

Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta

Eric Hermawan ^{1,*}

¹ Fakultas Logistik, STIAM; Jl. Pangkalan Asem Raya No. 55 Cempaka Putih, DKI Jakarta, (021) 7820246; e-mail: pak_bintang@yahoo.com

* Korespondensi: e-mail: pak_bintang@yahoo.com

Submitted: 10/05/2022; Revised: 17/05/2022; Accepted: 24/05/2022; Published: 27/05/2022

Abstract

In accordance with the vision of "growing and developing into one of the best and committed companies in the telecommunications industry", and the mission of "becoming a partner for all stakeholders and providing the best solutions in the development of telecommunications in Indonesia.". No wonder this company developed rapidly at the beginning of its establishment, but in recent years has experienced a significant decline in performance. It is suspected that this temporary decrease in performance is caused by work stress and workload and a work environment that does not meet the proper requirements. These three independent variables will determine their influence on the performance of PT. Sakti Mobile Jakarta employees either partially or simultaneously using simple regression and multiple regression. Before the regression equation was determined, the validity, reliability, normality, multicollinearity and heteroscedasticity tests were carried out. The magnitude of the effect is done by distributing questionnaires to 85 respondents who are employees of PT. Sakti Mobile Jakarta. The results obtained by the independent variables have a significant effect. either partially or simultaneously. The effect in percent (%) for work environment, work stress and workload (separately is 37.8%, 41.2% and 20.1%). While the influence in % together is 44.8%.

Keywords: Employee Performance, Work Environment, Workload, Work Stress

Abstrak

Sesuai dengan visi "tumbuh dan berkembang menjadi salah satu perusahaan terbaik dan berkomitmen dalam industri telekomunikasi", dan misi "menjadi mitra bagi semua pemangku kepentingan dan memberikan solusi terbaik dalam pengembangan telekomunikasi di Indonesia.". Tidak heran perusahaan ini maju pesat diawal berdirinya, namun beberapa tahun terakhir ini mengalami penurunan kinerja yang signifikan. Dugaan sementara penurunan kinerja ini disebabkan oleh stres kerja dan beban kerja serta lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang seharusnya. Ketiga variabel bebas ini akan ditentukan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta baik secara parsial maupun simultan menggunakan regresi sederhana dan regresi ganda. Sebelum persamaan regresi ditentukan dilakukan uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Besarnya pengaruh dikerjakan dengan menyebarkan kuesioner kepada 85 orang responden yang merupakan pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta. Hasil yang didapatkan variabel bebas berpengaruh signifikan. baik secara parsial maupun secara simultan. Pengaruh dalam persen (%) untuk lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja (secara terpisah adalah 37.8 %, 41,2 % dan 20,1 %). Sedangkan pengaruh dalam % secara bersama-sama adalah 44.8 %.

Kata kunci: Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja

1. Pendahuluan

Didirikannya suatu perusahaan sudah barang tentu mempunyai visi dan misi yang diprogramkan agar perusahaan dapat berjalan dan berkembang. Begitu pula PT. Sakti Mobile Jakarta memiliki visi “Tumbuh dan berkembang menjadi salah satu perusahaan terbaik dan berkomitmen dalam industri telekomunikasi.” Sedangkan misinya adalah “Menjadi mitra bagi semua pemangku kepentingan dan memberikan solusi terbaik dalam pengembangan telekomunikasi di Indonesia”. PT. Sakti Mobile Jakarta didirikan pada Tahun 2008. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang menangani layanan digital untuk operator dan vendor seluler. Pada tahun-tahun pertama berdirinya perusahaan berkembang dengan baik dan menghasilkan laba perusahaan sekitar 180 sampai dengan 240 milyar rupiah dalam setahunnya. Namun setelah itu dimulai dari tahun 2018 terjadi penurunan kinerja.

Perusahaan perlu memelihara kinerja pegawai karena penurunan dan peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari lingkungan kerja. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ini perusahaan berusaha agar pegawai mempunyai rasa ikut memiliki perusahaan, dengan jalan memberikan kemudahan-kemudahan, seperti memberangkatkan pegawai muslim yang telah bekerja dengan baik selama lima tahun untuk melaksanakan ibadah umrah dan memberikan kompensasi yang sama bagi pegawai yang beragama lain, menyediakan bus jemputan bagi pegawai yang tinggal disekitar Jabodetabek dan menciptakan suasana kekeluargaan dilingkungan kantor dengan membina persaudaraan diantara pegawai. Apakah pembinaan lingkungan kerja ini dapat mengatasi pengaruh beban kerja dan stres kerja yang ada diperusahaan, hal inilah yang menjadi tujuan penelitian. Perusahaan perlu memelihara kinerja pegawai karena penurunan dan peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari lingkungan kerja. Sejalan dengan hal tersebut, sangat diperlukan penataan ruang kerja yang nyaman dan aman, peraturan kerja yang tegas dan jelas, dan hubungan kerja yang harmonis agar pegawai dapat bekerja secara optimal dan mudah untuk beradaptasi sehingga produktivitas kerja meningkat dan berbanding lurus dengan kinerja. Dessler (2015) menyebutkan bahwa optimasi mutu membutuhkan kekuatan dari Sumber Daya

Manusia (SDM) yang kompetitif di bidangnya karena performa dari SDM memberikan banyak kontribusi bagi produktivitas perusahaan. Adanya beban kerja yang melebihi kapasitas pegawai dan stres kerja memberikan beban kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan merupakan permasalahan yang diteliti. Beban kerja dan stres kerja berperan dalam penurunan kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta. Stres kerja sebagai respon psikologis pegawai terhadap tuntutan pekerjaannya. Lebih dari itu stres merupakan bentuk pertahanan yang berlebih dari seseorang terhadap kondisi ketidak seimbangan kerja. Istilah ini dipakai dalam dunia psikologis untuk menggambarkan tekanan yang dirasakan seseorang dalam kehidupan. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses kognitif, dan kondisi mental seseorang.

Berdasarkan analisis pendahuluan setidaknya ada 2(dua) bebas : stres kerja (X1), beban kerja (X2) yang diduga berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dan 1(satu)

variabel bebas lingkungan kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Akan diselidiki lebih lanjut bagaimana pengaruh ketiga variabel bebas ini berintegrasi terhadap kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta.

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pengaruh stress terhadap kinerja pegawai, apakah lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai, apakah lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja berpengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai dan apakah penurunan kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta yang disebabkan ketiga variabel bebas ini dapat ditingkatkan.

Kesesuaian lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai pernyataan ini didukung oleh Samson, Budianto, & Katini (2017) Samson, Waiganjo, & Koima, (2015); menyatakan bahwa lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Raziq & Maulabakhsh (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Samson, Budianto & Katini, (2017) menyebutkan bahwa dimensi lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan atau hubungan vertikal serta hubungan antar sesama pegawai, Selanjutnya Samson, Budianto, & Katini (2017) mendefinisikan Dimensi lingkungan kerja adalah: 1. Hubungan pegawai mempunyai indikator a. kemampuan kepemimpinan dan b. distribusi informasi yang baik. 2, Tingkat Kebisingan Lingkungan mempunyai indikator a. ketidaknyamanan dalam bekerja, b. suasana bising. 3. Peraturan kerja mempunyai indikator a. pengaruh baik, b. pengembangan karier. c. pegawai dapat bekerja lebih baik, d. membantu aktivitas pekerjaan. 4. Sirkulasi Udara mempunyai indikator a. ventilasi cukup, b. pemasangan kipas angin atau AC. C. pemasangan humidifier. 5. Keamanan mempunyai indikator a. Ketenangan dan b, Kenyamanan.

Handoko (2017) menyebutkan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses kognitif, dan kondisi mental seseorang. Colquitt (2015) mendefinisikan Stres kerja sebagai respon psikologis pegawai terhadap tuntutan pekerjaannya. Lebih dari itu stres merupakan bentuk pertahanan yang berlebih dari seseorang terhadap kondisi ketidakseimbangan kerjanya. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa : "Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses, berfikir, dan kondisi seseorang. Stres kerja sebagai perasaan individu terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan kekerasan, ketegangan, kecemasan, kekhawatiran, kelelahan emosional dan tekanan. Menurut Robbins, Judge, & Hasham (2015) stres kerja mempunyai 4(empat) dimensi yaitu : 1. Perilaku,

mempunyai 4(empat) indikator yaitu : a. Ketidakpuasan kerja, b. kinerja rendah, c. Ketidak hadiran, dan d. Kepindahan kerja. 2., Psikologi, mempunyai 3(tiga) indikator yaitu : a. Mudah marah, b. merasa bosan dan c. Mengalami kecemasan. 3. Fisiologi, mempunyai 5(indikator) yaitu : a. Gelisah, b. Mulut kering, c. Merasa panas, d. Gangguan pencernaan, dan e. Sakit kepala. 4. Kognitif mempunyai 3 (tiga) indikator yaitu: a. Pengambilan keputusan yang buruk, b. Kurang berkonsentrasi, dan c. Pelupa. Berdasarkan pendapat para pakar diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja mempunyai ciri-ciri: Ketidakpuasan kerja, Kinerja rendah, Mudah marah, Mengalami kecemasan, Gelisah, dan Kurang berkonsentrasi.

Robbins, Judge, & Hasham (2015) menyatakan bahwa variabel beban kerja mempunyai 4(empat) dimensi yaitu :1. Ketidakteraturan mempunyai 4(empat indikator yaitu : a. Perubahan pekerjaan, b. Peran tidak jelas, c. Perbedaan kebijakan, dan d. Konflik antar pegawai. 2. Tidak menyukai kerja lembur, mempunyai 3(tiga) indikator yaitu a. Banyaknya pesanan, b. Jatuh tempo pesanan, dan c. Bingung. 3. Percepatan pekerjaan mempunyai 5 (lima) indikator yaitu : a. Keterbatasan waktu, b. Banyaknya pekerjaan, c. Tuntutan perusahaan, d. Banyaknya pegawai dan e. Banyaknya pesanan. 4. Terlalu banyak tugas. mempunyai 3(tiga) indikator yaitu : a. Pekerjaan berlebihan, b. Keterbatasan waktu, dan c. Kurangnya skil pegawai. Beban kerja merupakan sesuatu yang sangat erat kaitannya dengan suatu pekerjaan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus dia selesaikan dalam waktu tertentu, baik itu telah dilakukan maupun tidak. dampak positif atau negatif pada pekerjaannya. Beban kerja secara positif terkait dengan stres kerja dan berbanding terbalik dengan kinerja pegawai. Siswanto (Ellyzar, 2017) menyatakan: "Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi. Meshkati (Tarwaka, 2015) menyebutkan bahwa : "Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Novianto (Khairizah & Astria, 2015) menyebutkan bahwa Dimensi dan indikator kinerja adalah: **1)** kualitas mempunyai 5(lima) indikator yaitu : a. pegawai dapat menjalankan pekerjaan yang ditugaskan atasan b, pegawai tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan c. pegawai bekerja sama dengan yang lain d, tidak menunda pekerjaan dan e. Kerjasama yang baik; **2)** Kuantitas mempunyai 5 (lima) yaitu : a, sabar menghadapi tugas, b. bekerja dengan semangat c. teliti saat bertugas, d. bertanggung jawab dan e. Pegawai mempunyai pemahaman tentang tugasnya; **3)** Ketepatan Waktu mempunyai mempunyai 5 (lima) indikator yaitu a. disiplin tentang waktu, b. dapat meningkatkan kualitas diri, c. datang ke kantor tepat waktu, d. pulang dari kantor tepat waktu dan e. meningkatkan kerja sama.

Samson, Budianto, & Katini (2017) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian

menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan.

Yuliantini & Suryatiningsih (2017), Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT ISS Indonesia. Adityawarman, Sanim, & Sinaga (2015) beban kerja memiliki korelasi dengan variabel kinerja, sementara untuk sub variabel lainnya saling memiliki korelasi namun tingkat korelasinya rendah. Lestary & Harmon (2018) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Yulidayanti & Assegaf (2022) Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara terpisah dan bersama-sama berpengaruh Dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ariyati, Manalu, & Putri (2021) menyebutkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

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. Heizer & Barry (2015) menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka. Josephine & Harjanti (2017) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; Yuliantari & Prasasti (2022) Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Metode Penelitian

2.1. Metode Penulisan

Metode penulisan makalah ini merupakan penelitian deskriptif (deskriptif research) yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena pengaruh antara dimensi-dimensi dari lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2) dan beban kerja (X3) baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. Untuk menentukan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan penyebaran kuesioner (angket) yang diberikan kepada 85 responden yang merupakan pegawai pegawai PT.Sakti Mobile Jakarta.

2.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah populasi homogen yaitu jumlah pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta yang berjumlah 237 orang. Sampel dapat ditentukan jumlahnya berdasarkan rumus Slovin yaitu:

n : Ukuran sampel

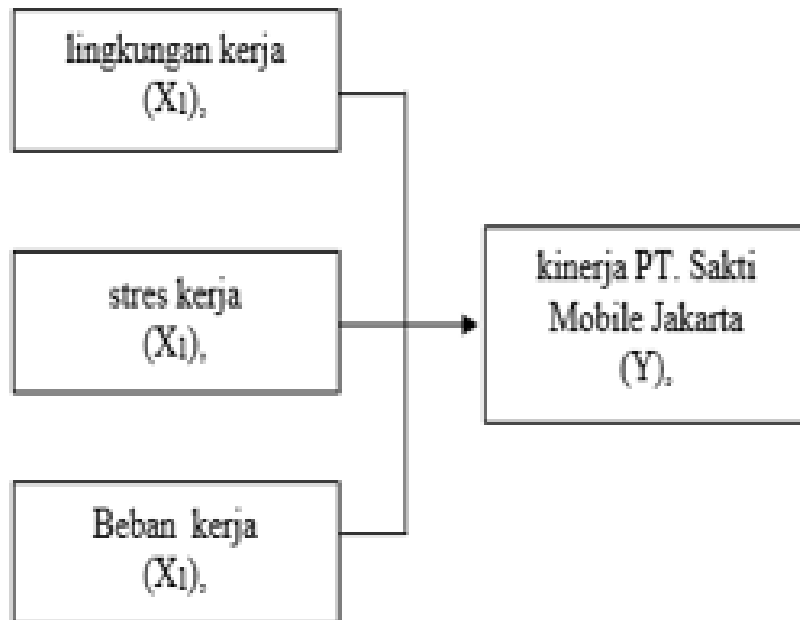
N : Ukuran populasi

e : Error (tingkat kesalahan, diambil 10 %)

didapatkan nilai n adalah :

$$n = 237 / (1 + 237(0.01)) = 70,326 \text{ (dibulatkan menjadi, } n=85)$$

Pengaruh ketiga variabel bebas ini dapat diinterpretasikan sebagai pengaruh variabel bebas lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2) dan beban kerja (X3) baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta Pengaruh ini dapat disajikan dalam bentuk skema seperti yang ditambahkan pada Gambar 1 sebagai berikut,



Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Gambar 1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Beban Kerja Baik Secara Parsial maupun Secara Simultan Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini membahas tentang pengaruh variabel bebas lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2) dan beban kerja (X3) baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta (Y). Sebelum Persamaan regresi sederhana dan regresi ganda dilakukan data variabel penelitian ini diuji terlebih dahulu dengan uji-uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas dan heteroskedas-tisitas. Didapatkan bahwa semua data memenuhi kriteria tersebut diatas.

3.1. Persamaan Regresi Sederhana dan Regresi Ganda

Untuk menentukan pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta digunakan analisis regresi sederhana dan regresi ganda yaitu pengaruh lingkungan kerja, Stres kerja dan beban kerja secara terpisah terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. Setelah itu ditentukan Pengaruh lingkungan kerja, Stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta (Y). Hasil perhitungan ditabelkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Perhitungan Persamaan Regresi Sederhana Dan Regresi Ganda

Pengaruh	Formula	T Hitung	T Tabel	F Hitung	F Tabel	Pengaruh (%)	Sig
Y(X ₁)	Y=26.756+0.471X ₁ .	8.306	2,372	50.359	6.95	37.8	0,000
Y(X ₂)	Y=74.172-0.571X ₂ .	-7.632	2,372	58.248	6.95	41.2	0,000
Y(X ₃)	Y=63.381-0.339X ₃ .	-4.569	2,372	20,880	6.95	20,1	0,000
Y(X ₁ ,X ₂ ,X ₃)	Y=52.188+0,263X ₁ -0,372X ₂ +0.297X ₃			23.728	4.03	44.8	0,000

Sumber: Hasil Penelitian (2022)

4. Kesimpulan

Hasil dari pengujian statistik pengaruh 3 (tiga) variabel bebas, lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta adalah ketiga variabel bebas memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta dan pengaruh dalam % adalah 37.8%. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta dan pengaruh dalam % adalah 41.2%. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta dan pengaruh dalam % adalah 29,1 %. Ketiga variabel tersebut secara simultan juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta, dimana pengaruh dalam % sebesar 44,8%. Penurunan kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta yang disebabkan ketiga variabel bebas ini dapat ditingkatkan dengan cara memperhatikan penyebab pengaruh negatif stres kerja dan beban kerja seperti keseimbangan Kognitif, Psikologi, Fisiologi, memupuk rasa kebersamaan dan persaudaraan. Harus diciptakan suasana kerja yang bersahabat melalui komunikasi yang baik dan kekompakan antara atasan dan bawahan juga antara sesama pegawai. Disarankan kepada pengelola, untuk tidak hanya mengejar keuntungan material semata tanpa memperhatikan kondisi pegawai, yaitu kecerahan dalam bekerja dan tidak mempunyai beban lebih dalam bekerja. Disarankan untuk memperhatikan antara kemampuan pegawai dan order pekerjaan. Kepada peneliti lain disarankan untuk peneliti lebih lanjut masalah penurunan kinerja pegawai dengan variabel bebas yang lain, jenis perusahaan yang lain dan lingkungan pekerjaan yang lain.

Daftar Pustaka

- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1).
- Ariyati, Y., Manalu, F. M., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawsan di Bidang Rawat Jalan RS Graha Hermine Kota Batam. *Jurnal Ekonomi*, 8(1).
- Colquitt, J. A. . J. A. L. & M. J. W. (2015). *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace* (4th Editio). New York: McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Ellyzar, N. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Terhadap Setres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan BPKP Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Unsyiah*, 1(37).
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heizer, J., & Barry, R. (2015). *Manajemen Operasi : Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan* (11th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Herlawati, Handayanto, R. T., & Solikin. (2018). Neural network regression with support vector regression for land-use growth prediction. In *Proceedings of the 3rd International Conference on Informatics and Computing, ICIC 2018*. <https://doi.org/10.1109/IAC.2018.8780475>
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla) AGORA. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 5(3).
- Khairizah, & Astria. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(7), 1268–1272.
- Lestary, L., & Harmon. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- Raziq, & Maulabakhsh. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Hasham, E. S. (2015). *Organizational Behavior*. Edinburgh Gate: Pearson Education Limited.
- Samson, Budianto, & Katini. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia ., Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri (dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi ditempat kerja*. Surakarta: harapan Press.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta Jurnal Sekretari dan Manajemen, 4(1).
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2017). Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan Implikasinya pada Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Universitas Nasional*, 17(1).
- Yulidayanti, & Assegaf, A. R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1). <https://doi.org/doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1>