
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HPA TANJUNGPINANG

Armansyah

manchah494@gmail.com

STIE Pembangunan Tanjungpinang

ABSTRACT

*This study delves into the intricate dynamics between the work environment and employee performance at PT. HPA Tanjungpinang, employing a quantitative descriptive method for thorough examination. With a robust sample size of 100 individuals selected from a pool of 109, the research aims to provide a comprehensive understanding. Despite initial indications of a correlation between the two variables, statistical analysis challenges this assertion. The calculated *t*-value fails to meet significance at the 5% level, suggesting a lack of statistical relevance. Furthermore, the modest coefficient of determination, standing at 18.8%, signifies a limited impact of the work environment on employee performance. This interpretation underscores the significance of considering additional factors like intrinsic motivation, technical proficiency, organizational structure, and managerial support in shaping performance outcomes. Thus, while shedding light on the role of the work environment, the study accentuates the intricate interplay of various factors influencing workplace productivity. It advocates for a holistic approach to performance enhancement, recognizing the multifaceted nature of influences on employee performance and emphasizing the need for comprehensive strategies in this regard.*

Keywords: work environment, employee performance, productivity.

ABSTRAK

Penelitian ini mengarahkan perhatian pada dinamika lingkungan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT HPA Tanjungpinang. Melalui pendekatan deskriptif kuantitatif, penelitian ini memperkuat pemahaman tentang hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas karyawan. Dari populasi 109 orang, 100 karyawan dipilih sebagai sampel, memungkinkan analisis yang representatif terhadap karyawan perusahaan tersebut. Hasil penelitian menarik perhatian karena meskipun ada bukti adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, signifikansi statistiknya menjadi subjek perdebatan. Dengan nilai *t* hitung yang lebih rendah dari nilai *t* tabel pada tingkat signifikansi 5%, disimpulkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Meskipun demikian, koefisien determinasi yang relatif rendah, hanya 18,8%, menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak kecil terhadap kinerja karyawan. Interpretasi temuan ini menyoroti pentingnya memperhatikan faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan, di luar lingkungan kerja. Ini bisa mencakup variabel-variabel seperti motivasi intrinsik, keahlian teknis, struktur organisasi, atau dukungan manajemen. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya memberikan wawasan tentang peran lingkungan kerja dalam kinerja karyawan, tetapi juga menekankan kompleksitas faktor-faktor yang berkontribusi terhadap produktivitas di tempat kerja. Dengan demikian, implikasi temuan ini mengarah pada perlunya pendekatan holistik dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan memperhitungkan berbagai faktor yang memengaruhinya.

Kata kunci: lingkungan kerja, kinerja karyawan, produktivitas.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang sedang berlangsung, perusahaan semakin menyadari

bahwa sumber daya manusia merupakan aset kunci dalam mencapai kesuksesan. Sumber daya manusia adalah motor peng-

gerak utama di balik pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pentingnya menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung sumber daya manusia untuk mencapai potensi terbaik mereka. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas dan handal, kegiatan operasional perusahaan akan kesulitan untuk berjalan dengan lancar dan efisien. Dalam konteks ini, lingkungan kerja memainkan peran krusial. Lingkungan kerja yang kondusif, inklusif, dan memberikan dukungan dapat memotivasi karyawan untuk berkinerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja yang menyediakan peluang pengembangan, pelatihan, dan komunikasi yang terbuka akan membantu meningkatkan loyalitas karyawan dan produktivitas mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian yang cukup terhadap lingkungan kerja yang dapat memberdayakan karyawan dan menciptakan iklim kerja yang positif (Santoso *et al.*, 2024).

Salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah melalui program pengembangan karir yang terencana dan berkelanjutan. Program ini bertujuan untuk membuat karyawan menyadari potensi lingkungan kerja yang mereka miliki dan membantu mereka dalam mengembangkan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan karir mereka. Dengan adanya program pengembangan karir yang baik, karyawan akan merasa didukung dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Hal ini tidak hanya menguntungkan bagi karyawan secara individu, tetapi juga bagi keseluruhan perusahaan karena karyawan yang berkualitas akan membawa dampak positif pada produktivitas dan kinerja keseluruhan perusahaan. Dengan adanya program pengembangan karir yang berkelanjutan, perusahaan dapat memperkuat komitmen mereka terhadap pengembangan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan inovatif (Armansyah *et al.*, 2024).

Pengembangan suatu perusahaan juga dilihat dari kinerja karyawan. Kinerja karya-

wan berhubungan secara langsung terhadap perkembangan perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, perusahaan dapat mencapai tujuan dan target yang ditetapkan dengan lebih efisien. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik cenderung lebih produktif, inovatif, dan berkontribusi secara positif terhadap pertumbuhan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pengembangan karyawan tidak hanya dari segi peningkatan keterampilan dan pengetahuan, tetapi juga dari segi motivasi, kepemimpinan, dan pengakuan terhadap kontribusi mereka. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan karyawan merupakan langkah strategis yang dapat membawa perusahaan menuju keberhasilan jangka panjang. Menurut Yuritanto (2022), kinerja karyawan adalah dapat dilihat dari kemampuan kinerja yang tinggi adalah dia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam tim. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan eksternal Faktor yang berasal dalam diri karyawan. Sedangkan faktor eksternal berasal dari faktor pendukung karyawan dalam bekerja yang berasal dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya (Marsudi *et al.*, 2021).

Lingkungan kerja yang kondusif memainkan peran penting dalam menciptakan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka cenderung betah dan lebih produktif dalam menjalankan tugas mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat mengurangi kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti kebersihan, ketersediaan fasilitas yang memadai, komunikasi yang efektif, dukungan dari rekan kerja dan manajemen, serta keadilan dalam kebijakan perusahaan semua berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Armansyah *et al.*, (2024)

Lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan kesejahteraan mental dan emosional karyawan, yang pada gilirannya dapat memperkuat motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu berkomitmen untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang positif dan mendukung bagi seluruh karyawan.

Lingkungan kerja mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis di dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan perkembangan karir karyawan. Dengan memahami bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kondisi kerja yang dapat menguntungkan bagi semua pihak. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan di PT HPA Tanjungpinang. Melalui pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana faktor-faktor fisik seperti fasilitas, tata letak, dan keamanan, serta aspek-aspek sosial seperti hubungan antar karyawan dan dukungan manajemen, serta faktor psikologis seperti motivasi dan kepuasan kerja, dapat mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga yang dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan, serta mencapai tujuan bisnis mereka dengan lebih efisien (Armansyah *et al.*, 2024).

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen

Manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang artinya mengatur. Artinya manajemen adalah sebagai suatu proses dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan. Dengan adanya manajemen akan mempermudah suatu pekerjaan dan

juga memberikan pembagian kerja yang sesuai dengan keahlian. Manajemen menjadi lebih bisa berkembang dengan adanya fungsi manajemen itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2017) dan Armansyah (2020) juga berpendapat bahwa manajemen merupakan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha dari para anggota guna penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Menurut Mangkunegara (2013) dan Siahaan *et al.*, (2023), manajemen sebagai suatu kolektivitas diartikan sebagai suatu kumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dimana kumpulan kelompok organisasi menunjukkan tingkatan kepemimpinan. Leindarita *et al.*, (2022) mendefinisikan manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersamasama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.

Fungsi Manajemen

Sedangkan menurut Putri (2023) dan Budiharjo (2019) mengemukakan fungsi manajemen adalah:

Planning

Perencanaan dapat berarti meliputi tindakan memilih dan menghubungkan fakta-fakta dan membuat serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dalam hal menggambarkan serta merumuskan aktivitas-aktivitas yang diusulkan untuk mencapai hasil-hasil yang diinginkan.

Organizing

Perorganisasian ialah penentuan, pengelompokan, dan penyusunan macam-macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang-orang (pegawai), terhadap kegiatan-kegiatan ini, penyediaan faktor-faktor fisik yang cocok bagi dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hu-

bungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan (Armansyah, 2020 serta Muslikhah *et al.*, 2024).

Actuating

Penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan (Hendri dan Armansyah, 2022).

Controlling

Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan perlu melakukan perbaikan-perbaikan Sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan standar (ukuran) (Murtisaputra *et al.*, 2024).

Unsur-Unsur Manajemen

Menurut Firmansyah dan Mahardhika (2018) serta Yuritanto (2022), unsur manajemen yaitu: (1) *Man* (manusia) adalah sumber daya manusia yang melakukan kegiatan manajemen dan produksi. Adanya faktor SDM, kegiatan manajemen dan produksi dapat berjalan, karena pada dasarnya faktor SDM sangat berperan penting dalam kegiatan manajemen dan produksi. (2) *Money* (uang) adalah faktor pendanaan atau keuangan, tanpa ada keuangan yang memadai kegiatan perusahaan atau organisasi takkan berjalan sebagaimana mestinya, karena pada dasarnya keuangan ialah darah dari perusahaan atau organisasi. Hal keuangan ini berhubungan dengan masalah anggaran (budget), upah karyawan (gaji), dan pendapatan perusahaan atau organisasi. (3) *Material* (bahan) berhubungan dengan barang mentah yang akan diolah menjadi barang jadi. Adanya barang mentah, maka dapat disajikan suatu barang yang bernilai sehingga dapat mendatangkan keuntungan. (4) *Machine* (mesin) adalah mesin pengolah atau teknologi yang dipakai dalam meng-

olah barang mentah menjadi barang jadi. Adanya mesin 15 pengolah, maka kegiatan produksi akan lebih efisien dan menguntungkan. (5) *Method* (metode) adalah tata cara melakukan kegiatan manajemen secara efektif dengan menggunakan pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran agar mencapai suatu tujuan akan dituju. (6) *Market* (pasar) adalah tempat untuk memasarkan produk yang telah dihasilkan.

Menurut Yuritanto (2022) Unsur-unsur Manajemen adalah yaitu: (1) *Manusia* (*man*). Sarana utama bagi setiap manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu adalah manusia. Tanda adanya manusia, manajer tidak akan mungkin dapat mencapai tujuannya. Manusia adalah orang yang mencapai hasil melalui kegiatan orang-orang lain. (2) *Metode* (*methods*), untuk melakukan kegiatan-kegiatan agar berdaya dan berhasil guna, manusia dihadapkan pada berbagai alternatif metode atau cara melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, metode merupakan sarana manajemen untuk mencapai tujuan. (3) *Bahan-Bahan* (*material*), material merupakan faktor pendukung utama dalam proses produksi, dan sangat berpengaruh terhadap kelancaran proses produksi, tanpa adanya bahan maka proses produksi tidak akan berjalan. (5) *Pasar* (*market*). Pasar merupakan sarana yang tidak kalah penting dalam manajemen, karena tanda adanya pasar, hasil produksi tidak akan ada artinya sehingga tujuan perusahaan tidak akan tercapai. (6) *Mesin* (*machine*). Dengan kemajuan teknologi, penggunaan mesin-mesin sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. (6) *Uang* (*money*). Untuk melakukan berbagai aktivitas perusahaan diperlukan uang. Uang yang digunakan untuk membayar upah atau gaji, membeli bahan-bahan, dan peralatan.

Sumber Daya Manusia

Menurut Yuritanto (2022), sumber daya manusia merupakan satu satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa).

Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Susan (2019), Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus di latih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada disebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.

SDM merupakan sebuah profesi yang dimiliki oleh orang yang profesional dalam bidang pekerjaan, khususnya dalam menangani aktivitas perusahaan sesuai dengan tingkat kemampuan yang didukung oleh keterampilan dan pengalaman yang dimiliki oleh seseorang profesional dalam menghadapi dinamika kerja sesuai dengan kondisi dan perusahaan, maka semakin dibutuhkan SDM yang profesional dalam memecahkan berbagai permasalahan, dan sekaligus memberikan solusi untuk mengatasi berbagai pengembangan dalam menjalankan fungsi SDM sebagai kunci keberhasilan perusahaan (Sedarmayanti, 2009).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Armansyah (2020) dan Budiharjo (2019) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Muslikhah *et al.*, (2024), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk memperoleh kegiatan menyeluruh secara efisien dan juga efektif melalui orang lain.

Menurut Yurianto (2022), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk memperoleh kegiatan menyeluruh secara efisien dan juga efektif melalui orang lain. Menurut Yani (2012), sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam orga-

nisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.

Menurut Armansyah (2020) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan fisik yang dimiliki individu. Sumber daya manusia dipandang sebagai kemampuan yang dimiliki manusia untuk digunakan untuk menjalankan suatu organisasi atau urusan sehingga berguna. Menurut Budiharjo (2019), manajemen sumber daya manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi. Kondisi manajemen sumber daya manusia sangat mempengaruhi oleh budaya organisasi tersebut.

Kinerja Karyawan

Menurut Armansyah (2020), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2013), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang hasilnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut: (1) Kualitas pekerjaan. Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. (2) Kuantitas kerja. Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai

itu masing-masing. (3) Pelaksanaan tugas seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. (4) Tanggung jawab kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Menurut Marsudi *et al.*, (2021), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut: (1) Kualitas kerja. Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu kerapihan, ketelitian, dan hasil kerja. (2) Kuantitas kerja. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya kecepatan dan kemampuan. (3) Tanggung jawab. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu hasil kerja dan mengambil keputusan. (4) Kerjasama. Ketersediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu jalinan kerjasama dan kekompakan. (5) Inisiatif. Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai.

Lingkungan Kerja

Menurut Santoso *et al.*, (2024) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja

optimal. Menurut Armansyah (2020), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Armansyah *et al.*, (2024), lingkungan kerja adalah sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja fungsi atau kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang dihasilkan dalam organisasi.

Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Putri (2023), secara umum bahwa lingkungan kerja itu sendiri dibagi menjadi dua yaitu: (1) Lingkungan kerja fisik itu sendiri adalah suatu lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara langsung maupun tidak langsung. (2) Lingkungan kerja psikis atau non fisik yang berkaitan dengan kerja, baik dengan pemimpin perusahaan ataupun hubungan dengan rekan kerja serta bawahan.

Menurut Santoso *et al.*, (2024) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: lingkungan tempat kerja/lingkungan kerja fisik (*physical working environment*) dan suasana kerja/lingkungan kerja non fisik (*Non-physical working environment*).

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung berhubungan dengan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori yakni: (1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya). (2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, baik hubungan dengan bawahan.

Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Armansyah *et al.*, (2024), adalah sebagai berikut: (1) Udara. Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu. (2) Warna. Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara. (3) Pencahayaan. Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah. (4) Suara. Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlunya kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor dan lain-lain, pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Herlambang dan Haryono (2022) mengemukakan indikator dari lingkungan kerja ini antara lain: (1) Penerangan. Penerangan atau cahaya di dalam ruangan haruslah baik agar dapat menunjang produktivitas karyawan dalam bekerja. (2) Pewarnaan. Pemilihan warna juga dapat membutuhkan ketenangan agar dapat berpengaruh dalam lingkungan kerja, karena warna merupakan unsur yang bisa merangsang perasaan manusia. (3) Suara. Karyawan dalam bekerja tentu membutuhkan ketenangan agar dapat berkonsentrasi kerja, jika terdapat suara atau suasana bising tentu akan mengganggu karyawan pada saat bekerja. (4) Tata ruang. Tata ruang haruslah diatur dengan baik mungkin

agar tidak menimbulkan gangguan kepada karyawan. (5) Suhu udara. Sirkulasi udara di area kerja haruslah diatur dengan sebaik mungkin agar tidak menimbulkan gangguan kepada karyawan. (6) Kebersihan. Kebersihan dari seluruh ruangan kerja termasuk alat kerja dan fasilitas lainnya seperti kamar mandi juga harus dijaga dengan baik agar menimalisir timbulnya kuman penyakit serta membuat karyawan dilingkungan kerja. (7) Keamanan. Keamanan dilingkungan kerja ataupun pada saat bekerja merupakan hal yang sangat penting, maka dari itu perusahaan haruslah memenuhi standar-standar keselamatan atau keamanan dilingkungan kerja agar karyawan tenang pada saat bekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT HPA Tanjungpinang. Metode deskriptif kuantitatif bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis fenomena secara sistematis dengan menggunakan angka dan statistik. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 109 karyawan di PT HPA Tanjungpinang, dan sampel yang diambil sebanyak 100 karyawan. Pengambilan sampel dilakukan secara representatif untuk mencerminkan variasi dalam populasi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan studi pustaka, mengacu pada metode yang disarankan oleh Alamsyahbana *et al.*, (2023). Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data langsung dari responden, sementara studi pustaka digunakan untuk memperoleh informasi dan pengetahuan yang relevan dari literatur terkait.

Untuk menganalisis data, penelitian ini menggunakan berbagai teknik statistik, termasuk uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan *valid* dan dapat diandalkan. Validitas digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan

reliabilitas digunakan untuk mengukur seberapa konsisten instrumen tersebut dalam mengukur suatu konstruk.

Selanjutnya, analisis dilakukan menggunakan uji regresi linear sederhana untuk menentukan hubungan antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Regresi linear sederhana memungkinkan untuk memahami bagaimana perubahan dalam satu variabel (lingkungan kerja) berhubungan dengan perubahan dalam variabel lain (kinerja karyawan).

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel-variabel tersebut. Uji t mengukur apakah koefisien regresi (yang menggambarkan kekuatan dan arah hubungan) signifikan secara statistik berbeda dari nol. Jika nilainya signifikan, maka hubungan tersebut dianggap signifikan secara statistik.

Selanjutnya, uji koefisien determinasi digunakan untuk menilai seberapa besar variabilitas kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja. Koefisien determinasi (*R-squared*) mengukur proporsi variabilitas dalam variabel dependen (kinerja karyawan) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (lingkungan kerja). Semakin tinggi nilai koefisien determinasi, semakin besar kontribusi variabel independen terhadap variabilitas dalam variabel dependen.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan tabel 1, dapat disimpulkan bahwa keenam butir variabel lingkungan kerja (X1) semuanya *valid* karena nilai koefisien korelasi *pearson* (r) lebih besar dari 0,30. Validitas butir variabel diukur dengan koefisien korelasi *pearson* antara masing-masing butir dan total skor variabel tersebut. Nilai yang melebihi 0,30 menunjukkan bahwa setiap butir variabel memiliki hubungan yang kuat dengan total skor variabel lingkungan kerja secara keseluruhan, sehingga dapat dianggap *valid* untuk digunakan dalam penelitian. Validitas butir variabel merupakan indikasi bahwa instrumen pengukur

yang digunakan dapat diandalkan dalam mengukur konstruk lingkungan kerja.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Data Lingkungan Kerja (X)

| <i>Pearson's Correlations</i> | | | |
|-------------------------------|--------------------|------------|--------------|
| Variable | Lingkungan Kerja | | |
| Pertanyaan | <i>Pearson's r</i> | r Kritis | Keputusan |
| 1. X.1 | 0.673 | 0,30 | <i>Valid</i> |
| 2. X.2 | 0.784 | 0,30 | <i>Valid</i> |
| 3. X.3 | 0.597 | 0,30 | <i>Valid</i> |
| 4. X.4 | 0.698 | 0,30 | <i>Valid</i> |
| 5. X.5 | 0.795 | 0,30 | <i>Valid</i> |
| 6. X.6 | 0.657 | 0,30 | <i>Valid</i> |

Sumber: Olahan Data, 2024

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Data Kinerja Karyawan (Y)

| <i>Pearson's Correlations</i> | | | |
|-------------------------------|--------------------|------------|--------------|
| Variable | Kinerja Karyawan | | |
| Pertanyaan | <i>Pearson's r</i> | r Kritis | Keputusan |
| 1. Y.1 | 0.550 | 0,30 | <i>Valid</i> |
| 2. Y.2 | 0.445 | 0,30 | <i>Valid</i> |
| 3. Y.3 | 0.518 | 0,30 | <i>Valid</i> |
| 4. Y.4 | 0.562 | 0,30 | <i>Valid</i> |
| 5. Y.5 | 0.541 | 0,30 | <i>Valid</i> |
| 6. Y.6 | 0.530 | 0,30 | <i>Valid</i> |
| 7. Y.7 | 0.573 | 0,30 | <i>Valid</i> |
| 8. Y.8 | 0.554 | 0,30 | <i>Valid</i> |
| 9. Y.9 | 0.457 | 0,30 | <i>Valid</i> |
| 10.Y.10 | 0.511 | 0,30 | <i>Valid</i> |

Sumber: Olahan Data, 2024

Berdasarkan tabel 2, dapat disimpulkan bahwa kesepuluh butir variabel kinerja karyawan (Y) semuanya *valid* karena nilai koefisien korelasi *pearson* (r) lebih besar dari 0,30. Validitas butir variabel diukur dengan koefisien korelasi *pearson* antara masing-masing butir dan total skor variabel tersebut. Nilai yang melebihi 0,30 menunjukkan bahwa setiap butir variabel memiliki hubungan yang kuat dengan total skor variabel kinerja karyawan secara keseluruhan, sehingga dapat dianggap *valid* untuk digunakan dalam penelitian. Validitas butir variabel merupa-

kan indikasi bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dalam mengukur konstruk kinerja karyawan.

Tabel 3
Hasil Uji Realibilitas

| Variabel | Cronbach's a | Alpha Hitung | Keterangan |
|------------------|--------------|--------------|------------|
| Lingkungan Kerja | 0.779 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0.871 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Olahan Data, 2024

Uji Realibilitas

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel Lingkungan Kerja (X) adalah 0,779 dan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,871. Hasil ini menunjukkan bahwa reliabilitas kedua variabel tersebut cukup tinggi.

Dalam analisis reliabilitas, nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60 menunjukkan bahwa instrumen pengukuran tersebut memiliki tingkat konsistensi yang baik. Artinya, variabel-variabel dalam instrumen tersebut saling berkorelasi dengan baik dan dapat diandalkan dalam mengukur konstruk yang dituju.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran yang diguna-

kan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang memadai, sehingga data yang diperoleh dapat dianggap cukup dapat dipercaya.

Uji Regresi Linear

Dilihat dari tabel 4 bahwa ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Hal ini dilihat dari hasil perhitungan dengan menggunakan JASP dihasilkan persamaan linear sebagai berikut:

$$Y = 10.909 + 0,129 X + e$$

dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X = Lingkungan Kerja

e = Error

Interprestasi dari persamaan tersebut adalah:

a = 10.909 adalah nilai konstanta yang artinya ketika lingkungan kerja dan variabel pengembangan karir dianggap tidak ada atau bernilai nol maka variabel kinerja karyawan adalah sebesar 10.909.

b = 0,129 artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah nilai koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja naik satuan maka implementasi kinerja karyawan akan meningkat 0,129 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak mengalami perubahan

Tabel 4
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

| Model | Unstandarized | Standard Error | Standardized Beta | t | sig |
|------------------|---------------|----------------|-------------------|--------|-------|
| 1 (Constant) | 10.909 | 0.112 | | 97.700 | 001 |
| Lingkungan Kerja | 0.129 | 0.138 | 0.094 | 0.930 | 0.355 |

Dependent Variabel Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan Data, 2024

Tabel 5
Hasil Uji Parsial (Uji t)

| Model | Unstandarized | Standard Error | Standardized Beta | t | sig |
|------------------|---------------|----------------|-------------------|-------|-------|
| 1 (Constant) | 10.909 | 0.112 | | 97.7 | 001 |
| Lingkungan Kerja | 0.129 | 0.138 | 0.094 | 0.930 | 0.355 |

Dependent Variabel Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan Data, 2024

Uji Hipotesis

Uji t

Berdasarkan tabel 5, uji parsial menunjukkan hasil analisis regresi antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Koefisien *unstandardized* untuk lingkungan kerja adalah 0,129 dengan kesalahan standar sebesar 0,138. Koefisien standar yang disesuaikan (*standardized beta*) adalah 0,094, menunjukkan tingkat pentingnya variabel lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, nilai statistik t sebesar 0,930 dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,355 menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, dari analisis ini, tidak ada bukti yang cukup untuk mendukung hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini.

Tabel 6
Model Summary^b

| Model | R | R ² | Adjusted R ² | RMSE |
|-------|-------|----------------|-------------------------|-------|
| 1 | 0.434 | 0.188 | 0.172 | 1.020 |

Sumber : *Olahan Data, 2024*

Koefisien Determinasi (R²)

Dari informasi yang diberikan, tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *adjusted R-square* sebesar 0,188, yang setelah dikonversi menjadi persentase menjadi 18,8%. Ini mengindikasikan bahwa sekitar 18,8% dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja yang diteliti dalam penelitian ini.

Namun, penting untuk diingat bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan, sebesar 81,2%, tidak dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja yang diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa ada faktor-faktor lain di luar lingkungan kerja yang juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor ini bisa termasuk motivasi individu, keterampilan teknis, dukungan manajemen, kondisi ekonomi, dan sebagainya.

Meskipun pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terbukti relatif kecil, hal ini tidak berarti bahwa lingkungan kerja tidak penting. Lingkungan kerja yang kondusif masih dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kesejahteraan dan motivasi karyawan, bahkan jika tidak sepenuhnya menjelaskan variasi dalam kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk tetap memperhatikan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja mereka sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT HPA

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT HPA. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 0,930, yang jauh lebih kecil dari nilai t-tabel yang sebesar 115,081. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,335 juga menunjukkan bahwa nilai tersebut jauh lebih kecil dari probabilitas yang umumnya digunakan (0,05). Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H_a) diterima, sementara hipotesis nol (H₀) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan di PT HPA.

Secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa adanya lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun kontribusinya tidak signifikan secara statistik, namun hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT HPA. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus memperhatikan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja agar dapat memberikan dampak positif yang lebih besar terhadap kinerja karyawan. Ini termasuk memastikan kebersihan, ketersediaan fasilitas yang memadai, komunikasi yang efektif, dan dukungan dari rekan kerja serta manajemen.

Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Dalam konteks ini, nilai t yang positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara tingkat lingkungan kerja yang lebih baik dengan implementasi yang lebih positif, meskipun tidak signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Meskipun demikian, hal ini menunjukkan pentingnya perhatian yang lebih besar terhadap kondisi lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan di PT HPA. Meskipun pengaruhnya mungkin tidak signifikan secara statistik dalam konteks penelitian ini, upaya untuk meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif dapat memiliki dampak positif yang lebih besar pada kinerja dan kepuasan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan strategi untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja, seperti meningkatkan fasilitas, memperbaiki komunikasi antar karyawan dan manajemen, serta memberikan dukungan yang lebih besar untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik yang mendorong produktivitas dan kepuasan karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rattu *et al.*, (2018) dan berbeda dengan penelitian oleh Armansyah *et al.*, (2024).

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan diskusi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial antara lingkungan kerja (X) dan kinerja karyawan di PT HPA Tanjungpinang. Meskipun nilai R Square sebesar 18,8% menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, namun dampaknya tergolong minim. Ini berarti bahwa lingkungan kerja hanya menjelaskan sekitar 18,8% variasi dalam kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Sisanya, sekitar 81,2%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar lingkungan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Oleh karena itu, sementara lingkungan kerja dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, perlu diingat bahwa masih ada faktor-faktor lain yang juga berkontribusi signifikan terhadap kinerja mereka. Ini menunjukkan pentingnya untuk tidak hanya fokus pada perbaikan lingkungan kerja, tetapi juga mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti motivasi, dukungan manajemen, dan pengembangan keterampilan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal di PT HPA Tanjungpinang.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, berikut beberapa saran yang dapat diambil: (1) Evaluasi Faktor-faktor pendukung: Perusahaan dapat melakukan evaluasi lebih lanjut terhadap faktor-faktor di luar lingkungan kerja yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, dukungan manajemen, dan pengembangan keterampilan. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor ini, perusahaan dapat mengidentifikasi area-area dimana peningkatan diperlukan. (2) Implementasi program pengembangan karyawan: Perusahaan dapat memperkuat program-program pengembangan karyawan yang terencana dan berkelanjutan. Ini mencakup pelatihan, mentoring, dan pengembangan karir yang dapat membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka. (3) Peningkatan komunikasi: Penting bagi manajemen untuk meningkatkan komunikasi dengan karyawan, baik dalam hal memberikan umpan balik, mendengarkan kebutuhan mereka, maupun menyediakan informasi tentang perubahan atau kebijakan perusahaan. Komunikasi yang efektif dapat membantu membangun kepercayaan dan keterlibatan karyawan. (4) Pemberian penghargaan dan pengakuan: perusahaan dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja yang baik dari karyawan. Ini tidak hanya memberikan dorongan motivasi tambahan, tetapi

juga memperkuat rasa memiliki dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. (5) Keterlibatan karyawan: Mendorong keterlibatan aktif karyawan dalam mengidentifikasi masalah, memberikan masukan, dan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan perusahaan dapat membantu memperkuat hubungan antara perusahaan dan karyawan, serta meningkatkan rasa kepemilikan mereka terhadap lingkungan kerja.

Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, dan mencapai tujuan bisnis dengan lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyahbana, M. I., Gizta, A. D., Novrina, P. D., Sarazwati, R. Y., Fauzar, S., Meifari, V., Indriaty, N., Chandra, R. F., Kusumah, S., Santoso, N. K., Fauzi., Nasution, U. O., Saputra, N. C., Shindy, G. T., dan Tahir, I.B. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Armansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di Universitas Aisyiyah Yogyakarta. *Hirarki: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 90-94.
- Armansyah, A., Safitri, R., Risnawati, R., dan Basyid, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 3(8), 1595-1600.
- Budiharjo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Samudra Biru.
- Firmansyah, A., dan Mahardika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendri, A., dan Armansyah. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Biro KESRA SEKDA Provinsi Kepulauan Riau. *JEMBA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(1), 83-90.
- Herlambang, M. A. T., dan Haryono, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pilar Perkasa Mandiri. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5255-5262.
- Leindarita, B., Yuritanto, Y., dan Armansyah, A. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Koperasi Sawit Karya Bhakti Desa Mahato. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), 2667-2670.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marsudi, M., Yuritanto, Y., dan Armansyah, A. (2021). Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Koperasi Sawit Mahato Jaya. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(12), 2661-2664.
- Murtisaputra, E., Armansyah., Rizaldy, F., Yani, A., dan Syafnur, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Top Guard Indonesia. *JUREMI: Jurnal Riset Ekonomi*, 3(4), 407-412.
- Muslikhah, R. I., Rochaendi, E., Armansyah., Wijayanti, N. S., Pradana, I. P. Y. B., Wardhana, A., Paransa, R. P. J., dan Damanik, H. M. (2024). *Pengantar Manajemen*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Putri, A. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan CV. AJP. *Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 6(1), 81-84.
- Rattu, C. N., Kindangen, P., dan Taroreh, R. N. (2018). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(3), 1598-1607.
- Santoso, N. K., Irawawan, M., dan Armansyah, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas

- Guru pada Sekolah SMP Maitreyawira Tanjungpinang. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(2), 705-710.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siahaan, D. B., Armansyah, A., Hendri, A., Fatahuddin, F., dan Friasantano, R. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Karyawan terhadap Kepuasan Nasabah pada PT. Alco Dana Mandiri. *JEMBA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(2), 133-140.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yuritanto. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 2(2).