

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SMKN 2 Buduran

Firly Maulinda Jovenka

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya, firly.17080314034@mhs.unesa.ac.id

Brilliant Rosy

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya, brilliantrosy@unesa.ac.id

Abstrak:

Definisi lingkungan kerja ialah sebagai seluruh hal yang ada dalam lingkup pekerja dan menjadi faktor yang berpengaruh untuk melaksanakan tanggung jawab maupun tugas yang diberikan. Setiap lembaga lingkungan kerja sudah banyak memberikan bukti dari berbagai riset telah memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, sebagaimana yang diteliti pada jurnal artikel ini. Bentuk riset berupa penelitian kuantitatif dengan analisis regresi dengan tujuan dapat melakukan analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Data penelitian didapatkan dengan metode survei ekspansi dengan cara memberikan kuisioner dengan penambahan modul skala likert. Responden penelitian adalah karyawan di SMKN 2 Buduran sejumlah 20 orang. Analisis data menggunakan teknik analisis regresi sederhana serta uji T sebagai uji hipotesis. Hasil analisa penelitian yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil uji T mendapatkan nilai taraf kepercayaan sebesar 5% yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di SMKN 2 Buduran.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Setiap organisasi maupun perusahaan pada jaman globalisasi dituntut untuk mempunyai sistem manajemen yang unggul dan baik. Sistem manajemen dapat dikatakan baik apabila didalam sebuah organisasi memiliki SDM yang unggul dan profesional. Sumber daya manusia berperan sebagai penggerak utama didalam organisasi sehingga menjadi faktor penting dalam pelaksanaan kegiatan. Sumber daya manusia sangat identik dengan pekerja atau karyawan yang melakukan setiap tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Produktifitas karyawan dalam melakukan tugasnya dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dimana faktor tersebut memiliki dampak yang langsung maupun tidak langsung atas produktifitas karyawan suatu organisasi. Umumnya lingkungan kerja dibagi atas dua macam yakni, fisik dan non fisik. Sebagaimana yang dikutip dalam Moulana et al., (2017), lingkungan kerja fisik dilihat dari seluruh kondisi yang tempat kerja yang bisa berpengaruh pada kinerja pekerja/karyawan, sementara lingkungan non fisik yakni hubungan antar sesama pekerja, atasan ataupun bawahan yang berpengaruh pada kondisi karyawannya. Lingkungan kerja yang baik terjadi jika karyawan yang ada pada organisasi tersebut bisa melakukan segala kegiatannya dengan maksimal, sehat, aman, dan aman, begitu pula sebaliknya.

Organisasi dituntut untuk menyediakan kedua jenis lingkungan kerja baik fisik dan non fisik pada kondisi baik agar dapat menciptakan SDM yang unggul dan menjadikan karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan cara yang produktif sesuai dengan tujuan setiap organisasi. Faktor yang berpengaruh atas keberhasilan organisasi salah satunya adalah kinerja dari para karyawannya (Uysal & Kesim, 2015). Kinerja karyawan yang maksimal sangat diharapkan oleh suatu organisasi. Dengan banyaknya karyawan yang memiliki kinerja yang maksimal, maka produktifitas dalam organisasi akan meningkat secara keseluruhan. Pendapat Dessler (Moulana et al., 2017), kinerja ialah prestasi kerja yang didapatkan dari hasil perbandingan antara hasil pekerjaan dengan standarisasi yang telah ditentukan. Setiap organisasi mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang maksimal karena akan memberikan kontribusi yang optimal bagi sebuah organisasi.

Berdasarkan pendapat Mangkunegara (Utama, 2019), kinerja ialah hasil kerja yang dilihat berdasarkan kualitas/kuantitas pekerjaan yang diperoleh karyawan pada saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan selalu diharuskan untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan efektif dan seefisien mungkin pada saat menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawabnya. Pencapaian kinerja karyawan yang maksimal dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti adanya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan faktor

yang lain. Menurut pendapat P. Siagian (2010) mengemukakan faktor yang berpengaruh atas kinerja karyawan yaitu: gaji, budaya, motivasi kerja, kepuasan, lingkungan kerja, dan komunikasi. Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan harus dapat menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman, kondusif, agar membuat nyaman para karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal. Pendapat Nitisemito yang dikutip dari Logahan et al., (2012) lingkungan kerja ialah semua hal yang ada disekitar karyawan yang berpengaruh pada pelaksanaan pekerjaan yang telah diibankan.

SMKN 2 Buduran adalah sekolah kejuruan di daerah Sidoarjo yang berada di Jalan Jenggolo no. 2A, Bedrek, Siwalanpanji, Kecamatan Buduran yang memiliki beberapa kompetensi keahlian diantaranya adalah Otomatisasi Tata Kelola Perkantoran, Akuntansi dan Keuangan, Bisnis Daring dan Pemasaran, Multimedia, dan Teknik Komputer Jaringan. SMKN 2 Buduran juga memiliki visi yaitu “Terjuwudnya lembaga pendidikan dan pelatihan yang unggul dan mumpuni berdasarkan imtaq dan iptek, serta peduli dan berbudaya lingkungan.” Diharapkan bahwa seluruh karyawan tata usaha yang ada di lingkungan sekolah memiliki kinerja yang tinggi dan optimal agar tujuan organisasi dapat tercapai. Sehubungan memperhatikan lingkungan kerja yang ada di sekolah seluruh karyawan tata usaha yang ada di SMKN 2 Buduran. Kinerja karyawan tata usaha di SMKN 2 Buduran bisa mengukur kinerja para karyawannya yang dilihat dari hasil pekerjaan yang diberikan dalam sebuah pekerjaan yang diibankan kepadanya.

Dilakukannya penelitian ini karena dipandang penting untuk mengetahui dan memperbaiki kondisi lingkungan kerja yang ada di SMKN 2 Buduran. Terdapat berbagai literatur yang membahas tentang kondisi lingkungan kerja namun belum terdapat penelitian yang memfokuskan pada lingkungan kerja di SMKN 2 Buduran, sehingga penelitian ini harus dilakukan. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan tanggal 8-10 Februari 2021 terhadap karyawan tata usaha sejumlah 20 orang dan juga lingkungan tempat mereka bekerja. Dapat dijelaskan bahwa terdapat beberapa permasalahan yang ada di dalam lingkungan kerja tersebut. Permasalahan pertama yakni terkait dengan suhu udara di beberapa bagian di dalam ruangan tata usaha berbeda dengan suhu udara di bagian lain dikarenakan luasnya ruangan dan juga kurangnya jumlah pendingin ruangan yang tersedia. Permasalahan kedua yakni terdapat ventilasi tertutup, sehingga udara di dalam ruangan tidak bersirkulasi dengan baik yang berpengaruh pada karyawan yang akan bekerja di area lingkungan tersebut. Permasalahan ketiga yaitu terbatasnya jumlah alat peredam kebisingan. Kebisingan yang ditimbulkan dari

bunyi-bunyi yang mengganggu akan menyebabkan hilangnya fokus karyawan dalam melaksanakan dan menjalankan pekerjaan yang diembannya. Dan permasalahan terakhir yaitu masih terdapat beberapa file yang berserakan di dalam ruangan kerja karyawan tata usaha.

Hasil pelaksanaan obesrvasi selain terkait masalah lingkungan kerja yang tersedia, juga terkait dengan kinerja karyawan tata usaha di SMKN 2 Buduran. Kinerja dari beberapa karyawan tata usaha masih belum sesuai dengan harapan dari organisasi, yang dilihat dari belum selesainya pekerjaan mereka sesuai dengan *dealine* dan juga dibutuhkan waktu yang cukup lama ketika mereka dihadapkan dengan mengerjakan pekerjaan mendadak yang diberikan kepada karyawan. Tentunya permasalahan tersebut perlu diperbaiki agar tidak menjadi hambatan dalam mempengaruhi kualitas kinerja karyawan di SMKN 2 Buduran. Dari adanya beberapa fenomena diatas, maka peneliti melakukan riset untuk melihat adanya pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di SMKN 2 Buduran Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Penelitian dengan metode kuantitatif dimana Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa, “dasar dari metode penelitian ialah cara ilmiah dalam memperoleh data untuk berbagai tujuan maupun kegunaan yang beragam”. Tujuan dari adanya metode penelitian untuk membantu peneliti menemukan, membuktikan, dan mengembangkan permasalahan sehingga dapat terselesaikan. Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan penyelesaian dari isu dengan metode survey eksplanasi dengan pendekatan kuantitatif. Hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₀: Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di SMKN 2 Buduran

H₁: Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di SMKN 2 Buduran

Populasi penelitian yakni semua karyawan tata usaha dengan jumlah 20 karyawan. Dalam pengambilan jumlah sampel penelitian peneliti menggunakan teknik sampel jenuh karena responden berjumlah kurang dari 30, dimana menurut pendapat Sugiyono (2014) teknik sampel jenuh mengambil seluruh jumlah populasi. menjadi sampel. Dalam mengumpulkan data penelitian memakai kuisisioner dengan model skala *likert*. Menurut pendapat Budiaji, (2013), “skala likert melakukan pengukuran dengan sifat seperti sikap/pengetahuan dengan jumlah skor yang didapatkan dari pertanyaan dengan skala ukur secara interval”.

Angket yang disebarakan pada karyawan di SMKN 2 Buduran. Angket dibuat berdasarkan indikator setiap variabel dan sudah tersusun untuk mendapatkan hasil penelitian yang memuaskan. Proses pengisian kuisisionerl dilakukan dengan sifat tertutup, dimana pernyataan

yang tersedia telah memiliki alternatif jawaban yang berguna untuk memudahkan responden dalam menjawab. Sebelum menyebarkan angket kuisisioner kepada responden sebenarnya, terlebih dahulu dilakukan uji instrument guna menguji kelayakan setiap butir instrument yang tersedia dengan uji validitas dan reliabilitas kepada responden diluar sampel sebenarnya. Skala *likert* meliputi dua bagian yakni angket pengukuran pendapat karyawan tentang lingkungan kerja sejumlah 10 butir pertanyaan dengan indicator meliputi kondisi kerja (penerangan, sirkulasi udara, sarana prasarana dan keamanan), hubungan kerjasama karyawan baik dengan pimpinan maupun dengan sesama karyawan, dan angket untuk mengukur pendapat karyawan tentang kinerja yang dilakukannya sejumlah 10 butir pertanyaan dengan indicator meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan pelaksanaan tugas.

Teknik analisis berupa analisis inferensial dengan memakai uji asumsi klasik, uji analisa regresi sederhana, uji koefisien determinan (R^2), dan uji T (Uji Hipotesis). Teknik analisis regresi sederhana dipakai untuk mengetahui pengaruh dari sebuah varian, sedangkan uji T digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen, sementara uji koefisiensi determinasi dipakai dalam pengukuran pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Data berupa angka yang kemudian akan diolah dan dianalisis dengan bantuan aplikasi SPSS versi 21. Sebelum dilakukannya uji analisis regresi sederhana maka kelayakan data dapat dilakukan dengan cara uji asumsi klasik; uji normalitas serta uji linearitas pada data sebagai syarat kelayakan model untuk melakukan uji selanjutnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian membahas data dari adanya pengaruh variabel bebas (X) yakni lingkungan kerja dengan variabel terikat (Y) yakni kinerja karyawan. Hasil jawaban 20 responden dari karyawan tata usaha di SMKN 2 Buduran terkait dengan kuisisioner mengenai lingkungan kerja dan juga kinerja karyawan yang masing-masing variabel memuat 10 soal/pertanyaan, kemudian jawaban tersebut akan dianalisa dengan menggunakan metode analisa inferensial. Metode analisa inferensial akan menggunakan teknis analisis regresi sederhana. Data yang telah diperoleh akan dilakukan perhitungan melalui uji asumsi klasik yakni uji normalitas dan uji linearitas terlebih dahulu sebagai syarat kelayakan model untuk melakukan uji analisis regresi sederhana.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Table 1. Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	20
Normal Parameters ^{a,b} Mean	.0000000
Std. Deviation	2.57007065
Most Extreme Differences Absolute	.283
Positives	.178
Negatives	-.283
Kolmogorov-Smirnov Z	1.264
Asymp. Sig. (2-tailed)	.082

Sumber: Diolah Peneliti, 2021

Hasil pengujian diatas memperlihatkan uji normalitas yang dilakukan memperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.082, nilai ini lebih besar dari nilai probabilitas sebesar 0.05, dimana model regresi terdistribusi normal.

Uji Linearitas

Table 2. Uji Linearitas

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja*lingkungan kerja	Between Groups	(Combined) 151.000	9	16.778	2.844	.060
		Linearity 84.500	1	84.500	14.322	.006
		Deviation from Linearity 66.500	8	8.313	1.409	.300
	Within Groups	59.000	10	5.900		
	Total	210.000	19			

Sumber: Diolah Peneliti, 2021

Dasar pengujian linearitas disimpulkan dengan dua cara yaitu membandingkan nilai signifikansi dengan probabilitas, dan juga membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Dilihat dari hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa: 1) berdasarkan nilai hasil signifikansi (Sig.) diperoleh nilai dari Deviation from Linearity Sig. sebesar $0.300 > 0.05$. 2) berdasarkan nilai yang diperoleh F hitung adalah $1.409 < 3.07$. Maka, terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

Uji Heteroskedastisitas

Table 3. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std.Error	Beta			
1	(Constant)	8.948	3.865		2.315	.033
	X1	-.159	.085	-.402	-1.861	.079

Sumber: Diolah Peneliti, 2021

Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui nilai signifikansi (Sig.) yang diperoleh. Berdasarkan hasil analisis diatas maka dapat diketahui bahwa nilai Sig. sebesar $0.079 > 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Sederhana

Table 4. Hasil Analisa Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std.Error	Beta			
1	(Constant)	26.107	6.030		4.329	.000
	Lingkungan Kerja	.464	.133	.634	3.481	.003

Sumber: Diolah Peneliti, 2021

Berdasarkan data 20 responden, hasil uji yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS 21 maka hasil perhitungan analisis regresi sederhana dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah $b = 0.464$, $a = 26.107$, maka dapat dirumuskan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b X$$

$$\text{Kinerja karyawan} = 26.107 + 0.464X$$

Dilihat dari hasil tersebut dijelaskan bahwa konstanta sebesar 26.107 berarti saat lingkungan kerja (variabel x) diabaikan atau nol, maka kinerja karyawan (variabel y) bernilai 26.107 satuan. Selanjutnya koefisien lingkungan kerja (variabel x) sebesar 0.464 berarti jika variabel x dinaikkan 1 satuan, maka kinerja karyawan di SMKN 2 Buduran naik sebesar 0.464 satuan. Koefisien variabel x bertanda positif, berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada di SMKN 2 Buduran maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien determinasi bertujuan agar bisa melihat besarnya pengaruh dari variabel lingkungan kerja (x) terhadap variabel kinerja karyawan (y) di SMKN 2 Buduran.

Table 5. Uji R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.369	2.640

Sumber: Diolah Peneliti, 2021

Dilihat dari hasil tabel menunjukkan nilai R sebesar 0.634, hal ini menunjukkan lingkungan kerja berkesinambungan sebesar 63.4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil r-square (koefisien determinasi) sebesar 0.402. Maka, lingkungan kerja 40.2% memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di SMKN 2 Buduran, sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 40.2\%) = 59.8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Uji T (Uji Hipotesis)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Table 6. Uji Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.107	6.030		4.329	.000
	Lingkungan Kerja	.464	.133	.634	3.481	.003

Sumber: Diolah Peneliti, 2021

Dapat dilihat dari tabel di atas, nilai t_{hitung} lingkungan kerja sebesar 3.481 dan tingkat taraf kepercayaan pada penelitian ini sebesar $\alpha = 0,05$. Dilihat dari tingkat taraf kepercayaan sebesar 0.05 maka di dapatkan t_{tabel} sebesar 2.101. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa hasil $t_{hitung} > t_{tabel} = 3.481 > 2.101$. Variabel lingkungan kerja dengan nilai unstandardized coefficients sebesar 0.464. Dengan ini dapat disimpulkan hipotesis penelitian ini adalah H_0 ditolak, sehingga “Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di SMKN 2 Buduran”. Pengaruh yang diberikan bersifat positif yang artinya ketika lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja menurun atau tidak sesuai dengan harapan karyawan, maka akan berdampak pada kinerja karyawan. Banyak faktor yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan seperti kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin, kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, lingkungan kerja yang mendukung untuk melakukan pekerjaan dan faktor-faktor yang lain.

Pendapat ini sependapat dengan Awan, A. G., & Tahir (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat menambah tingkat produktivitas karyawan.

Dari hasil analisa di atas, besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 40.2% sementara sisa nilai yang lain dipengaruhi faktor lain yang tidak ada dalam penelitian. Sehingga hasil keseluruhan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa lingkungan kerja harus memiliki kondisi yang baik agar memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dapat dikatakan baik dan memaksimalkan kinerja karyawan apabila memiliki beberapa faktor-faktor yang mendukung. Suratman Hadi (2019) menjelaskan beberapa faktor dalam lingkungan kerja yang dapat mendukung maksimalnya kinerja karyawan, dalam lingkungan kerja harus memiliki faktor seperti pencahayaan, sirkulasi udara, keamanan, dan yang tidak kalah pentingnya adalah hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan maupun hubungan dengan atasan.

Sejalan dengan penelitian ini, menurut pendapat Jayaweera, (2015) lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan motivasi kerja yang mana hal ini akan meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja. Hal ini didukung pula oleh penelitian yang dilakukan oleh Imam et al., (2016) dan Chanderson, (2020) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja dan juga lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian, kesimpulan yang dapat diambil bahwa pengaruh lingkungan kerja sebagai variabel bebas terhadap kinerja 20 orang karyawan tata usaha di SMKN 2 Buduran dilihat dari hasil *r-square* adalah sebesar 40.2% dan sisanya sebesar 59.8% disebabkan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini. Lingkungan kerja sebagai variabel bebas berpengaruh yang positif dan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu populasi penelitian hanya pada karyawan tata usaha, variabel yang diteliti adalah lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan penelitian ini hanya berlaku di SMKN 2 Buduran. Mengacu pada hasil analisa diatas, maka perlu upaya yang harus dilakukan khususnya pada karyawan tata usaha di SMKN 2 Buduran untuk membangun fasilitas sarana dan prasarana, lingkungan kerja yang baik, agar dapat memaksimalkan pula kualitas kinerja para karyawan yang melakukan tugasnya. Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan

saran bagi peneliti lain yang ingin menggunakan judul yang sama untuk meneliti dari faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544–15550.
- Alameeri, K., Alshurideh, M., Al Kurdi, B., & Salloum, S. A. (2021). The Effect of Work Environment Happiness on Employee Leadership. *Advances in Intelligent Systems and Computing*, 1261 AISC(April), 668–680. https://doi.org/10.1007/978-3-030-58669-0_60
- Awan, A. G., & Tahir, M. T. (2015). Impact of working environment on employee's productivity: A case study of Banks and Insurance Companies in Pakistan. *European Journal of Business and Management*, 7(1)(1), 329–347.
- Budiaji, W. (2013). Skala Pengukuran dan Jumlah Respon Skala Likert (The Measurement Scale and The Number of Responses in Likert Scale). *Ilmu Pertanian Dan Perikanan*, 2(2), 127–133. <http://umbidharma.org/jipp>
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>
- Hamid, N. Z. A., & Hassan, N. (2015). The Relationship Between Workplace Environment and Job Performance in Selected Government Offices in Shah Alam, Selangor. *International Review of Management and Business Research (RMBR)*, ISSN: 2306-9007, 4(3), 845–851.
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 79–97. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1702>
- Holid, A., & Meilani, R. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Akademik Di Sebuah Perguruan Tinggi Di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(1), 201. <https://doi.org/10.17509/jpm.v3i1.9456>
- Kamarulzaman, N., Saleh, A. A., Hashim, S. Z., Hashim, H., & Abdul-Ghani, A. A. (2011). An overview of the influence of physical office environments towards employees. *Procedia Engineering*, 20, 262–268. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2011.11.164>
- Logahan, J. M., Tjoe, T. F., & Naga, N. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia. *Binus Business Review*, 3(1), 573. <https://doi.org/10.21512/bbr.v3i1.1344>
- Moulana, F., Sunuharyo, B., & Utami, H. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI VARIABEL MEDIATOR MOTIVASI KERJA (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia,Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 44(1), 178–185.

- P. Siagian, S. (2010). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. In *Jakarta: cetakan kedelapan belas BUMI RAKSA*.
- Rosy, B. 2009. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pegawai Puskesmas Demangan Kecamatan Taman Kota Madiun. Skripsi. Universitas Sebelas Maret. Surakarta
- Samson, G. N., Waiganjo, M., & Koima, J. (2015). Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 3(12), 76–89. www.arcjournals.org
- SHAIKH, M. R., TUNIO, R. A., & SHAH, I. A. (2017). Factors Affecting to Employee's Performance. A Study of Islamic Banks. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 7(1), 312–321. <https://doi.org/10.6007/ijarafms/v7-i1/2722>
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *METODE PENELITIAN ILMIAH*.
- Suratman Hadi. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Parameter*, 4(2), 1–9. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41>
- Utama, K. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Uysal, H. T., & Kesim, E. (2015). Correlation Analytics of Blue-Collar Employees' Organizational Levels in Coal Mining*. *Open Journal of Business and Management*, 03(01), 83–95. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2015.31009>
- Workplace, K. (2012). Impact of Workplace Quality on Employee's Productivity: Case Study of a Bank in Turkey. *Journal of Business Economics and Finance*, 1(1), 38–49.