunyai Pengaruh begitu Negatif Terhadap tingkat Kinerja para pegawai Hasil dari penelitian empiris ini dapat menunjukan betapa nyatanya bahwa pada lingkungan tempat bekerja keras tidak kuat berdampak hebatnya terhadap pola kerja para pegawai dari PT.Jordan Bakery di Tomohon.
5	Paramban dan Hutapea (2022)	Adakah Pengaruh dari Work From Home (WFH) pada realitas Kinerja Karyawan	Secara parsial, terdapat model model hubungan yang sifatnya positif dan sangatlah signifikan pada dan/atau antara Work from Home terhadap derajat Kinerja Karyawan.

KERANGKA PENELITIAN



Berdasarkan pada kerangka penelitian tersebut, diambil hipotesis kajiann ini :

H0: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H1: Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis kajian atau penelitian ini adalah penelitian empirik kuantitatif. Untuk cara canya pengambilan berbagai data, penelitian atau studi ini begitu, menggunakan tentu saja kuesioner guna mencermati yakni variabel Lingkungan tempat Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) pada Petrosea Offshore Supply Base - Sorong. Populasi penting dalam kanaan penelitian yang ini adalah sebanyak dengan pasti yakni 140 orang karyawan. Dan banyak sampel yang akan diambil dalam empirisme penelitian ini sejumlah 68 sampel. Selanjutnya Penelitian akan ini dengan statistika menggunakan teknik regresi linear sederhana. Metode yang penting digunakan secara empiris dalam kajian hebat penelitian ini adalah dengan penelitian teknik survei. Hal ini di temppeh sebagai bagian penting dari model - model pendekatan penelitian secara dengan kuantitatif. Tahap pengujian yang akan dilakukan dalam penelitian ini yaitu ujian dengan asumsi klasik begitu (uji normalitas, lantass uji model heteroskedastisitasss), dan uji tingkat signddifikasi (uji-t).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Validitas dan Reliabilitas

Tabel hasil uji validitas Lingkungan Kerja :

Pertanyaan	r tabel	r hitung	Keterangan
1.	0.2350	0.760	Valid.
2.	0.2350	0.734	Valid.
3.	0.2350	0.719	Valid.
4.	0.2350	0.675	Valid.
5.	0.2350	0.832	Valid.

6.	0.2350	0.793	Valid.
7.	0.2350	0.709	Valid.
8.	0.2350	0.717	Valid.
9.	0.2350	0.827	Valid.
10.	0.2350	0.611	Valid.
11.	0.2350	0.579	Valid.
12.	0.2350	0.492	Valid.
13.	0.2350	0.477	Valid.
14.	0.2350	0.811	Valid.
15.	0.2350	0.748	Valid.
16.	0.2350	0.818	Valid.
17.	0.2350	0.809	Valid.
18.	0.2350	0.832	Valid.
19.	0.2350	0.558	Valid.
20.	0.2350	0.843	Valid.
21.	0.2350	0.833	Valid.
22.	0.2350	0.827	Valid.

Tabel hasil uji validitas Kinerja Karyawan :

Pertanyaan	r tabel	r hitung	Keterangan
1.	0.2350	0.869	Valid.
2.	0.2350	0.882	Valid.
3.	0.2350	0.599	Valid.
4.	0.2350	0.880	Valid.
5.	0.2350	0.506	Valid.
6.	0.2350	0.838	Valid.
7.	0.2350	0.798	Valid.
8.	0.2350	0.906	Valid.
9.	0.2350	0.836	Valid.
10.	0.2350	0.851	Valid.
11.	0.2350	0.882	Valid.

Tabel hasil uji reliabilitas :

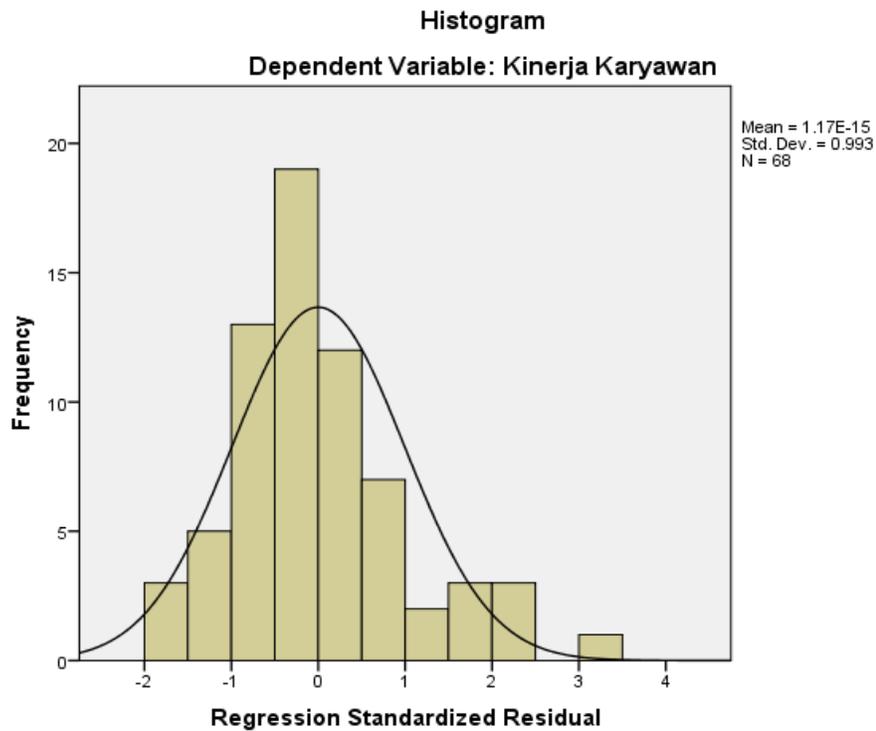
Variabel	Standard Nilai Cronbach Alpha	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan . Kerja	0.60	0.952	Reliabel.
Kinerja Karyawan	0.60	0.937	Reliabel.

Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	68	1	5	4.29	.714
X2	68	1	5	4.29	.754
X3	68	1	5	4.28	.944
X4	68	1	5	4.03	.977
X5	68	1	5	4.43	.798
X6	68	1	5	4.38	.734
X7	68	1	5	4.16	.940
X8	68	1	5	4.09	.805
X9	68	1	5	4.28	.750
X10	68	1	5	3.96	1.112
X11	68	1	5	4.03	1.036
X12	68	1	5	3.59	1.123
X13	68	1	5	3.56	1.042
X14	68	1	5	4.44	.741
X15	68	1	5	4.37	.731
X16	68	1	5	4.15	.833
X17	68	1	5	4.25	.799
X18	68	1	5	4.38	.713
X19	68	1	5	4.06	.912
X20	68	1	5	4.19	.778
X21	68	1	5	4.15	.758
X22	68	1	5	4.43	.779
Y1	68	1	5	4.43	.739
Y2	68	1	5	4.37	.731
Y3	68	1	5	4.22	.990
Y4	68	1	5	4.41	.796
Y5	68	1	5	3.96	1.028
Y6	68	1	5	4.29	.774
Y7	68	2	5	4.26	.661
Y8	68	1	5	4.40	.775
Y9	68	1	5	4.15	.885
Y10	68	1	5	4.22	.770
Y11	68	1	5	4.28	.709
Valid N (listwise)	68				

Tabel di atas merupakan hasil uji statistik deskriptif dalam penelitian ini.



Uji Asumsi Klasik

Jika dilihat dari gambar di atas, tabel sudah membentuk gambar lonceng dan berada di dalam garis kurva. Oleh karena itu, dapat dikatakan telah lolos uji normalitas

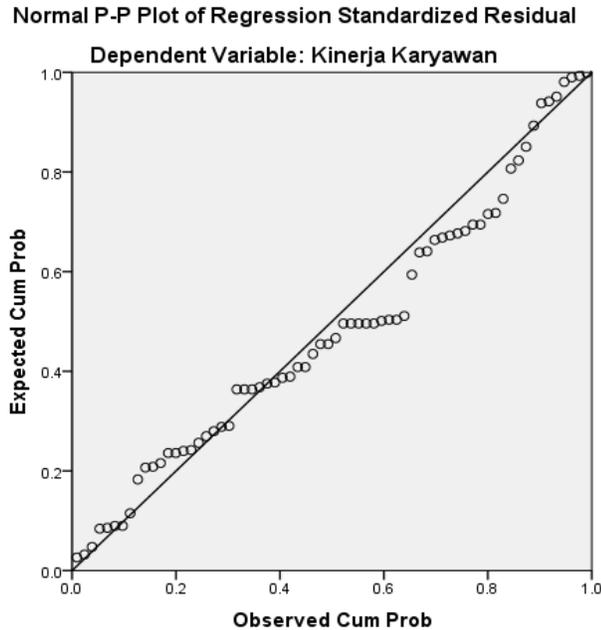
P-plot

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.714	.710	3.770

a. Predictors: . (Constant), Lingkungan. Kerja

b. Dependent .Variable: . Kinerja Karyawan



Dilihat pada gambar di atas, dapat dengan jelas diketahui titik plot berada di sekitaran pada garis diagonal. Sehingga itu bisa disimpulkan bahwa data data empiris itu terdistribusi secara normal.

Uji Koefisien Determinasi

Jika dilihat dari tabel di atas, variabel pada lingkungan kerja mempunyai relasi yang sifatnya positif sekali terhadap atau pada Kinerja para pegawai/ Karyawan dengan nilai r sebesar 0.845 dan nilai r square sebesar 0.714. Dari situ dapat disimpulkan sebesar 71.40% kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan 28.60% lainnya terdampak oleh empirisme variabel yang lainnya yang tentu tidak dilihat dengan diteliti pada kajian ini.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.419	3.192		2.011	.048
Lingkungan Kerja	.442	.034	.845	12.843	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dilihat dari uji koefisien determinasi tersebut, diperoleh hasil sebesar :

$$Y = 6,419 + 0,442X$$

Lingkungan Kerja mendapat nilai koefisien nilai beta sebesar 0,442 yang berarti Lingkungan tempat Kerja berpengaruh secara sangat positif dan juga begitu signifikan terhadap pola Kinerja para Karyawan dengan nilai 0,000.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil kajian atau penelitian empiris yang dengan cermat telah dilaksanakan atau dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Didasari oleh pernyataan H1 yang mengatakan bahwasannya lingkungan tempat kerja tidak begitu berpengaruh kuat terhadap pola - pola kinerja karyawan, hipotesis tersebut tegas ditolak, lalu H0 dapat diterima karena dari hasil kajian atau penelitian ini menampilkan bahwasannya variabel X ternyata berpengaruh sangat positif dan begitu signifikan kepada variabel Y kinerja karyawan.
- b. Berdasarkan pertanyaan yang ada di kuesioner, diketahui bahwa pegawai turut serta dalam membantu menjaga kebersihan lingkungan kerjanya dengan rata-rata sebesar 4,44. Dan kelembaban di lingkungan kerja tidak terlalu berdampak pada suhu tubuh pegawainya dengan memperoleh nilai rata-rata terendah sejumlah 3,59.
- c. Selanjutnya dari uji t dari kajian ini diketahui besaran 12.843 dengan derajat nilai signifikan 0.000 yang mempunyai makna betapa lingkungan tempat kerja berpengaruh yang begitu signifikan terhadap derajat kinerja karyawan.

Dari realitas empirik penelitian di atas, saran positif yang diajukan adalah :

- a. Untuk kegiatan penelitian pada masa selanjutnya disarankan agar menggunakan jenis kajian atau metode- metode penelitian lain dan juga ditambah dengan variabel-variabel lainnya.
- b. Di kesimpulan sudah diberitahukan, tingkat kelembaban pada perusahaan Petrosea Offshore Supply Base – Sorong ini memperoleh nilai yang cukup rendah sehingga perusahaan perlu menyesuaikan suhu/temperature lingkungan tempat bekerja dengan mesin pendingin udara agar karyawan dapat nyaman dalam bekerja. Tidak merasa terlalu dingin sehingga membuat kaku badan dalam melakukan pekerjaan, juga tidak terlalu panas dan membuat karyawan kegerahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 401-410.
- Fanulene, C. K., Lengkong, V. P., & Dotulong, L. O. (2022). ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ANGKASA PURA I (PERSERO) BANDARA INTERNASIONAL SAM RATULANGI MANADO. *Jurnal EMBA*, 419-428.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 79-97.
- Irawan, G. (2021, November 29). *Tribun News*. Retrieved from [Tribunnews.com: https://www.tribunnews.com/nasional/2021/11/29/kasus-perundungan-ms-komnas-ham-kpi-pusat-gagal-ciptakan-lingkungan-kerja-sehat-aman-dan-nyaman](https://www.tribunnews.com/nasional/2021/11/29/kasus-perundungan-ms-komnas-ham-kpi-pusat-gagal-ciptakan-lingkungan-kerja-sehat-aman-dan-nyaman)

- Jamil, Basalamah, S., & Serang, S. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. *Journal of Management Science (JMS)*, 31-37.
- Khoerunnisa, Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2022). PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 46-54.
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 94-103.
- Marbun, H. S., & Jufrizen. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 262-278.
- Mulyani, S., Nurcahyati, S., Ismanto, B., & Abidin, A. Z. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. IWAN WEDDING ORGANIZER. *Jurnal Semarak*, 9-18.
- Nuriyah, S., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2022). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS PADANG. *JIMEA / Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 14-31.
- Paramban, C. A., & Hutapea, J. Y. (2022). PENGARUH WORK FROM HOME (WFH) TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *INTELEKTIVA*, 30-40.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN. *JURNAL ILMIAH SOCIO SECRETUM*, 273-281.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 178-190.
- Suryadi, I., & Yusuf, S. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PRIMA ABADI DI JAKARTA. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 223-229.
- Wakdomi, M., Dotulung, L. O., & Pandowo, M. H. (2022). PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KOTA SORONG PAPUA BARAT. *Jurnal EMBA*, 858-868.
- Warongan, B. U., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JORDAN BAKERY TOMOHON. *Jurnal EMBA: Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 963-972.
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 40-50.
- Yulianti, S. A., & Liana, L. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 724-735.
- Zendrato, P. K., & Br Gurusinga, L. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutrifood Medan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 975-986.