

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Heulang

Rennie Rennie

Program Magister Fakultas Ekonomi IBM Asmi, Jakarta, Indonesia

Email: renniesagrang@gmail.com

Sri Sundari

Fakultas Ekonomi IBM Asmi, Jakarta, Indonesia

Email: sri.sundari@gmail.com

Marisi Pakpahan

Fakultas Ekonomi IBM Asmi, Jakarta, Indonesia

Email: marisipakpahan@ibmasmi.ac.id

Korespondensi penulis: renniesagrang@gmail.com

Abstract: Employee performance refers to the abilities, skills and work results demonstrated by an employee in carrying out their duties and responsibilities. This includes the extent to which an employee is successful in achieving the goals and standards that have been set, both in terms of quality and quantity. Employee performance can also be influenced by various factors, including work environment, job satisfaction, and other personal factors. The aim of this research is to examine and analyze the influence of the work environment on employee performance which is mediated by employee job satisfaction at PT. Heulang. The research subjects were all employees of the production department of PT. Heulang with 115 employees. The method used in this research is quantitative causality research using saturated sampling techniques. Data collection was carried out using a questionnaire that had been tested by SEM PLS. The results of this research show that the work environment has a significantly positive effect on employee performance, apart from that the work environment also mediates employee job satisfaction which can influence employee performance.

Keywords: Work Environment; Performance; Job Satisfaction

Abstrak: Kinerja pegawai mengacu pada kemampuan, keterampilan dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini mencakup sejauh mana keberhasilan seorang pegawai dalam mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan faktor pribadi lainnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan pada PT. Heulang. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Heulang dengan 115 karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif kausalitas dengan dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang telah teruji SEM PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, selain itu lingkungan kerja juga menjadi mediasi kepuasan kerja pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja; kinerja; Kepuasan Kerja

LATAR BELAKANG

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor utama dalam mempertahankan konsistensi perusahaan untuk menghadapi persaingan dengan perusahaan pesaing. Untuk membantu perusahaan mempertahankan pelanggan, perusahaan perlu memiliki karyawan yang memiliki tingkat kinerjanya tinggi (Arfah, 2021). Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku dalam suatu pekerjaan. Maka dari

itu, dengan adanya karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat membantu perusahaan untuk mencapai target dan mempertahankan pasar. Seperti halnya pada perusahaan yang berkecimpung dalam pembuatan peralatan rumah tangga yang dituntut untuk memenuhi tuntutan pasar, terbuka terhadap teknologi baru agar mampu bersaing dengan produsen lain sehingga tidak kehilangan pelanggan (Aziz, 2022).

Menurut Faisal Isyomo (2023) lingkungan kerja yang dirancang dengan buruk dapat mengakibatkan kerentanan terhadap penyakit akibat kerja dan berdampak pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat bergantung pada kondisi perusahaan tempat ia bekerja. Hal ini dapat dipengaruhi baik oleh lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik. Dalam lingkungan kerja, perusahaan harus mampu menganalisis penyebab ketidaknyamanan karyawan serta bagaimana cara agar karyawan merasa nyaman dengan lingkungan yang diberikan oleh perusahaan. Apabila perusahaan gagal menciptakan lingkungan yang kondusif, maka hal ini akan sangat mengganggu konsentrasi kerja karyawan dan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan itu sendiri (Junaidi, 2021). Pada perusahaan PT. Heulang ketika menjelang siang hari kebanyakan karyawan tidak nyaman bekerja karena hawa panas dalam pabrik dan memilih untuk beristirahat lebih awal tidak sesuai dengan peraturan. Selain itu, keadaan bagian dalam pabrik yang cukup bising, serta ventilasi yang kurang menyebabkan lingkungan kerja menjadi pengap.

Masalah lingkungan kerja sudah seharusnya menjadi perhatian dari pihak manajemen perusahaan untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan dapat memfasilitasi kebutuhan karyawan maka akan mengoptimalkan kinerja karyawan. Upaya pengoptimalan kinerja dengan cara peningkatan kondisi lingkungan kerja akan lebih efektif jika didukung dengan melakukan pendekatan kepada karyawan secara individual (Nurlaela, 2021). Pendekatan individual dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan karyawan dalam pekerjaannya. Ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka akan mendorong lingkungan kerja yang lebih optimal dalam mengoptimalkan kinerja karyawan (Rico, 2023). Sebagaimana dikemukakan Natalia (2021), terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Kemudian menurut Dewi (2023), peran kepuasan kerja sebagai mediator dinyatakan positif dalam hubungan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Di perusahaan PT. Heulang, kepuasan kerja karyawan pernah menjadi masalah ketika terjadi pemerataan upah.

Kebijakan ini membuat pegawai merasa tidak puas dari segi keuangan dan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Hal inilah yang membuat perusahaan harus meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dari aspek lain, misalnya dengan meningkatkan kepuasan sosial

(hubungan atasan dan bawahan serta sesama karyawan) atau kepuasan fisik (yang disediakan fasilitas kesehatan seperti BPJS) (Sunarta,2019). Berdasarkan uraian tersebut fenomena yang ada mengenai keadaan lingkungan kerja pegawai dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai dan apabila dimediasi oleh kepuasan kerja pegawai maka akan mampu lebih mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Namun jika hal ini menurun maka akan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai dan sebaliknya jika lingkungan kerja membaik maka kepuasan kerja akan meningkat dan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu penulis bermaksud melakukan penelitian mengenai analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Heulang. Dengan latar belakang tersebut, peneliti mengajukan rumusan masalah sebagai berikut: Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Heulang?

TUJUAN PENELITIAN

Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada pt. heulang

KAJIAN TEORITIS

Kinerja karyawan merujuk pada kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini mencakup sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan-tujuan dan standar yang telah ditetapkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Gerung, 2022). Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan faktor-faktor personal lainnya. Evaluasi kinerja karyawan penting untuk membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan, penghargaan, dan pengelolaan sumber daya manusia (Pusparani, 2021).

Lingkungan kerja adalah suasana di mana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efektif. Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik (Karina, 2022). Lingkungan kerja fisik meliputi faktor-faktor seperti pencahayaan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan, sementara lingkungan kerja nonfisik meliputi struktur kerja, tanggung jawab, dan pola kepemimpinan. Lingkungan kerja yang baik dapat berdampak positif pada kepuasan dan kinerja karyawan (Suparman, 2020).

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi kerja. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku, motivasi, dan produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bagaimana suatu pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan, sehingga mereka merasa puas dan bahagia dengan pekerjaannya (Isma, 2022). Kepuasan kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan, pada akhirnya, kesejahteraan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami dan memantau kepuasan kerja karyawan mereka, serta mengambil tindakan yang diperlukan untuk meningkatkannya (Sunarta, 2019).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Afrianti (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung, termasuk faktor-faktor seperti keterbukaan, keamanan, keseimbangan hidup dan kerja, serta kesesuaian tugas, dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan pada akhirnya berkontribusi pada kinerja perusahaan. Lingkungan kerja yang baik juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan, yang kemudian memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Cindy Wijaya (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial, lingkungan kerja fisik maupun nonfisik berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung, termasuk faktor-faktor seperti keterbukaan, keamanan, keseimbangan hidup dan kerja, serta kesesuaian tugas, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dapat berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan.

Selain itu berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli Azhari (2021) terdapat bukti yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan dapat dianggap sebagai faktor penting yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif deskriptif dengan melakukan uji validitas dan uji reabilitas (Puspitasari, 2021). Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah 115 karyawan. Teknik pengumpulan sampling

yang digunakan adalah sampling jenuh sehingga jumlah responden adalah sejumlah dengan populasi yang ada yaitu sebanyak 115 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrument yang berupa angket dengan serangkaian pernyataan yang disebarkan pada responden penelitian.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif Berdasarkan Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil yang diperoleh mengenai karakteristik karyawan pada PT. Heulang menunjukkan bahwa seluruh karyawan PT. Heulang merupakan laki-laki dengan mayoritas usia 31 tahun sampai dengan 40 tahun dengan presentase 40%. Mayoritas pendidikan akhir karyawan adalah lulusan SMA sebesar 48%. Mayoritas karyawan bekerja selama 6 sampai dengan 10 tahun pada perusahaan tersebut dan bekerja pada bagian finishing yaitu sebanyak 43 karyawan. Menurut Walid Arrahman (2019) seorang karyawan merasa lebih betah atau cenderung mempunyai rasa keterikatan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungan kerjanya yang cukup lama sehingga seseorang akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

Analisis Deskriptif Berdasarkan Variabel Penelitian

1. Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan pada PT. Heulang memiliki skor rata-rata penilaian responden sebesar 3,61 yang berada dalam kategori tinggi atau pada interval 3,40 s/d 4,19. Penilaian tertinggi pada item yaitu mengenai peningkatan mutu hasil kerja dari waktu ke waktu dengan skor rata-rata 3,78 dan penilaian terendah pada item mengenai karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku dengan skor rata-rata 3,48. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dengan tetap menjaga mutu hasil kerja dari waktu ke waktu, merasa senang apabila mampu memenuhi target produksi serta disiplin ketika bekerja.

2. Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja karyawan memiliki skor rata-rata penilaian responden sebesar 3,41 yang berada kategori tinggi dengan interval 3,40 s/d 4,19. Penilaian tertinggi berada pada item hubungan yang harmonis antara sesama karyawan dengan skor rata-rata 3,54 dengan penilaian terendah pada item yaitu kesesuaian pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan dengan skor rata-rata 3,33. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden puas dengan pekerjaannya pada PT. Heulang.

3. Variabel Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja memiliki skor rata-rata sebesar 3,44 yang juga berada pada kategori tinggi dengan interval 3,40 s/d 4,19. Penilaian tertinggi berada pada item keamanan tempat kerja yang didukung dengan adanya keberadaan satpam dengan skor rata-rata 3,60 dan penilaian terendah pada item kebisingan yang ada dalam pabrik dengan skor rata-rata 3,35. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden merasa bahwa lingkungan kerja yang ada sudah kondusif dan mendukung proses kerja karyawan bagian produksi.

Pengujian Model Penelitian

1. Model Struktural (Inner Model)

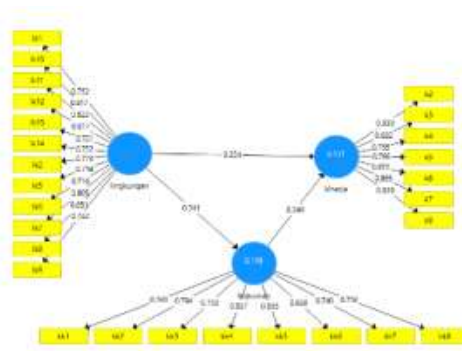
Berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan pengaruh dari variabel eksogen terhadap variabel endogen, diperoleh nilai R Square pada konstruk kepuasan kerja sebesar 0,116 yang berarti lingkungan kerja mampu menjelaskan pengaruhnya pada kepuasan kerja sebesar 11,6%. Dari hasil uji diperoleh nilai R Square pada konstruk kinerja sebesar 0,151 yang artinya lingkungan kerja dan kepuasan kerja mampu menjelaskan pengaruhnya pada kinerja karyawan sebesar 15,1% dan sisanya oleh factor lain, walaupun hanya 15% melihat dari banyaknya factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dapat dikatakan 15% itu sendiri adalah angka yang cukup besar.

Tabel 1. Uji Model Struktural

	R Square
kepuasan	0.116
kinerja	0.151

2. Model Pengukuran (Outer Model)

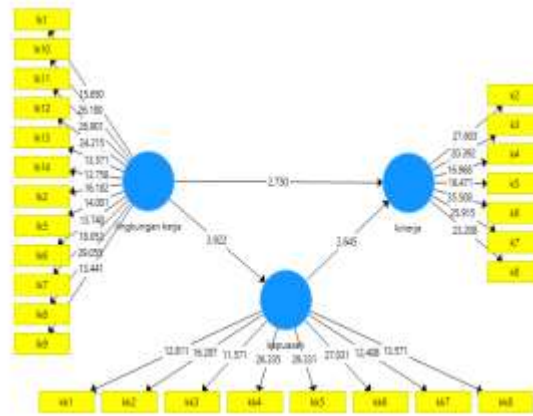
Model pengukuran ini digunakan untuk melihat indikator penelitian apa saja yang valid dan reliabel, serta indikator yang tidak valid dan reliabel. Berikut adalah hasil pengujian pada path diagram.



Gambar 1. Path Diagram

3. Model Pendugaan Parameter

Estimate for path coefficients adalah nilai koefisien jalur atau besarnya pengaruh suatu konstruk lingkungan kerja yang dilakukan dengan prosedur bootstrapping.



Gambar 2. Bootstrapping

Dapat dijelaskan hubungan antara konstruk penelitian atau pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Pengujian Hipotesis Untuk melakukan pengujian ini peneliti menggunakan P-Value. Hasil inilah yang digunakan untuk menolak atau menerima hipotesis digunakan probabilitas, maka H_a diterima jika nilai p **Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian didapati pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai original sample estimate sebesar 0.341 yang artinya memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai p-values sebesar 0.000 yang berarti memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja Memiliki Pengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang ditemukan, pengaruh kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai original sample estimate sebesar 0.240 yang berarti memiliki pengaruh yang positif. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai p-values sebesar 0.008 yang berarti memiliki pengaruh yang signifikan. Dari penelitian ini didapati bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara Positif

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja yang disediakan nyaman dan mempunyai fasilitas yang memadai maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Pada distribusi penilaian variabel lingkungan kerja, keamanan pada lingkungan kerja memiliki rerata terbesar yaitu 3,60 yang berarti keamanan memiliki pengaruh terbesar terhadap kenyamanan lingkungan kerja karyawan pada PT. Heulang.

Namun sebaliknya, apabila lingkungan SP Alumunium terdapat kebisingan yang mengganggu konsentrasi kerja karyawan dan kondisi udara yang tidak bersih karena mengandung debu halus yang dapat menyebabkan PAK, maka lambat laun akan menurunkan kinerja karyawan PT. Heulang. Hasil penelitian ini mendukung riset terdahulu yaitu Lince Siringoringo (2022) Lingkungan kerja seperti tempat kerja dan tata letak tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan saat bekerja. Lingkungan kerja yang dirancang dengan buruk, perabotan yang tidak sesuai, kurangnya ventilasi, pencahayaan yang tidak tepat, kebisingan yang berlebihan, tindakan keselamatan yang tidak memadai dalam keadaan darurat dan kurangnya alat pelindung diri mengakibatkan kerentanan terhadap penyakit akibat kerja dan berdampak pada kinerja karyawan. Sejalan dengan pendapat Widiana (2023) yaitu lingkungan kerja atau situasi kerja yang memberikan kenyamanan akan mendorong kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mempunyai fasilitas yang memadai, serta kepuasan kerja seperti hubungan yang harmonis antar karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada distribusi penilaian variabel lingkungan kerja, keamanan pada lingkungan kerja memiliki rerata terbesar yang berarti keamanan memiliki pengaruh terbesar terhadap kenyamanan lingkungan kerja karyawan pada PT. Heulang. Sedangkan pada distribusi penilaian variabel kepuasan kerja yaitu hubungan satu karyawan dengan karyawan lain memiliki rerata terbesar yang berarti pada perusahaan tersebut kepuasan karyawan paling besar dipengaruhi oleh keharmonisan ditempat kerja. Namun sebaliknya, apabila lingkungan yang ada memiliki suara yang bising atau memiliki sirkulasi udara yang buruk dan karyawan tidak memiliki hubungan yang harmonis dengan atasan maka akan menurunkan tingkat kinerja karyawan seperti menurunnya tingkat pencapaian target. Hasil riset ini mendukung riset sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Irma (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, serta kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil uji menyakinkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Maka dari itu, hasil penelitian yang telah didapatkan dalam penelitian ini mendukung penelitian–penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga adanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif maka akan mengoptimalkan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis I diterima. Lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan, sehingga adanya kepuasan kerja menyebabkan lingkungan kerja menjadi semakin kondusif dan berpengaruh pada semakin optimalnya kinerja karyawan PT. Heulang. Dengan demikian, Hipotesis II diterima. Berdasarkan hasil penelitian, saran yang diajukan oleh penulis adalah Perusahaan PT. Heulang perlu memperhatikan lebih penerangan ditempat kerja karyawan sehingga karyawan terfasilitasi oleh perusahaan, sirkulasi udara dengan memberikan sarana pertukaran udara

DAFTAR REFERENSI

- Afrianti, Ayu. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Indah Logistik Pekanbaru. Universitas Islam Riau Pekanbaru. <https://repository.uir.ac.id/19154/1/165210214.pdf>
- Arfah, Muhammad. (2021). Strategies For Increasing The Performance Of Employees In. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Bulumario Pasangkayu City. Profitability: Jurnal Ilmu Manajemen p-ISSN: 2714-6332–e-ISSN: 2714-6324 Vol.5 Nomor 1 Februari 2021
- Azhari, Zulkifli. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. FORUM EKONOMI,23(2)2021,187-193 <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI>
- Aziz, Nur. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard (Studi Kasus Universitas Tangerang Raya). MAMEN (Jurnal Manajemen). journal.literasisains.id/index.php/MAMEN e-ISSN 2809-8099 | p-ISSN 2810-0484 Vol. 1 No. 2 (April 2022) 168-177. 10.55123/mamen.v1i2.218
- Dewi, N.K.I.L, Mahayoga. (2023). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Badung. Widya Amrita:Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Pebruari 2023, Vol. 3 (No. 2): Hal 298-311 e-ISSN 2774-7085. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/2497/1473>
- Gerung, C. Jenifer, dkk. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja Pns Dan Thl Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Di Masa Pandemi Covid-19. Jurnal EMBA Vol. 10 No. 2 April 2022, Hal. 418-428. ISSN 2303-1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39416/36310>
- Irma, Ade, Muhammad Yusuf. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. JURNAL MANAJEMEN - VOL. 12 (2) 2020, 253-258 <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN>

- Isma, Aglam Syah. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Planet Beckham 18 Di Kabupaten Gowa. *Jurnal Economix* Volume 10 Nomor 2 Desember 2022. <https://ojs.unm.ac.id/economix/article/download/44262/20458>
- Isyomo, Faisal.D.W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sumber Rejeki. *Jurnal Aktualisasi Pengabdian Masyarakat (Akdimas)* Vol. 1, No. 1, Juni 2023, Hal.55-72. <https://jurnalfaktarbiyah.iainkediri.ac.id/index.php/akdimas/article/download/1533/579>
- Junaidi, Junaidi. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik*. E-ISSN: 2747-1993, P-ISSN: 2747-2000. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4>
- Karina, Vicky. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. Volume 2 Issue 1, Juni 2020 <https://ejournal.unsub.ac.id/index.php/bisnis>
- Nurlaela, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 7 No. 1, Bulan April Tahun 2021 P-ISSN: 2476-8782. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMAJM/article/view/29308/17853>
- Pararang, Natalia C.P. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, Vol. 2 No. 2, 2021 e-ISSN. 2723-0112. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/viewFile/33793/31948>.
- Pusparani, Mellysa. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. Volume 2, Issue 4, Maret 2021 E-ISSN 2686-4924 P-ISSN 2686-5246. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4>
- Puspitasari, Wahyu Dwi. (2021). Pengujian Validasi Isi (Content Validity) Angket Persepsi Mahasiswa Terhadap Pembelajaran Daring Matakuliah Matematika Komputasi. *Focus ACTION Of Research Mathematic* Volume 4, No. 1, Desember, 2021 Page 77 – 90. <https://doi.org/10.30762/factor-m.v3i2.3226>
- Rico, dkk. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kapuas Kuala. *Journal on Education* Volume 05, No. 04, Mei-Agustus 2023, pp. 13228-13242 E-ISSN: 2654-5497, P-ISSN: 2655-1365. <http://jonedu.org/index.php/joe>
- Siringoringo, Lince, Sjamsul. R, Heslina, dkk. (2023). Kepemimpinan, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi : Sebuah studi tentang Kinerja Kerja Karyawan. Volume 5 Issue 3 (2022) Pages 273 - 281 YUME: *Journal of Management* ISSN: 2614-851X(Online)
- Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi* Edisi Agustus 2019, Vol. XVI No. 2, ISSN 1412-1131, e-ISSN 2528-5750, Hal. 63-75. <https://journal.uny.ac.id/index.php/efisiensi/article/download/27421/12585>

- Suparman, H. Dadang. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Cv. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. Jurnal Ekonomedia : ISSN 2775-1406; STIE PASIM; Sukabumi, Jul-Des 2020; Vol. 09 No. 02 www.stiepasim.ac.id
- Widiana, I.K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli. Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 5 No. 1, Bulan April Tahun 2023 P-ISSN:2685-5526. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/view/58941/26728>
- Wijaya, Cindy. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Restoran Heritage Of Handayani Sidoarjo. 11501-21651-1-SM. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemenperhotelan/article/download/11501/10109>