

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Indonesia

Felly Afianti

Program Studi Manajemen Universitas Bangka Belitung, Bangka Belitung

Abstrak

Dalam era globalisasi yang ditandai dengan persaingan ketat antar perusahaan, kinerja karyawan menjadi faktor kunci untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Indonesia melalui studi literatur. Lingkungan kerja yang baik, yang mencakup fasilitas memadai dan hubungan harmonis antara karyawan dan atasan, dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Hasil kajian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang diungkapkan dalam berbagai penelitian. Temuan ini menekankan pentingnya menciptakan kondisi kerja yang mendukung untuk meningkatkan kinerja individu dan tim, yang pada akhirnya dapat mendorong efektivitas organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini merekomendasikan perhatian yang lebih besar terhadap pengelolaan lingkungan kerja untuk mengoptimalkan potensi sumber daya manusia di perusahaan.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan dan Perusahaan.*

Abstract

In the era of globalization marked by intense competition between companies, employee performance is a key factor in achieving organizational goals. This study aims to analyze the influence of the work environment on employee performance in Indonesia through literature studies. A good work environment, which includes adequate facilities and harmonious relationships between employees and superiors, can improve employee comfort and productivity. The results of the study indicate that work environment variables contribute significantly to employee performance, as expressed in various studies. These findings emphasize the importance of creating supportive working conditions to improve individual and team performance, which can ultimately drive overall organizational effectiveness. This study recommends greater attention to work environment management to optimize the potential of human resources in the company.

Keywords: *Work Environment; Employee and Company Performance.*

Copyright (c) 2025 Sitti Arfah

✉ Corresponding author :

Email Address : Fellyafianty07@gmail.com

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini persaingan antar perusahaan semakin ketat. Agar suatu perusahaan dapat bertahan dan bersaing, salah satu hal yang dapat dilakukan adalah melakukan perbaikan pada sumber daya manusianya. Perbaikan dimaksudkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Karena hanya dengan kinerja karyawan yang baik perusahaan dapat memenangkan persaingan dan akhirnya dapat membuat perusahaan mencapai tujuannya. Begitu pentingnya kinerja karyawan, sehingga sumber daya manusia organisasi menjadi vital. Kinerja karyawan harus dilihat dari kinerja karyawan secara individu maupun kinerja secara tim. Pengaturan ini meliputi masalah disiplin, motivasi, lingkungan kerja, dan lain sebagainya. Hal tersebut harus dilakukan sedemikian rupa agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2020).

Sumber daya manusia merupakan komponen yang paling krusial dalam suatu organisasi, karena memiliki peran sebagai penggerak dan pengendali kegiatan organisasi. Semua organisasi pasti akan berusaha semaksimal mungkin untuk membenahi bentuk dan meningkatkan kualitas kinerja karyawannya dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Salah satu aset paling penting bagi sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia, karena perannya krusial dalam kelangsungan hidup perusahaan. Struktur dan tujuan organisasi dibentuk berdasarkan berbagai visi demi kepentingan manusia, dan pelaksanaan misinya dikelola oleh individu. Dengan demikian, manusia menjadi faktor strategis dalam setiap aktivitas organisasi. Organisasi perlu menyadari potensi tenaga kerja mereka, terutama di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Kinerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, yang pada gilirannya berpotensi meningkatkan keuntungan (Riyanto et al., 2017).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri mereka maupun dari luar. Faktor internal mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap, serta perilaku yang memengaruhi kinerja. Sementara itu, faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan atasan, hubungan antar karyawan, dan lingkungan kerja di tempat mereka beroperasi (Novriani Gultom & Nurmayasroh, 2021).

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan kunci kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kelangsungan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan (Widiasworo, 2014; Jayaweera, 2015; Samson, Waiganjo, & Koima, 2015; Malik, Ahmad, Gomez, & Ali, 2011).

Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan karyawan dengan kinerjanya. Penelitian Raziq & Maulabakhsh (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Indonesia dengan metode studi literatur.

A. LINGKUNGAN KERJA

1. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan merupakan segala sesuatu yang berada di luar perusahaan tetapi mempunyai pengaruh terhadap pertumbuhan dan perkembangan perusahaan (Surjosuseno, 2015). Secara umum lingkungan tidak dapat dikendalikan oleh perusahaan sehingga perusahaan harus menyesuaikan diri dengan lingkungan tersebut. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang dapat memberikan motivasi dalam bekerja (Sofyan, 2013).

Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Apabila karyawan menyenangi lingkungan kerja tempat ia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman dalam bekerja, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja yang digunakan pun menjadi efektif. Lingkungan kerja meliputi hubungan kerja yang terbentuk antar sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja (Maidiyanto et al., 2021).

Menurut Siagian & P, (2014:56) lingkungan kerja merupakan lingkungan tempat karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Budi W. Soetjipto (2008:87) mengemukakan lingkungan kerja merupakan segala hal atau unsur yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik maupun buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lain halnya menurut Sedarmayanti, (2017:23) yang mengemukakan bahwa suatu tempat yang mempunyai suatu kelompok yang di dalamnya terdapat beberapa sarana penunjang untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

2. Indikator Lingkungan Kerja

Beberapa tokoh memaparkan beberapa faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, Robbins menyatakan bahwa "faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu: temperatur, kebisingan, pencahayaan, dan kualitas udara" (Robbins, 2003). Menurut Nitisemito, beberapa faktor yang dapat termasuk dalam lingkungan kerja dan pengaruhnya yang besar terhadap semangat kerja dan kegairahan kerja antara lain: pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, pencahayaan, musik, keselamatan, kebisingan (Nitisemito, 2010:110).

Sedangkan menurut Sedarmayanti yang merupakan faktor lingkungan kerja antara lain: pencahayaan, temperatur udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keselamatan kerja, hubungan karyawan. Menurut Siagian (2014:58), terdapat 2 indikator lingkungan kerja pada perusahaan yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

- 1) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan fisik yang ada di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa hal yaitu: Indikatornya yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja
 - b. Peralatan kerja yang memadai
 - c. Fasilitas
 - d. Tersedianya sarana transportasi
- 2) Lingkungan Kerja Non Fisik. Lingkungan kerja non fisik merupakan terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dengan atasan. Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator, yaitu:
- a. Hubungan antar rekan kerja yang tingkat
 - b. Hubungan atasan dengan karyawan, dan
 - c. Kerjasama antar karyawan.

B. Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Bernardin dalam Sudarmanto (2014:8) mengacu pada pemahaman sebagai suatu hasil. Kinerja merupakan catatan hasil yang dihasilkan (dihasilkan) untuk suatu fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama kurun waktu tertentu. Lebih lanjut, menurut Murphy dalam Sudarmanto (2014:8), kinerja mengacu pada pemahaman sebagai serangkaian perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi tempat orang bekerja. Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2014:2), "Kinerja mempunyai arti yang lebih luas, tidak hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya, kinerja merupakan hasil kerja yang mempunyai hubungan yang kuat dengan konsumen dan memberikan kontribusi secara ekonomis". Menurut Mangkunegara (2017:9), kinerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan partisipasi serikat pekerja terhadap waktu. Selain itu, kinerja yang dikaitkan dengan karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Siagian (2010:12) bahwa "kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi". Henry Simamora (2014:187) mengemukakan kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan pekerjaan yang diberikan.

2. Indikator/ Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, (2017) ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan
Kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan realitas (pengetahuan + keterampilan).
2. Motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan karyawan yang diarahkan untuk mencapai tujuan kerja.

Untuk dapat mengukur kinerja karyawan, perlu ada aspek-aspek yang menjadi bidang utama pencapaian bagi perusahaan yang bersangkutan. Sutrisno, (2016:152) menyatakan enam bidang utama pencapaian, yaitu:

1. Hasil kerja
Hasil kerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas yang dihasilkan serta sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan kerja
Tingkat pengetahuan kerja karyawan berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan yang secara langsung akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas hasil yang dikerjakannya.
3. Inisiatif
Tingkat inisiatif dalam menghadapi masalah-masalah yang timbul selama pelaksanaan tugas pekerjaannya.
4. Kecekatan mental
Sejauh mana seorang karyawan mampu dan cepat menerima instruksi kerja, menyesuaikan diri dengan cara kerja, dan situasi kerja yang ada.
5. Sikap
Sikap merujuk pada semangat kerja dan sikap positif seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.
6. Disiplin waktu dan ketidakhadiran
Berkaitan dengan ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Menurut Simanjuntak (2003:11-13) Kinerja setiap orang oleh banyak faktor dapat digolongkan menjadi 3 kelompok, yaitu :

1. Kompetensi Individu, yaitu keterampilan dan ketrampilan untuk melakukan pekerjaan.
2. Dukungan Organisasi, kinerja setiap orang sangat tergantung pada dukungan organisasi yang berupa pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta syarat dan ketentuan kerja.
3. Kinerja setiap orang sangat tergantung pada kemampuan manajerial dari pimpinan atau pimpinannya.

METODOLOGI

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Adapun metode yang digunakan pada penelitian ini adalah studi pustaka (library research). Studi Pustaka yaitu metode dengan pengumpulan data dengan cara memahami dan mempelajari teori-teori dari berbagai literatur yang berhubungan dengan penelitian tersebut. Pengumpulan data tersebut menggunakan cara mencari sumber dan menkontruksi dari berbagai sumber contohnya seperti buku, jurnal dan risetriset yang sudah pernah dilakukan. Bahan pustaka yang didapat dari berbagai referensi tersebut dianalisis secara kritis dan harus mendalam agar dapat mendukung proposisi dan gagasannya (Adlini et al., 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kajian literatur telah ditemukan beberapa artikel yang menunjukkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Putri et al., 2019) yang berjudul "The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline" menunjukkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, tempat kerja yang kondusif, serta hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan akan memberikan rasa nyaman bagi karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dan adanya dukungan dari lingkungan sosialnya, karyawan akan terpacu untuk bekerja dengan baik.

Penelitian lain juga yang dilakukan oleh (Maidiyanto et al., 2021) yang berjudul "The Effect Of Work Motivation, Work Environment And Quality Of Communication On Employee Performance At The Regional Secretariat Of South Kalimantan Province, Indonesia" Tanggapan responden dari 184 sampel yang telah diberikan kuesioner untuk variabel lingkungan kerja dapat diuraikan sebagai berikut: Berdasarkan hasil jawaban responden dapat diketahui jumlah skor kuesioner responden terhadap variabel motivasi adalah 30,980 yang berarti sangat tinggi. Hasil penelitian bahwa dari hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 5,331 > t tabel 1,653 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti terdapat pengaruh kualitas komunikasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Artinya lingkungan kerja mempengaruhi pekerjaan seorang pegawai terutama dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang baik akan mampu membuat mereka merasa nyaman dan aman dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Imam Sucipto et al., 2022) dengan judul penelitian "Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment: Their Effects on Employee Performance at PT TRAD Indonesia". Dari hasil penelitian ini juga dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan diketahui pengaruhnya positif. Hal ini ditunjukkan dengan angka koefisien regresi yang bernilai positif yaitu sebesar 0,159. Artinya apabila perusahaan meningkatkan lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Untuk dapat melaksanakan tugas, karyawan harus bekerja dengan penuh semangat dan kegembiraan. Dan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja dan kegembiraan karyawan adalah lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja nonfisik.

Penelitian yang dilakukan oleh (Arrozak et al., 2021) yang berjudul "The Effect of Work Environment, OHS, and Job Satisfaction on Employee Performance: A Case Study of Private Defense Company in Indonesia" menunjukkan hasil bahwa work environment berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap employee performance.

Terakhir penelitian yang dilakukan oleh (Dolonseda & Watung, 2020) yang berjudul "Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". Hasil analisis data ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dihadirkan oleh

instansi akan sangat bermanfaat bagi perjalanan hidup dari instansi dikarenakan tidak sedikit instansi gulung tikar disebabkan karna lingkungan kerja yang tidak baik. Lingkungan kerja yang baik yang dihadirkan oleh pegawai dan instansi akan mendorong efektivitas dari instansi tersebut didalam menjalankan roda pemerintahan. Bahkan akan memunculkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan. Diungkapkan oleh Winardi, (2007) lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

SIMPULAN

Berdasarkan kajian literatur, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Putri et al. (2019) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan hubungan yang harmonis dengan rekan kerja serta atasan dapat meningkatkan kenyamanan karyawan, sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

Selanjutnya, Maidiyanto et al. (2021) menemukan bahwa di Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, variabel lingkungan kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan hasil uji t yang mendukung hipotesis bahwa kualitas lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja sehari-hari pegawai.

Imam Sucipto et al. (2022) juga mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan di PT TRAD Indonesia, dengan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Arrozak et al. (2021) dan Dolonseda & Watung (2020) memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan sangat berkontribusi terhadap efektivitas pegawai serta mendorong semangat kerja. Penelitian tersebut menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencegah dampak negatif yang mungkin timbul dari lingkungan kerja yang tidak mendukung.

Referensi:

- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 974–980. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394>
- Arrozak, J. R., Suhendra, A. A., & Mufidah, I. (2021). The Effect of Work Environment, OHS, and Job Satisfaction on Employee Performance: A Case Study of Private Defense Company in Indonesia. *International Journal of Innovation in Enterprise System*, 5(1), 78–89. <https://ijies.sie.telkomuniversity.ac.id/index.php/IJIES/index>
- Dolonseda, H. P., & Watung, S. R. (2020). Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja

- Terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 288–297. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p288-297>
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. PT Bumi Aksara.
- Imam Sucipto, Ahmad Gunawan, & Dadang Heri Kusumah. (2022). Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment: Their Effects on Employee Performance at PT TRAD Indonesia. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 1(3), 511–534. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v1i3.75>
- Maidiyanto, R., Asmui, A., & Sompia, A. T. (2021). the Effect of Work Motivation, Work Environment and Quality of Communication on Employee Performance At the Regional Secretariat of South Kalimantan Province, Indonesia. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 5(2), 122–152. <https://doi.org/10.46827/ejhrms.v5i2.1108>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, S. (2010). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia.
- Novriani Gultom, H., & Nurmayasroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., & Supriyanto, A. S. (2019). the Effect of Work Environment on Employee. *Internasional Journal or Research Granthaalayah*, 7(April), 132–140. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2653144>
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342–348. <http://www.econjournals.com>
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi* (1st ed.). Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, & P, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai bappeda. *Industrial Engineering Journal*, 2(1).
- Surjosuseno, D. (2015). Effect of work environment and work motivation on employee performance in UD production division ADA plastic factory. *Agora*, 3(2), 16–27.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Bandung: Kencana Prenada Media Group.