

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK MAYAPADA SALEMBA JAKARTA

Muhamad Sidiq Dinur Falah¹, Wiwit Damayanti², Deni Indra Purnama Koto³
Program Studi Manajemen, Universitas Mitra Bangsa
Email: muh@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work environment on employee performance at Bank Mayapada Salemba Jakarta. A quantitative approach with a saturated sampling technique was used, involving 78 employees. Data analysis employed simple linear regression. The results show that the work environment has a positive and significant effect on employee performance, indicated by a regression equation of $Y = 4.531 + 0.896X$. The t -count value of 18.438 > t -table 1.665 with a significance level of <0.05 proves that the work environment significantly affects employee performance. Furthermore, the coefficient of determination (R^2) is 0.817, meaning that 81.7% of employee performance variation can be explained by the work environment, while the remaining 18.3% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: *Work Environment, Employee Performance, Regression Analysis*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mayapada Salemba Jakarta. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, melibatkan 78 karyawan. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4,531 + 0,896X$. Nilai thitung sebesar 18,438 > ttabel 1,665 pada taraf signifikansi <0,05 membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,817 menunjukkan bahwa 81,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, sedangkan sisanya 18,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Analisis Regresi

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling berharga dalam organisasi karena tidak hanya berperan sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan sering dijadikan tolok ukur keberhasilan organisasi, sehingga perusahaan harus melakukan evaluasi yang berkesinambungan untuk memastikan setiap individu bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan (Anisah & Rahmawati, 2022). Penilaian kinerja juga menjadi dasar penting bagi manajemen dalam mengambil keputusan terkait promosi, kompensasi, pelatihan, dan program pengembangan karyawan.

Salah satu faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja adalah **lingkungan kerja**. Lingkungan kerja dapat dipahami sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat bekerja, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi aktivitas kerja (Nitisemito, 2015). Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan rasa nyaman, meningkatkan semangat, dan mendorong produktivitas, sedangkan lingkungan kerja yang buruk, seperti fasilitas yang tidak memadai, ruang kerja yang sempit, suhu ruangan yang tidak stabil, atau hubungan kerja yang kurang harmonis, justru menurunkan motivasi serta hasil kerja karyawan (Sedarmayanti, 2018).

Dalam konteks industri perbankan, lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting. Bank sebagai lembaga jasa dituntut memberikan pelayanan yang prima, cepat, dan akurat kepada nasabah. Karyawan harus mampu bekerja dalam kondisi lingkungan yang mendukung agar dapat memenuhi kebutuhan dan ekspektasi nasabah. Penelitian Raziq dan Maulabakhsh (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga berdampak signifikan pada kinerja individu maupun efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Bank Mayapada Salemba Jakarta sebagai bagian dari PT Bank Mayapada Internasional Tbk menghadapi sejumlah tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang ideal. Beberapa fasilitas kerja masih kurang optimal, peralatan kantor sudah usang, ruang kerja cenderung padat, dan komunikasi antar karyawan belum sepenuhnya efektif. Kondisi ini berpotensi menghambat produktivitas, menurunkan kualitas layanan kepada nasabah, serta berimplikasi pada reputasi perusahaan. Apabila tidak segera ditangani, hal tersebut bisa berdampak pada pencapaian target perusahaan dalam jangka panjang.

Berbagai penelitian terdahulu juga memperkuat dugaan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Widiaworo dan Herm (2014) menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik berhubungan erat dengan produktivitas pegawai. Sobarna (2021) menegaskan bahwa dalam sektor perbankan, lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor utama penentu keberhasilan karyawan dalam memberikan layanan berkualitas. Temuan serupa diungkapkan Chandrasekar (2011) yang menegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja berkontribusi besar terhadap performa organisasi, baik melalui aspek fisik maupun psikologis. Bakotic dan Babic (2013) juga menemukan bahwa kondisi kerja yang baik meningkatkan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

Namun demikian, penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Mayapada masih sangat terbatas. Hal ini menunjukkan adanya celah penelitian (research gap) yang penting untuk diisi, agar manajemen perusahaan memiliki gambaran empiris mengenai bagaimana kualitas lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawannya.

Berdasarkan uraian tersebut, **pertanyaan penelitian** yang diajukan adalah: Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mayapada Salemba Jakarta?

Adapun **tujuan penelitian** ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Mayapada Salemba Jakarta.
2. Mengukur kontribusi lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.
3. Memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja.

KAJIAN PUSTAKA

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi semangat, motivasi, serta produktivitas karyawan. Nitisemito (2015) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas. Sedarmayanti (2018) menambahkan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh alat, bahan, kondisi, metode, serta pengaturan kerja, baik secara individu maupun kelompok.

Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik, yang mencakup kondisi nyata di tempat kerja seperti penerangan, suhu, kebisingan, ruang gerak, ventilasi, warna, serta sarana kerja (Tulus, 2016).
2. Lingkungan kerja non-fisik, yang berkaitan dengan hubungan sosial, komunikasi, kepemimpinan, dan iklim organisasi (Robbins & Coulter, 2017).

Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kepuasan dan kinerja, sedangkan kondisi yang buruk akan menurunkan produktivitas dan loyalitas karyawan (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Penelitian Chandrasekar (2011) menegaskan bahwa kondisi lingkungan

kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja organisasi, karena faktor fisik maupun psikologis karyawan saling terkait dengan produktivitas. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh Bakotic dan Babic (2013), bahwa kondisi kerja yang baik meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai, sementara lingkungan kerja yang buruk menurunkan semangat kerja.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai individu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Rivai, 2016). Schuler dan Jackson (dalam Priansa, 2017) mengklasifikasikan kinerja dalam tiga aspek: sifat, perilaku, dan hasil. Menurut Wirawan (2015), kinerja dipengaruhi oleh faktor internal (motivasi, kompetensi, sikap) dan eksternal (lingkungan kerja, fasilitas, kepemimpinan).

Indikator kinerja menurut Gomes (2019) mencakup:

1. Kuantitas pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan.
3. Disiplin kerja.
4. Tanggung jawab.
5. Kerjasama.

Shazila *et al.* (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi dan berimplikasi pada peningkatan kinerja. Sobarna (2021) juga menyatakan bahwa dalam sektor perbankan, kualitas lingkungan kerja menjadi salah satu faktor dominan yang menentukan kinerja pegawai. Dengan demikian, kinerja karyawan tidak hanya mencerminkan pencapaian target, tetapi juga perilaku kerja yang konsisten dengan standar organisasi.

3. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan kenyamanan bagi karyawan,

sehingga mereka lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2018), kondisi kerja yang baik dapat mengurangi kelelahan dan meningkatkan produktivitas. Hasil penelitian Widiasworo dan Herm (2014) menunjukkan adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Raziq dan Maulabakhsh (2015) yang membuktikan bahwa kondisi kerja yang mendukung berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

4. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian mendukung adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

- 1) Widiasworo dan Herm (2014) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor jasa.
- 2) Raziq dan Maulabakhsh (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai di perusahaan Pakistan.
- 3) Sari dan Hidayat (2018) menunjukkan bahwa kenyamanan ruang kerja, penerangan, dan hubungan kerja yang harmonis berkontribusi positif terhadap produktivitas karyawan.
- 4) Sobarna (2021) mengungkapkan bahwa pada sektor perbankan, kondisi lingkungan kerja menjadi faktor dominan dalam meningkatkan efektivitas kerja.
- 5) Irfan, Putra, dan Lestari (2023) juga menemukan bahwa lingkungan kerja berperan dalam membentuk loyalitas dan kinerja pegawai di perusahaan swasta Indonesia.

Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan determinan penting kinerja karyawan, baik dalam konteks industri

manufaktur maupun jasa. Namun, penelitian yang spesifik pada Bank Mayapada masih jarang dilakukan, sehingga penelitian ini mengisi celah (gap) tersebut.

5. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan kerangka pemikiran bahwa lingkungan kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi, kepuasan, dan semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

6. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H_0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mayapada Salemba Jakarta.
2. H_a : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mayapada Salemba Jakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode **deskriptif** dengan pendekatan **kuantitatif**. Metode deskriptif dipilih karena penelitian bertujuan untuk memberikan gambaran sistematis mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan data yang diperoleh dari responden. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang dikumpulkan berupa angka dan dianalisis dengan teknik statistik (Sugiyono, 2019).

1. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Bank Mayapada Salemba Jakarta yang berjumlah **350 orang**. Untuk menentukan jumlah sampel, digunakan **rumus Slovin** dengan tingkat kesalahan 10% sehingga diperoleh **78 responden**. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah **probability sampling**

dengan metode **simple random sampling**, karena memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai responden (Sugiyono, 2019).

2. Teknik Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui **kuesioner** dengan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju). Indikator variabel meliputi:

- 1) **Lingkungan kerja (X)**: penerangan, suhu, kebisingan, ventilasi, ruang gerak, kenyamanan, hubungan kerja, dan keamanan (Sedarmayanti, 2018; Tulus, 2016).
- 2) **Kinerja karyawan (Y)**: kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin, tanggung jawab, dan kerjasama (Rivai, 2016; Gomes, 2019).

3. Uji Instrumen Penelitian

Uji **validitas** dilakukan dengan menggunakan **Pearson Product Moment**. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel pada taraf signifikansi 0,05. Uji **reliabilitas** dilakukan dengan metode **Cronbach's Alpha**, dengan kriteria instrumen reliabel apabila nilai alpha $\geq 0,70$ (Ghozali, 2018).

4. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan beberapa tahap:

1. **Uji Asumsi Klasik**: meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan linearitas.
2. **Regresi Linier Sederhana**: digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan model persamaan:

$$Y = a + bX$$

3. **Uji t**: untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < 0,05$.
4. **Koefisien Determinasi (R²)**: untuk mengetahui besarnya kontribusi

lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Jenis Uji	Hasil	Keterangan
Validitas (r-hitung > 0,666)	Semua item valid	Layak digunakan
Reliabilitas (Cronbach's Alpha)	Lingkungan Kerja = 0,952; Kinerja Karyawan = 0,971	Reliabel, konsistensi baik

Seluruh item pertanyaan pada variabel lingkungan kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid karena r-hitung > r-tabel (0,666). Uji reliabilitas menghasilkan Cronbach's Alpha sebesar 0,952 untuk motivasi kerja dan 0,971 untuk kinerja karyawan, keduanya >0,70, sehingga instrumen memiliki konsistensi internal yang baik dan layak digunakan pada analisis berikutnya.

Tabel 2. Normalitas

Chi Square	df	Asymp. Sig.
Lingkungan Kerja: 12.103 ^a	14	0,894
Kinerja Karyawan 12.000 ^a	10	0,844

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Chi-Square (χ^2). Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai **χ^2 -hitung lingkungan kerja sebesar 12,103**, dan **kinerja karyawan sebesar 12.000** sedangkan nilai **χ^2 -tabel pada taraf signifikansi a: 0,05 dengan df = 12 adalah 21,026**. Karena nilai χ^2 -hitung lebih kecil daripada χ^2 -tabel, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi **normal**. Dengan demikian,

model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,904	0,817	0,815	2,318	1,955

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar **0,904**. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang **sangat kuat** antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, karena berada pada interval 0,80–1,00 (Sugiyono, 2019).

Nilai **R Square sebesar 0,817** berarti 81,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja. Sisanya sebesar 18,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Variabel	Koefisien B	Std. Error	Beta	t- hitung	Sig.
Konstanta (a)	4,531	2,135	–	3.185	0,240
Lingkungan Kerja (X)	0,896	0,059	0,9	18.438	0,000

Persamaan regresi:

$$Y = 4,531 + 0,896X$$

Interpretasi:

Konstanta (4,531) menunjukkan bahwa tanpa pengaruh lingkungan kerja, kinerja karyawan tetap berada pada level 4,531. Koefisien regresi (0,896) berarti setiap peningkatan 1 satuan pada lingkungan kerja meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,896 poin. Nilai signifikansi 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji T

Variabel	Nilai	Std. Error	T- hitung	T- tabel
Lingkungan Kerja (X)	0,896	0,059	18,438	1,665

Nilai **t-hitung = 18,438 > t-tabel = 1,665** dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Dengan demikian, hipotesis **Ho ditolak dan Ha di terima**.

2. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mayapada Salemba Jakarta. Nilai koefisien regresi sebesar 0,896 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Nilai R² sebesar 0,817 menandakan bahwa 81,7% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh faktor lingkungan kerja.

Temuan ini mendukung teori Nitisemito (2015) dan Sedarmayanti (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja mampu meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan. Aspek fisik, seperti pencahayaan, tata ruang, ventilasi, dan fasilitas kerja yang memadai, serta aspek nonfisik, seperti komunikasi efektif, hubungan antarpegawai yang harmonis, dan kepemimpinan yang mendukung, terbukti mendorong peningkatan kinerja.

Hasil penelitian juga konsisten dengan penelitian terdahulu. Widiasworo dan Herm (2014) menemukan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan produktivitas. Penelitian Raziq dan Maulabakhsh (2015) menunjukkan bahwa kondisi kerja yang kondusif meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Sobarna (2021) dalam konteks perbankan juga menegaskan bahwa kualitas lingkungan kerja merupakan faktor dominan dalam

efektivitas kerja. Studi internasional lain, seperti Chandrasekar (2011) serta Bakotic dan Babic (2013), memperkuat bahwa lingkungan kerja berhubungan erat dengan kepuasan dan performa organisasi.

Dalam konteks Bank Mayapada, hasil ini relevan dengan kondisi lapangan di mana masih terdapat ruang kerja yang padat, fasilitas kerja yang kurang memadai, serta komunikasi antar karyawan yang belum sepenuhnya efektif. Artinya, peningkatan kualitas lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, akan memberikan dampak nyata terhadap produktivitas dan kualitas layanan. Implikasi praktis dari temuan ini adalah manajemen Bank Mayapada perlu memprioritaskan investasi dalam perbaikan sarana kerja, pengaturan ruang, serta membangun iklim kerja yang kondusif. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga memperkuat daya saing bank dalam industri perbankan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Mayapada Salemba Jakarta, dapat disimpulkan bahwa:

1. **Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.** Hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,896, nilai t-hitung sebesar 18,438 > t-tabel 1,665, serta signifikansi 0,000 < 0,05.
2. Nilai **koefisien korelasi (R) sebesar 0,904** menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
3. Nilai **R Square sebesar 0,817** menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu menjelaskan 81,7% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya 18,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

4. Temuan ini mengindikasikan bahwa kualitas lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan kinerja karyawan di Bank Mayapada.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah:

1. Bagi Manajemen Bank Mayapada

- a) Perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik, seperti pencahayaan, ventilasi, tata ruang, dan kenyamanan fasilitas, agar karyawan dapat bekerja lebih produktif.
- b) Aspek nonfisik seperti komunikasi, hubungan kerja antarpegawai, serta dukungan dari atasan juga harus terus diperkuat untuk menjaga motivasi kerja.

2. Bagi Karyawan

- a) Diharapkan dapat menjaga hubungan kerja yang harmonis serta memanfaatkan lingkungan kerja yang tersedia secara optimal untuk meningkatkan kinerja individu maupun tim.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a) Disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dalam dunia perbankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisah, N., & Rahmawati, D. (2022). Pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 145–157.
- Bakotic, D., & Babic, T. (2013). Relationship between working conditions and job satisfaction: The case of Croatian shipbuilding company. *International Journal of Business and Social Science*, 4(2), 206–213.
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace environment and its impact on organizational performance. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1(1), 1–19.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Irfan, M., Putra, R. A., & Lestari, D. (2023). Lingkungan kerja dan loyalitas karyawan: Dampaknya terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen Kontemporer*, 11(1), 55–67.
- Indrawati, D., & Yuniawan, A. (2017). Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 233–242.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen personalia: Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Putra, R. A., & Sari, N. M. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan: Studi pada perusahaan jasa keuangan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 88–99.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Management* (13th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Shazila, A., Rahman, M., & Aziz, N. (2020). The influence of work environment on employee performance. *Journal of Management Research*, 12(3), 45–56.
- Sobarna, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada sektor perbankan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 112–121.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tulus, M. (2016). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widiasworo, H., & Herm, A. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(1), 55–64.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi, dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.