

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANGKASA PURA I CABANG BANDAR UDARA SAM RATULANGI MANADO

Injily Maramis¹, Precylia Ribka Raming², Adeleida Joroh³

¹Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

²Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

³Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

Abstrak

Dalam dunia globalisasi merupakan sebuah tantangan juga ancaman yang wajib dihadapi bagi setiap perusahaan untuk berkembang serta bersaing dengan perusahaan lain. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Angkasa Pura I Manado. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dan metode penelitian menggunakan metode penelitian Deskriptif. Penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Populasi yang diambil karyawan PT Angkasa Pura I Manado. Para karyawan yang dimaksud berjumlah 115 karyawan namun sampel yang dilibatkan berjumlah 54 responden dengan menggunakan metode Simple Random Sampling. Analisis yang digunakan adalah Analisa Statistik Deskriptif, Total Skor, Analisis Regresi Linear Sederhana serta Korelasi. Hasil analisis penelitian nilai koefisien korelasi $r = 0,688$ menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I Manado. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa peningkatan Kinerja karyawan 47,3% dipengaruhi oleh lingkungan kerja sedangkan sisanya 52,7% dipengaruhi faktor lain. Hasil Regresi sederhana menunjukkan nilai $Y=11,266+0,716X$. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I Manado. Untuk itu lingkungan kerja perlu diperhatikan dan dimaksimalkan oleh perusahaan dengan lebih mencermati faktor-faktor mengenai Lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi ataupun suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor yang sangat penting digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya, yaitu sumber daya manusia (SDM). Hal ini sejalan dengan pendapat Samsuni (2017), yang menyatakan bahwa SDM sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan yang modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi juga bergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Dalam menghadapi persaingan yang ketat, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang kompeten, dimana perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan adalah suasana dimana karyawan melakukan aktifitas setiap harinya, yang dimana lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa nyaman agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat dikerjakan dengan optimal, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Setiawan. (2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2013), yang dimaksud kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seorang karyawan dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.

Lingkungan kerja dan kinerja merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan karena memiliki keterkaitan satu sama lain dan keduanya harus seimbang karena jika keduanya seimbang hal ini bisa menciptakan lingkungan yang baik maka memungkinkan para karyawan untuk bisa bekerja dengan baik, dan begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja buruk maka akan membuat kinerja karyawan menjadi menurun, Ayu Afrianti (2020).

PT Angkasa Pura I Manado merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang pelayanan jasa kebandarudaraan, berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di perusahaan, keadaan lingkungan kerja di PT Angkasa Pura I Manado belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, hal ini dapat terlihat dari ada banyaknya voucher-voucher pelunasan piutang yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan yang membuat karyawan terganggu dan pekerjaannya menjadi terhambat, terdapat ruangan karyawan yang tidak sesuai dengan unit pekerjaan sehingga membuat , komputer yang digunakan sering mati total secara tiba-tiba sehingga dapat menghambat pekerjaan yang sedang dilakukan dan pekerjaan menjadi tertunda.

Dari beberapa masalah yang terdapat pada PT Angkasa Pura I Manado tersebut, menyebabkan lingkungan kerja yang ada belum sepenuhnya baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan ditingkatkan lingkungan kerja yang baik, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado”. Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui lingkungan kerja pada PT Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado, untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I Manado, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado, dan untuk mengetahui implementasi lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja

karyawan pada PT Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado.

Metode Penelitian

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu, variabel yang mempengaruhi (variabel independent) dan variabel yang dipengaruhi (variabel dependent). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja sebagai variabel bebas (independent) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependent). Dalam penelitian ini, populasi penelitian berjumlah 115 orang karyawan tetap pada PT Angkasa Pura I Manado. Penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode dalam pengumpulan data yaitu: Observasi, Kuesioner, dan Kajian Pustaka.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

1. Uji Validitas Instrumen Jawaban Lingkungan Kerja (X)

Untuk mengukur nilai validitas lingkungan kerja (X) ditentukan dengan melihat nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 54 sehingga nilai $r(0,05,54)$ pada Table Product Moment dan di dapat nilai $r = 0,26$. Maka hasil diperoleh validitas berada di atas 0,26 sehingga butir pertanyaan atau instrumen tersebut sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua instrumen pada variabel lingkungan kerja (X) semuanya valid karena semua instrument diatas $r = 0,26$. Sehingga variable lingkungan kerja (X) sudah layak untuk dijadikan variable penelitian.

2. Uji Validitas Instrumen Jawaban Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengukur nilai validitas instrument Kinerja Karyawan (Y) ditentukan dengan melihat nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 54 responden sehingga nilai $r(0,05,54)$ pada Table Product Moment dan di dapat nilai $r = 0,26$. Maka hasil diperoleh validitas berada di atas 0,26 sehingga dianggap butir pertanyaan atau instrument sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua instrumen pada variabel kinerja karyawan semuanya valid karena semua instrument diatas $r = 0,26$. Sehingga variable kinerja karyawan (Y) sudah layak untuk dijadikan variable penelitian.

3. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X)

Variabel lingkungan kerja memiliki koefisien keandalan atau masuk akal untuk dijadikan alat pengukuran dalam penelitian. Dimana kriteria suatu variable penelitian dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,6$. Hasil analisis koefisien reliabilitas untuk variabel lingkungan kerja yaitu 0,7 dan lebih besar dari 0,6. Hal ini mengartikan bahwa variabel lingkungan kerja (X) dinyatakan reliabel.

4. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan memiliki koefisien keandalan atau masuk akal untuk dijadikan alat pengukuran dalam penelitian. Dimana kriteria suatu variable penelitian dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,6$. Hasil analisis koefisien reliabilitas untuk variabel kinerja karyawan yaitu 0,7 dan lebih besar dari 0,6. Hal ini mengartikan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

5. Analisis Output

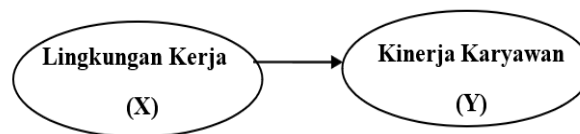
Hasil analisis korelasi dan regresi sederhana antara variabel lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini didapat nilai koefisien korelasi $r = 0,688$ menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan Kuat dan Signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Angkasa Pura I Manado. Nilai koefisien determinasi R Square yaitu $r^2 = 0,473$ menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura

I Manado 47,3% dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sedang sisanya 52,7% dipengaruhi faktor lain.

Persamaan regresi antar variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah $Y = 11,266 + 0,716X$ menunjukkan pengaruh positif. Hasil persamaan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan ditentukan oleh lingkungan kerja pada PT Angkasa Pura I Manado dengan konstanta sebesar 11,266 dan koefisien regresi variabel X sebesar 0,716 signifikan pada alfa = 0,05 dengan nilai P yang sangat kecil. Jadi apabila lingkungan kerja ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan sebesar 11,26 satuan kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I Manado. Sebaliknya jika lingkungan kerja dikurangi satu satuan maka akan menurunkan sebesar 11,266 satuan kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I Manado. Intercept yang dihasilkan dari hasil analisis sebesar 11,266 berarti tanpa adanya variabel lingkungan kerja besar skor kinerja karyawan adalah 11,266. Disini bisa terlihat apabila terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja maka akan berdampak terhadap peningkatan variabel kinerja karyawan

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan



Grafik 1: Kerangka Konsep
(Sumber: Olah Data 2024)

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki artian bahwa karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada. Jika kondisi lingkungan kerja tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja. Sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja. Hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik. Untuk memelihara dan meningkatkan lingkungan kerja yang baik adalah hal yang sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Nitisemito (2015), mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan yang dapat menimbulkan prestasi kerja yang menguntungkan bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. sedangkan jika perusahaan tidak dapat memberikan dan menyediakan lingkungan kerja yang tidak dapat memuaskan karyawannya, maka akan dapat mengurangi semangat kerja dimana karyawan akan merasa sangat terpaksa dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan ikut menurun. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan, Siagian & Khair (2018), lingkungan kerja merupakan sesuatu yang dimiliki sepenuhnya oleh karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan terhadap kewajiban yang dibebankan oleh perusahaan. Untuk itu PT Angkasa Pura I Manado perlu meningkatkan lingkungan kerja melalui evaluasi fasilitas kerja yang ada di perusahaan.

Untuk membahas pengaruh lingkungan kerja dengan peningkatan kinerja karyawan di PT Angkasa Pura I Manado ternyata mempunyai korelasi yang cukup kuat terhadap hasil kerja karyawan. Namun secara keseluruhan lingkungan kerja di PT Angkasa Pura I Manado dikategorikan baik dan dapat dilihat dari rentang skala nilai dari 3,41 – 4,21 maka nilai mean variabel Lingkungan kerja adalah 3,71 dan dikategorikan Baik. Namun lingkungan kerja yang ada di PT Angkasa Pura I belum sepenuhnya baik, namun permasalahan terkait dengan lingkungan kerja masih saja terjadi. Hal tersebut terlihat dari instrument jawaban responden temuan pada sub indikator penelitian karyawan yang ada di PT Angkasa Pura I Manado sudah baik dalam penerapannya tetapi masih ada kesenjangan atau gap walaupun sangat kecil karena di temukan masalah seperti. 1) Fasilitas untuk menyimpan voucher kurang memadai, 2) penempatan ruang kerja yang tidak sesuai dengna unit pekerjaan, dan 3) Masih ada peralatan kerja seperti komputer yang sering bermasalah.

Dari hasil observasi masih terdapat juga hal-hal yang sangat baik yang di temukan mengenai lingkungan kerja yaitu: 1) Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang lembur, 2) Sanksi yang diberikan berlaku sama untuk tiap tingkatan karyawan, dan 3) Beban kerja dibagi sesuai jabatan dari perusahaan. Akibat kurang maksimalnya lingkungan kerja tentunya akan membawa dampak terhadap penurunan kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I Manado. Untuk itu PT Angkasa Pura I Manado perlu memberdayakan dengan, 1) Tata letak ruang lebih dimaksimalkan, dan 2) Fasilitas. Hal ini sejalan juga dengan hasil temuan penelitian karyawan yang ada dimana instrument jawaban keseluruhan lingkungan kerja yang ada di PT Angkasa Pura I Manado sudah dikategorikan baik. Jika dilihat hasil analisis presentase total skor lingkungan kerja yaitu 74,7% walaupun masih terdapat kesenjangan atau Gap 25,3% yang masih perlu diupayakan agar nyaman dan tidak terganggu dalam menyelesaikan pekerjaan secara maksimal dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Angkasa Pura I Manado.

Koefisien regresi yang diuji memiliki arah koefisien yang positif dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel kinerja karyawan. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 26 diperoleh nilai thitung sebesar 4,373 dengan signifikansi <0,001. Oleh karena nilai thitung sebesar 4,083 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 2,006 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pada kelompok yang diuji memiliki perbedaan yang nyata (signifikan). Hasil ini mempunyai arti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I Manado. Hasil analisis korelasi didapat $r = 0,688$ dikategorikan mempunyai hubungan yang cukup kuat dan positif antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Besarnya pengaruh variabel bebas (Lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan) ditunjukkan oleh nilai determinasi total (R Square). Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel menunjukkan nilai R Square sebesar 0,473 mempunyai arti bahwa sebesar 47,3% kinerja karyawan PT Angkasa Pura I Manado dipengaruhi oleh lingkungan kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 52,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi 0,000 dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,716 Nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil analisis ini mempunyai arti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I Manado. Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I Manado. Begitu pula sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja maka semakin rendah tingkat kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I Manado. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam lingkungan kerja karyawan mampu diterapkan dengan baik dan berdampak nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Angkasa

Pura I Manado. Ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2001), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Temuan ini dapat diartikan bahwa apabila karyawan PT Angkasa Pura I Manado mampu meningkatkan lingkungan kerja dalam bekerja dengan cara tata letak ruang, dan fasilitas. Hal ini akan mampu memberikan kontribusi yang signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Angkasa Pura I Manado sesuai dengan sasaran mutu kerja setiap bagian kerja yang ada di PT Angkasa Pura I Manado.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Angkasa Pura I Manado, maka dapat dilakukan dengan meningkatkan lingkungan kerja terhadap karyawan dalam hal: 1) Lebih memperhatikan letak ruangan kerja agar disesuaikan dengan unit pekerjaan, 2) menyediakan tempat untuk menyimpan voucher yang berserakan di sekitar karyawan dan, 3) lebih sering memperhatikan komputer yang kurang efektif agar pekerjaan selesai dengan waktu yang ditentukan. Ini perlu dilakukan agar berbagai pekerjaan karyawan yang terkait dengan lingkungan kerja berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan yang ada di PT Angkasa Pura I Manado. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2013), berpendapat "Hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan".

Lingkungan kerja dalam penelitian ini, berhubungan dengan tingginya kinerja karyawan. Dengan kata lain, makin baik lingkungan kerja, maka makin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan, sehingga pada akhirnya karyawan mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi dan berbagai sarannya. Setiap perusahaan mengharapkan karyawan dapat berkinerja dengan baik. Untuk itu dalam rangka meningkatkan lingkungan kerja pada PT Angkasa Pura I Manado harus menjalankan 2 cara yaitu: 1) Ciptakan ruang kerja yang nyaman dan kondusif, 2) menyediakan sarana dan prasarana yang baik, Jika perusahaan mampu melaksanakan peningkatan lingkungan kerja secara maksimal tentunya akan membawa dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Angkasa Pura I Manado dalam menunjang pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Artinya apabila lingkungan kerja meningkat tentunya akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I Manado.

SIMPULAN

Lingkungan kerja masih perlu dimaksimalkan dan ditingkatkan dengan lebih baik lagi. Hasil analisis jawaban responden total skor untuk variabel lingkungan kerja pada PT Angkasa Pura I Manado 74,2% termasuk di kategori baik tapi masih terdapat Gap 25,8% sehingga masih perlu ditingkatkan lagi indikator lain yang tidak diteliti atau dimasukkan dalam penelitian ini.

Kinerja karyawan masih perlu dimaksimalkan lebih baik lagi dengan hasil kerja karyawan. Dari hasil total skor responden 74,7% menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I Manado sudah baik tetapi masih terdapat Gap 25,3% sehingga masih perlu ditingkatkan lagi agar lebih baik.

Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I Manado. Bila lingkungan kerja baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I Manado.

Penerapan pada PT Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado sudah baik namun perlu ditingkatkan lagi dengan mengatur tata letak ruang kerja sesuai dengan unit pekerjaan masing-masing, memperbaharui fasilitas komputer dan menyediakan penyimpanan voucher, melakukan peninjauan langsung pekerjaan karyawan, serta rutin

memberikan evaluasi mengenai kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

1. Hasibuan, Malayu Sp. (2012). *Manajemen Sdm. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta : Bumi Aksara.
2. Mangkunegara, A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya
3. Nitisemito. (2015). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pustakawan Di Kota Mataram. *Khizanah Al-Hikmah: Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, Dan Kearsipan*, 3(2), 125-145.
4. Samsuni, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17(1), 113-124.
5. Sedarmayanti. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi, 43(1).
6. Setiawan, I., & Khurosani, A. (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 2(1), 1-19.
7. Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. 1(1), 59-70.