

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT GEMA GRAHA SARANA TBK FACTORY CIKARANG

Oleh:

¹Puspitasepti Hapsari, ²Eko Sugiyanto, ³Ary Bayu Nugraha, ⁴Ria Estiana

^{1,2,3,4}Politeknik LP3I Jakarta

Jl. Kramat Raya No.7-9 Kramat, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450

e-mail: puspitasepti04@gmail.com¹, edopl04@gmail.com², arbaysukses@gmail.com³,
ria.estiana@gmail.com⁴

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of the work environment on employee performance at PT Gema Graha Sarana Tbk Factory Cikarang. Work environment variables include the physical and non-physical work environment, while employee performance is measured through indicators of work quality, punctuality, effectiveness, and independence. The research method used was quantitative with a descriptive approach. The sample in this study consisted of 134 respondents selected using a random sampling technique. Data were collected by distributing questionnaires and then analyzed using simple linear regression using SPSS version 26 software. The regression test results indicated that the work environment variable (X) had a positive and significant effect on employee performance (Y). This is evidenced by the R-square regression coefficient of 0.602, indicating that 60.2% of the variation in employee performance can be explained by the work environment, while the remaining 39.8% is influenced by other factors. The t-test yielded a calculated t-value of 14.380 with a significance level of $0.000 < 0.05$, thus accepting the hypothesis "Ha" and rejecting "H0." The conclusion of this study is that the better the work environment, the higher the employee performance. Therefore, companies are advised to continuously improve the quality of the work environment, both in terms of physical facilities and social relationships between employees and superiors, to support optimal productivity.

Keywords: *Work Environment, Employee Performance, Work Productivity*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Gema Graha Sarana Tbk Factory Cikarang. Variabel lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan non-fisik, sedangkan kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 134 responden yang dipilih dengan teknik random sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear sederhana melalui software SPSS versi 26. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi R Square sebesar 0,602 yang berarti bahwa 60,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, sedangkan sisanya 39,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji t menghasilkan

nilai t hitung sebesar 14,380 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis H_0 diterima H_0 ditolak. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari segi fasilitas fisik maupun hubungan sosial antar karyawan dan atasan, guna mendukung produktivitas yang optimal.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal seperti kompetensi dan motivasi, maupun eksternal, salah satunya lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung mampu meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, sedangkan kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan semangat, menimbulkan stres, dan berdampak negatif terhadap kinerja.

PT Gema Graha Sarana Tbk Factory Cikarang, yang bergerak di bidang kontraktor interior dan furniture, mempekerjakan lebih dari 200 karyawan. Meskipun perusahaan ini telah mencapai berbagai prestasi, hasil pra-survei menunjukkan adanya kendala pada lingkungan kerja, seperti fasilitas yang belum memadai, kebersihan dan kenyamanan ruang kerja yang masih kurang, serta hubungan sosial antar karyawan dan atasan yang belum optimal. Selain itu, data Key Performance Indicator (KPI) menunjukkan masih terdapat bagian yang kinerjanya belum memenuhi standar perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Gema Graha Sarana Tbk Factory Cikarang, baik dari aspek fisik maupun non-fisik. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta menjadi masukan bagi perusahaan dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif guna meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi, situasi, serta faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan di tempat kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Griffin dan Moorhead (2020), *lingkungan kerja mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan, meliputi faktor fisik, sosial, dan psikologis*. Sedangkan Sedarmayanti (dalam Herwin Tri Muardi, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari sarana, fasilitas, dan kondisi sekitar tempat kerja yang dapat menunjang maupun menghambat pelaksanaan pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil kerja seorang individu dalam organisasi berdasarkan standar yang ditetapkan. Kristiyani (2020:15) menyebutkan bahwa *kinerja* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Arifin & Ibrahim (2022)

menambahkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, kepemimpinan yang efektif, serta lingkungan kerja yang kondusif.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran bertujuan untuk memperjelas bagaimana lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya di PT Gema Graha Sarana Tbk Factory Cikarang. Hubungan antara kedua variabel tersebut didasarkan pada asumsi bahwa lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung secara fisik maupun psikologis akan meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja mencakup aspek-aspek seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, fasilitas kerja, serta hubungan interpersonal antara sesama karyawan dan atasan. Ketika lingkungan kerja dikelola dengan baik, karyawan akan merasa lebih termotivasi, fokus, dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka. Berikut merupakan kerangka pemikiran:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, dapat diasumsikan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang memadai, seperti pencahayaan, tata ruang, sirkulasi udara, dan fasilitas kerja yang baik, memungkinkan karyawan merasa nyaman dan fokus dalam menjalankan tugas. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik yang ditandai dengan hubungan harmonis antar rekan kerja serta komunikasi yang baik dengan atasan mencerminkan dukungan organisasi dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Oleh karena itu, dapat dihipotesiskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Gema Graha Sarana Tbk Factory Cikarang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada responden yang merupakan karyawan PT Gema Graha Sarana Tbk Factory Cikarang. Penelitian ini dilaksanakan di PT Gema Graha Sarana Tbk Factory Cikarang yang berlokasi di Kawasan Industri Lippo Cikarang, Jl. Inti I, Cikarang Sel., Kabupaten Bekasi,

Jawa Barat. Adapun waktu pelaksanaan penelitian mencakup rentang bulan Januari hingga Juni tahun 2025, yang meliputi tahap persiapan, pengumpulan data, analisis data, seminar proposal, hingga sidang skripsi.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Gema Graha Sarana Tbk Factory Cikarang sebanyak 202 orang. Pengambilan sampel menggunakan **rumus Slovin** dengan teknik **random sampling**, sehingga diperoleh 134 responden.

Metode analisis data dalam penelitian ini mencakup uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan dan konsistensi instrumen penelitian. Selanjutnya, data dianalisis secara deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan sebaran jawaban. Untuk menguji hubungan antar variabel, digunakan analisis regresi linier sederhana, yang dilengkapi dengan uji asumsi klasik seperti uji normalitas, dan heteroskedastisitas. Uji hipotesis dilakukan menggunakan uji t (parsial), serta koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN ANALISIS

Analisis Deskriptif

Pengukuran Statistik deskriptif variabel digunakan untuk melihat gambaran data secara umum yaitu nilai tertinggi (Max). terendah (Min), nilai rata-rata (Mean) dan standar deviasi dari setiap variabel yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), dan Nilai Kinerja Karyawan (Y). Berikut hasil uji statistik deskriptif pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	134	66.00	166.00	128.3507	33.42734
Kinerja Karyawan	134	39.00	90.00	74.8284	12.27169
Valid N (listwise)	134				

Sumber : Data penelitian diolah, SPSS,2025

Berdasarkan pada tabel 1 mengenai hasil uji statistik diatas, dapat digambarkan distribusi data yang akan dijelaskan oleh penulis bahwa variabel variabel lingkungan kerja (X) menunjukkan bahwa nilai minimum yang diperoleh responden adalah 66 dan nilai maksimum 166, dengan rata-rata (mean) sebesar 128,35. standar deviasi sebesar 33,43 mengisyaratkan adanya variasi yang cukup besar di antara penilaian responden. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian karyawan menilai lingkungan kerja secara positif, terdapat pula karyawan lain yang memberikan penilaian kurang positif. Kondisi tersebut menandakan perlunya analisis lebih lanjut guna mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja. Variabel kinerja karyawan (Y) memperlihatkan nilai minimum sebesar 39 dan nilai maksimum 90, dengan rata-rata (mean) sebesar 74,83. Rata-rata ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara umum sudah cukup baik. Standar deviasi sebesar 12,27 mengindikasikan adanya variasi yang moderat dalam penilaian responden, yang berarti sebagian besar karyawan menunjukkan kinerja yang baik, meskipun terdapat beberapa yang masih berada di bawah rata-rata. Dengan demikian, hasil analisis ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam melakukan evaluasi sekaligus menyusun strategi perbaikan kinerja karyawan kedepannya

Uji Validitas

Uji Validitas yaitu uji yang dilakukan untuk mengukur butir kuesioner dari setiap variabel apakah butir-butir kuesioner tersebut sudah valid atau belum.

Tabel 2 Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1	0,705	0,170	Valid
X2	0,854	0,170	Valid
X3	0,686	0,170	Valid
X4	0,878	0,170	Valid
X5	0,818	0,170	Valid
X6	0,611	0,170	Valid
X7	0,864	0,170	Valid
X8	0,862	0,170	Valid
X9	0,838	0,170	Valid
X10	0,879	0,170	Valid
X11	0,894	0,170	Valid
X12	0,865	0,170	Valid
X13	0,870	0,170	Valid
X14	0,743	0,170	Valid
X15	0,844	0,170	Valid
X16	0,840	0,170	Valid
X17	0,905	0,170	Valid
X18	0,885	0,170	Valid
X19	0,872	0,170	Valid
X20	0,780	0,170	Valid
X21	0,843	0,170	Valid
X22	0,840	0,170	Valid
X23	0,889	0,170	Valid
X24	0,266	0,170	Valid
X25	0,284	0,170	Valid
X26	0,850	0,170	Valid
X27	0,303	0,170	Valid
X28	0,864	0,170	Valid
X29	0,674	0,170	Valid
X30	0,660	0,170	Valid
X31	0,624	0,170	Valid
X32	0,603	0,170	Valid
X33	0,583	0,170	Valid
X34	0,450	0,170	Valid
X35	0,540	0,170	Valid
X36	0,516	0,170	Valid
X37	0,461	0,170	Valid

Sumber : Data penelitian diolah, SPSS,2025

Berdasarkan pada data tabel 2 mengenai hasil uji validitas lingkungan kerja mendapatkan hasil menunjukkan variabel 0,266 - 0,905 Dengan kesimpulan bahwa semua pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1	0,766	0,170	Valid
Y2	0,712	0,170	Valid
Y3	0,742	0,170	Valid
Y4	0,770	0,170	Valid
Y5	0,183	0,170	Valid
Y6	0,762	0,170	Valid
Y7	0,711	0,170	Valid
Y8	0,751	0,170	Valid
Y9	0,743	0,170	Valid
Y10	0,186	0,170	Valid
Y11	0,687	0,170	Valid
Y12	0,758	0,170	Valid
Y13	0,754	0,170	Valid
Y14	0,774	0,170	Valid
Y15	0,765	0,170	Valid
Y16	0,779	0,170	Valid
Y17	0,708	0,170	Valid
Y18	0,636	0,170	Valid
Y19	0,684	0,170	Valid
Y20	0,716	0,170	Valid

Sumber : Data penelitian diolah, SPSS,2025

Berdasarkan pada data tabel 3 mengenai hasil uji validitas kinerja karyawan mendapatkan hasil menunjukkan variabel 0,186- 0,779 Dengan kesimpulan bahwa semua pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan sudah reliabel sehingga layak untuk dilanjutkan dalam perhitungan berikutnya. Reliabilitas berkaitan dengan tingkat ketetapan dan kemantapan suatu alat ukur. Setelah pernyataan dalam kuesioner diuji validitas dan dinyatakan valid, langkah selanjutnya adalah menentukan reliabilitasnya. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha melebihi 0,60, yang berarti kuesioner tersebut dapat dipercaya dan digunakan dalam penelitian. Sebaliknya, jika nilai Cronbach Alpha kurang dari 0,60, maka instrumen dianggap tidak reliabel sehingga kuesioner tidak dapat dipercaya dan tidak layak digunakan.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha Based on Standardized		
Cronbach's Alpha	Items	N of Items
.975	.975	37

Sumber : Data penelitian diolah, SPSS,2025

Berdasarkan tabel 4 di atas hasil uji reliabilitas pada variabel lingkungan kerja (X) nilai Cronbach Alpha menunjukkan angka 0,975 dinyatakan reliabel karena melebihi angka 0,60.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha Based on Standardized		
Cronbach's Alpha	Items	N of Items
.938	.939	20

Sumber : Data penelitian diolah, SPSS,2025

Berdasarkan tabel 5 di atas hasil uji reliabilitas pada variabel kinerja karyawan (Y) nilai Cronbach Alpha menunjukkan angka 0,938 dinyatakan reliabel karena melebihi angka 0,60. Dapat disimpulkan pada variabel X dan Y bahwa kuisioner layak untuk dijadikan instrumen penelitian.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah populasi dataT berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, serta didukung dengan analisis melalui histogram dan P-Plot. Penentuan normalitas data dapat dilihat dari nilai signifikansi hasil uji Kolmogorov-Smirnov, di mana jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

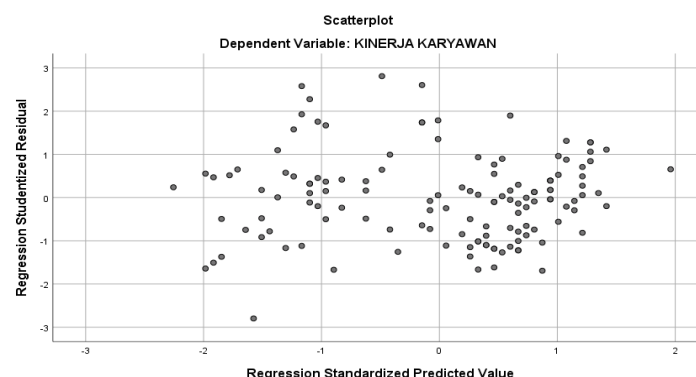
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		134
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.62106928
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.060
	Negative	-.038
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data penelitian diolah, SPSS,2025

Berdasarkan hasil pengujian di atas, diketahui bahwa dari 134 responden menghasilkan nilai (Test Statistic) dan menghasilkan nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov di atas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Heterokedasitas

Heteroskedastisitas adalah kondisi di mana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada setiap pengamatan dalam model regresi. Untuk menguji adanya heteroskedastisitas, penelitian ini menggunakan Uji Glejser, yaitu dengan meregresikan variabel independen terhadap nilai absolut residual. Residual sendiri merupakan selisih antara nilai variabel Y aktual dengan nilai Y yang diprediksi, sedangkan absolut residual adalah nilai mutlak dari selisih tersebut. Suatu model dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi antara variabel independen dan absolut residual lebih besar dari 0,05.



Gambar 2 Hasil Uji Heterokedasitas (Uji Scatterplot)

Sumber : Data penelitian diolah, SPSS,2025

Berdasarkan gambar 2 terlihat bahwa titik-titik pada scatterplot tersebar di atas dan di bawah sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan model regresi

tidak mengandung heteroskedastisitas. Namun, karena keterbatasan jumlah sampel dapat memengaruhi keakuratan interpretasi scatterplot, maka diperlukan uji statistik yang lebih tepat, seperti Uji Glejser di atas, untuk memastikan tidak adanya heteroskedastisitas dalam model.

Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana memiliki fungsi untuk mencari pengaruh dari variabel independen (variabel X) terhadap variabel dependen (variabel Y).

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.718	3.828		8.547	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.389	.027	.778	14.209	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data penelitian diolah, SPSS,2025

Dari hasil uji regresi linear sederhana tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 8.377. dapat diartikan bahwa nilai konsistensi variabel Kinerja Karyawan sebesar 8.377. Koefisien regresi X sebesar 0,334. Artinya apabila Lingkungan Kerja mengalami peningkatan 1% maka Kinerja Karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,334. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif.

Uji Hipotesis

Uji Signifikasi Parsial (Uji T)

Uji t (Parsial) bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas Lingkungan Kerja (X) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 18 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.377	2.359		3.551	.001
	LINGKUNGAN KERJA	.334	.017	.175	2.040	.043

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber : Data penelitian diolah, SPSS,2025

Hasil uji T menunjukkan nilai t statistic pada variabel Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 14,209 > dari t tabel sebesar 1,978 dengan tingkat signifikansi $14,209 < 0.05$. Maka hasil yang didapatkan adalah ada pengaruh positif antara lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) maka Hipotesis diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Adjusted R digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan

semakin baik kemampuan variabel independent dalam menjelaskan prilaku variabel dependen.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.605	.602	4.639

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data penelitian diolah, SPSS,2025

Berdasarkan tabel 11 dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,602. Artinya, sebesar 60,2% dari variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi variabel lingkungan kerja, sedangkan sisanya terdapat 39,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Gema Graha Sarana Tbk Factory Cikarang, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), yang menegaskan bahwa aspek lingkungan kerja, baik fisik seperti pencahayaan, tata ruang, fasilitas, dan kebisingan, maupun nonfisik seperti hubungan dengan atasan dan rekan kerja, memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini diperkuat oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,602, yang menunjukkan bahwa 60,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor lingkungan kerja. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan perusahaan, semakin optimal pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andri Feriyanto, S. E. (2022). *PENGANTAR MANAJEMEN*. Media Tera.
- Agung Gumelar. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BPJS KETENAGAKERJAAN KOTA JAMBI*. JAMBI.
- Ajabar, S. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA.
- Andi Tenry Jaya. (2022). PENGARUH DIMENSI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADIRA MULTI FINANCE TBK, CABANG MAKASSAR. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 5.

- Andri Feriyanto, S. E. (2022). *PENGANTAR ANAJEMEN*. Media Tera.
- Arifin, M., & Ibrahim, I. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 23.
- Aulia Wardatul Umah, C. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 205.
- Ayu Wahyuni. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10 Nomor 3*, 769.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: CV.Persada.
- Effiyaldi, J. P. (2022). PENERAPAN UJI MULTIKOLINIERITAS DALAM PENELITIAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Elvis M. C. Lumingkewas, S. M. (2023). *KONSEP DASAR MANAJEMEN (Ilmu dan Seni Mengatur Organisasi)*. TAHTA MEDIA GROUP .
- Erna Novitasari, S. (2020). *DASAR-DASAR ILMU MANAJEMEN*. Anak Hebat Indonesia.
- Filadelfia Omega Lumiling, C. K. (2023). PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KUALITAS KEHIDUPAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA FRESHMART DEPARTMENT STORE BAHU). *Jurnal EMBA*, 237.
- Geovanno Harland Goni, W. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Cabang Tahuna. 330.
- Griffin Ricky, W. (2021). *Fundamentals of Management 10th edition*. Cengage Learning,.
- Gu Zhenjing, S. C. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Occupational Health and Safety*.
- Hadianto & Prasetyo. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis 10 (1)*, 35-45.
- Herwin Tri Muardi, T. D. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NATIONAL FINANCE. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 339.
- Hesty Febrianty Ika Pratiwi. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Hanyeung Java Garment.
- Kristiyani, M. (2020). Peran Indikator Kinerja Dalam Mengukur Kinerja Manajemen. 105.

- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *Jurnal Manajemen*, 578.
- Maulana Yusuf. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ARYAWAN PADA PALACE HOTEL PUNCAK.
- Merista Mazayas Tofa, A. H. (2020). Penilaian Prestasi Kerja dan Manajemen Kerja. 6.
- Mulyani, Sri Rochani (2021). *Metodologi Penelitian*. Bandung: WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG
- Purnamasari, D., & Rahayu, E. (2021). Peran Penghargaan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 24.
- Rio Widiawan, S. S. (2023). Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Upaya. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 220.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Bojonegoro: KBM INDONESIA.
- Sukarna, H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Jasa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 100-110.
- Sukmawati Haryanto. (2024). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.BANK BJB CABANG TAMANSARI KOTA BANDUNG*. Bandung.
- Sunoryondi, F. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA. *Jurnal Riset dan Ilmu Manajemen*, 1.
- Suryani & Wahyuni. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kesejahteraan Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 121-130.
- Syafrida Hani Sahir. (2021). *METODOLOGI PENELITIAN*. Bojonegoro: KBM INDONESIA.
- Undari Sulung, M. M. (2024). MEMAHAMI SUMBER DATA PENELITIAN : PRIMER, SEKUNDER, DAN TERSIER. *Jurnal Edu Research*, 112-113.
- Wirawan. (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia ; Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yandra Rivaldo, S. M. (2022). MONOGRAF PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN. In S. M. Dwi Winarni, *MONOGRAF PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN* (p. 1). Purbalingga: EUREKA MEDIA AKSARA.
- Yelvita, R. (2022). Proses Penilaian Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manaejemen*, 122-123.
- Zakki, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja . *Jurnal Perbankan Syariah dan Ekonomi Syariah* , 56.