

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. XY

Armansyah, Muhammad Rizki, Herman, Eka Kurnia Saputra

Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang

Correspondence: manchah494@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. XY merupakan langkah yang penting dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja di perusahaan tersebut. Dalam penelitian ini, metode analisis statistik regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif (searah) antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan di CV. XY. Dengan kata lain, semakin baik lingkungan kerja di perusahaan tersebut, semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Temuan ini memberikan wawasan penting bagi manajemen perusahaan untuk memperbaiki dan mengoptimalkan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga memberikan dasar untuk pengembangan kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif di CV. XY.

Kata kunci: lingkungan kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

Research on the influence of the work environment on employee performance at CV. XY is an important step in understanding the factors that influence productivity and work quality in the company. In this research, a simple linear regression statistical analysis method is used to examine the relationship between the work environment and employee performance. The research results show that there is a positive (unidirectional) relationship between the work environment and employee performance at CV. XY. In other words, the better the work environment in the company, the higher the level of employee performance. These findings provide important insights for company management to improve and optimize the work environment to improve employee performance. Apart from that, this research also provides a basis for developing more effective human resource management policies and strategies at CV. XY.

Keywords: work environment, employee performance

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi industri saat ini, pertumbuhan ekonomi yang signifikan memberikan harapan cerah bagi semua pihak yang terlibat, baik itu perorangan maupun perusahaan. Dalam persaingan yang semakin ketat di berbagai industri, perusahaan-perusahaan berlomba untuk mencapai keunggulan kompetitif dan menghasilkan keuntungan yang maksimal. Namun, untuk mencapai tujuan tersebut, pengelolaan sumber daya manusia secara profesional menjadi kunci utama.

Penelitian Isti Muslikhah dkk (2024) dan Saputra dkk (2023) mengungkapkan bahwa pentingnya manajemen SDM yang efektif adalah untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan dan kemampuan organisasi. Tidak jarang terjadi bahwa karyawan yang sebenarnya memiliki potensi yang tinggi, namun gagal mencapai kinerja optimal karena faktor lingkungan kerja yang kurang mendukung. Hal ini tampaknya terjadi juga di CV. XY, di mana penurunan jumlah karyawan dari tahun 2022 ke tahun 2023 mencerminkan masalah serius dalam lingkungan kerja. Sementara penelitian Armansyah dkk (2022) dan Yuritanto dkk (2023) menyebutkan bahwa kinerja adalah sebuah prestasi ataupun kemampuan kerja yang diraih seseorang ketika mampu menjalankan tugas-tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaannya. Dimana hal tersebut akan sejalan dengan kemampuan penyelesaian masalah-masalah yang ada ketika seseorang mengerjakan sesuatu di instansi tempatnya bekerja.

Penelitian Santoso & Armansyah (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang ada pada seputar tempat kerja yang dapat mempengaruhi jalannya peran yang

diberikan seperti area kerja, fasilitas kerja, maupun relasi sesama rekan kerja. Kondisi tempat kerja dapat dikatakan baik atau sesuai dengan apa yang diperlukan apabila manusia bisa melakukan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Faktor-faktor seperti kondisi lingkungan yang tidak nyaman, suhu panas, dan keharusan untuk melakukan kerja lembur setiap minggunya dapat membuat karyawan tidak betah dan akhirnya meninggalkan perusahaan. Meskipun CV. XY melakukan berbagai perubahan positif, termasuk dalam pengelolaan SDM, pemasaran, operasional, dan keuangan, serta penyediaan peralatan yang berkualitas, tetapi tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang memadai tetap menjadi fokus.

Pentingnya lingkungan kerja yang nyaman tidak hanya sebagai daya tarik bagi karyawan potensial, tetapi juga sebagai faktor penentu dalam mempertahankan karyawan yang sudah ada. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. XY. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang dinamika lingkungan kerja, diharapkan CV. XY dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memperkuat posisinya dalam persaingan industri yang semakin ketat.

METODE

Jenis data dalam penelitian ini bersifat kuantitatif (Alamsyahbana dkk, 2023), dan sumber data primer dan sekunder (Armansyah, 2022a). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi dua pendekatan utama: penelitian pustaka dan penelitian lapangan (Armansyah, 2022b) serta penggunaan skala likert, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang komprehensif tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. XY.

HASIL

Tabel 1
Responden Menurut Umur CV. XY

| No | Usia Responden | Frekuensi | Persentase |
|-------|----------------|-----------|------------|
| 1 | 22-25 | 15 | 18,75 |
| 2 | 26-28 | 14 | 17,50 |
| 3 | 29-30 | 8 | 10,00 |
| 4 | 31-38 | 18 | 22,50 |
| 5 | 39-42 | 15 | 18,75 |
| 6 | 43-50 | 10 | 12,50 |
| Total | | 80 | 100,00 |

Sumber: data olahan

Tabel 1 dapat dilihat distribusi usia responden di CV. XY. Data ini memberikan gambaran tentang struktur usia karyawan di perusahaan tersebut. Dari total 80 responden, terdapat variasi dalam rentang usia yang diwakili. Rentang usia 31-38 tahun merupakan kelompok usia terbesar dengan 18 responden (22,50%), diikuti oleh rentang usia 22-25 tahun dan 39-42 tahun, masing-masing dengan 15 responden (18,75%). Rentang usia 26-28 tahun memiliki 14 responden (17,50%), sementara rentang usia 43-50 tahun memiliki 10 responden (12,50%). Rentang usia 29-30 tahun memiliki jumlah responden terendah, yaitu 8 responden (10,00%). Dengan kata lain, distribusi usia responden di CV. XY menunjukkan variasi yang signifikan dalam struktur usia karyawan. Hal ini dapat memberikan wawasan tentang komposisi usia tenaga kerja di perusahaan tersebut dan relevan untuk dipertimbangkan dalam hal kebijakan sumber daya manusia, pengembangan karyawan, dan dinamika sosial ekonomi di dalam perusahaan.

Tabel 2
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| No | Tingkat Pendidikan | Frekuensi | Persentase |
|----|--------------------|-----------|------------|
| 1 | SD | 5 | 6,25 |
| 2 | SMP | 15 | 18,75 |
| 3 | SMK/SMA | 50 | 62,50 |
| 4 | D3 | 7 | 8,75 |

Tabel 2. Lanjutan

| No | Tingkat Pendidikan | Frekuensi | Persentase |
|-------|--------------------|-----------|------------|
| 5 | S1 | 3 | 3,75 |
| Total | | 80 | 100,00 |

Sumber: data olahan

Tabel 2 dapat dilihat distribusi tingkat pendidikan karyawan CV. XY. Terdapat lima tingkat pendidikan yang diamati, yaitu SD, SMP, SMK/SMA, D3, dan S1. Dari total 80 responden, mayoritas memiliki tingkat pendidikan SMK/SMA, dengan jumlah 50 responden (62,50%). Disusul oleh tingkat pendidikan SMP dengan 15 responden (18,75%), dan kemudian diikuti oleh tingkat pendidikan SD dengan 5 responden (6,25%). Tingkat pendidikan yang lebih tinggi seperti D3 hanya dimiliki oleh 7 responden (8,75%), dan tingkat pendidikan tertinggi, yaitu S1, hanya dimiliki oleh 3 responden (3,75%). Dengan kata lain, distribusi pendidikan karyawan CV. XY menunjukkan mayoritas dari mereka memiliki tingkat pendidikan SMK/SMA. Hal ini dapat memberikan gambaran tentang tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan perusahaan tersebut dan potensinya dalam menerima perubahan sesuai dengan indikator sosial ekonomi masyarakat.

Tabel 3
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| No | Lama Bekerja (tahun) | Frekuensi | Persentase |
|-------|----------------------|-----------|------------|
| 1 | 2 – 5 | 4 | 5,0 |
| 2 | 6 – 10 | 8 | 10,0 |
| 3 | 11 – 20 | 20 | 25,0 |
| 4 | 21 – 35 | 40 | 50,0 |
| 5 | > 35 | 8 | 10,0 |
| Total | | 80 | 100,00 |

Sumber: data olahan

Tabel 3 menampilkan responden berdasarkan lama bekerja, yang dipecah menjadi rentang waktu dalam tahun. Frekuensi dan persentase dari setiap rentang waktu juga diberikan. Rentang waktu bekerja yang diperhitungkan adalah sebagai berikut: 2 – 5 tahun, 6 – 10 tahun, 11 – 20 tahun, 21 – 35 tahun, dan lebih dari 35 tahun. Dari total 80 responden, distribusi menunjukkan bahwa 5,0% responden memiliki pengalaman kerja selama 2 – 5 tahun, 10,0% selama 6 – 10 tahun, 25,0% selama 11 – 20 tahun, 50,0% selama 21 – 35 tahun, dan 10,0% memiliki pengalaman kerja lebih dari 35 tahun.

Tabel 4
Tanggapan Responden terhadap Suhu Ruangan

| Jawaban | Skor | Tanggapan Responden | Persentase |
|---------|------|---------------------|------------|
| STS | 1 | 0 | 0,00 |
| TS | 2 | 2 | 2,50 |
| KS | 3 | 4 | 5,00 |
| S | 4 | 51 | 63,75 |
| SS | 5 | 23 | 28,75 |
| Total | | 80 | 100,00 |

Sumber: data olahan

Tabel 4 menggambarkan tanggapan responden terhadap suhu ruangan, yang dievaluasi dengan skor dan dinyatakan dalam persentase tanggapan. Responden memberikan respons mereka berdasarkan tingkat kepuasan mereka terhadap suhu ruangan, yang diklasifikasikan dalam kategori sebagai berikut: Sangat Tidak Puas (STS), Tidak Puas (TS), Kurang Puas (KS), Puas (S), dan Sangat Puas (SS). Dari total 80 responden, persentase tanggapan menunjukkan bahwa tidak ada responden yang merasa sangat tidak puas (STS), 2,50% responden merasa tidak puas (TS), 5,00% responden merasa kurang puas (KS), 63,75% responden merasa puas (S), dan 28,75% responden merasa sangat puas (SS) dengan suhu ruangan yang dievaluasi.

Tabel 5
Tanggapan Responden terhadap Indikator Sirkulasi Udara

| Jawaban | Skor | Tanggapan Responden | Persentase |
|---------|------|---------------------|------------|
| STS | 1 | 0 | 0,00 |
| TS | 2 | 3 | 3,75 |
| KS | 3 | 7 | 8,75 |
| S | 4 | 46 | 57,50 |
| SS | 5 | 24 | 30,00 |
| Total | | 80 | 100,00 |

Sumber: data olahan

Tabel 5 menunjukkan tanggapan responden terhadap indikator sirkulasi udara, yang dievaluasi dengan skor dan dijabarkan dalam persentase tanggapan. Responden memberikan tanggapan mereka berdasarkan tingkat kepuasan terhadap sirkulasi udara, yang dikelompokkan dalam kategori sebagai berikut: Sangat Tidak Puas (STS), Tidak Puas (TS), Kurang Puas (KS), Puas (S), dan Sangat Puas (SS). Dari total 80 responden, persentase tanggapan menunjukkan bahwa tidak ada responden yang merasa sangat tidak puas (STS), 3,75% responden merasa tidak puas (TS), 8,75% responden merasa kurang puas (KS), 57,50% responden merasa puas (S), dan 30% responden merasa sangat puas (SS) dengan sirkulasi udara yang dievaluasi.

Tabel 6
Tanggapan Responden terhadap Indikator Kebisingan

| Jawaban | Skor | Tanggapan Responden | Persentase |
|---------|------|---------------------|------------|
| STS | 1 | 12 | 15,00 |
| TS | 2 | 21 | 26,25 |
| KS | 3 | 29 | 36,25 |
| S | 4 | 10 | 12,50 |
| SS | 5 | 8 | 10,00 |
| Total | | 80 | 100,00 |

Sumber: data olahan

Tabel 6 menampilkan tanggapan responden terhadap indikator kebisingan, yang diukur dengan skor dan dijabarkan dalam persentase tanggapan. Responden memberikan tanggapan berdasarkan tingkat kepuasan mereka terhadap tingkat kebisingan, yang dibagi dalam kategori sebagai berikut: Sangat Tidak Puas (STS), Tidak Puas (TS), Kurang Puas (KS), Puas (S), dan Sangat Puas (SS). Dari total 80 responden, persentase tanggapan menunjukkan bahwa 15% responden merasa sangat tidak puas (STS), 26,25% tidak puas (TS), 36,25% kurang puas (KS), 12,5% puas (S), dan 10% sangat puas (SS) dengan tingkat kebisingan yang diukur.

Tabel 7
Tanggapan Respon terhadap Keamanan Kerja

| Jawaban | Skor | Tanggapan Responden | Persentase |
|---------|------|---------------------|------------|
| STS | 1 | 0 | 0,00 |
| TS | 2 | 0 | 0,00 |
| KS | 3 | 1 | 1,25 |
| S | 4 | 40 | 50,00 |
| SS | 5 | 39 | 48,75 |
| Total | | 80 | 100,00 |

Sumber: data olahan

Tabel 7 menunjukkan tanggapan responden terhadap indikator keamanan kerja, yang diungkapkan dalam skor dan dijabarkan dalam persentase tanggapan. Responden memberikan tanggapan berdasarkan tingkat kepuasan mereka terhadap keamanan kerja, yang diklasifikasikan dalam kategori sebagai berikut: Sangat Tidak Puas (STS), Tidak Puas (TS), Kurang Puas (KS), Puas (S), dan Sangat Puas (SS). Dari total 80 responden, persentase tanggapan menunjukkan bahwa tidak ada responden yang merasa sangat tidak puas (STS) atau tidak puas (TS), 1,25% responden merasa

kurang puas (KS), 50% responden merasa puas (S), dan 48,75% responden merasa sangat puas (SS) dengan tingkat keamanan kerja yang diukur.

Tabel 8
Tanggapan Responden terhadap Indikator Kebersihan

| Jawaban | Skor | Tanggapan Responden | Persentase |
|---------|------|---------------------|------------|
| STS | 1 | 6 | 7,50 |
| TS | 2 | 4 | 5,00 |
| KS | 3 | 3 | 3,75 |
| S | 4 | 27 | 33,75 |
| SS | 5 | 40 | 50,00 |
| Total | | 80 | 100,00 |

Sumber: data olahan

Tabel 8 menunjukkan tanggapan responden terhadap indikator kebersihan, yang dinyatakan dalam skor dan diuraikan dalam persentase tanggapan. Responden memberikan tanggapan berdasarkan tingkat kepuasan mereka terhadap kebersihan, yang diklasifikasikan dalam kategori sebagai berikut: Sangat Tidak Puas (STS), Tidak Puas (TS), Kurang Puas (KS), Puas (S), dan Sangat Puas (SS). Dari total 80 responden, persentase tanggapan menunjukkan bahwa 7,5% responden merasa sangat tidak puas (STS), 5% tidak puas (TS), 3,75% kurang puas (KS), 33,75% puas (S), dan 50% sangat puas (SS) dengan kebersihan yang diukur.

Tabel 9
Tanggapan Responden terhadap Indikator Penerangan

| Jawaban | Skor | Tanggapan Responden | Persentase |
|---------|------|---------------------|------------|
| STS | 1 | 8 | 10,00 |
| TS | 2 | 3 | 3,75 |
| KS | 3 | 11 | 13,75 |
| S | 4 | 38 | 47,50 |
| SS | 5 | 40 | 50,00 |
| Total | | 80 | 100,00 |

Sumber: data olahan

Tabel 9 menampilkan tanggapan responden terhadap indikator penerangan, yang diuraikan dalam skor dan persentase. Responden memberikan jawaban berdasarkan tingkat kepuasan mereka terhadap penerangan, yang dinyatakan dengan kategori sebagai berikut: Sangat Tidak Puas (STS), Tidak Puas (TS), Kurang Puas (KS), Puas (S), dan Sangat Puas (SS). Dari 80 responden, persentase tanggapan menunjukkan bahwa 10,00% responden merasa sangat tidak puas (STS), 3,75% tidak puas (TS), 13,75% kurang puas (KS), 47,50% puas (S), dan 50,00% sangat puas (SS) dengan penerangan yang diberikan. Data ini diolah dari data primer pada tahun 2023.

Tabel 10
Tanggapan responden terhadap Indikator Kinerja

| Jawaban | Skor | Tanggapan Responden | Persentase |
|---------|------|---------------------|------------|
| STS | 1 | 1 | 1,25 |
| TS | 2 | 16 | 20,00 |
| KS | 3 | 17 | 21,25 |
| S | 4 | 25 | 31,25 |
| SS | 5 | 20 | 25,00 |
| Total | | 80 | 100,00 |

Sumber: data olahan

Tabel 10 menampilkan tanggapan responden terhadap indikator kinerja, yang diukur dengan skor dan diuraikan dalam persentase tanggapan. Responden memberikan jawaban berdasarkan tingkat kepuasan mereka terhadap kinerja, yang dinyatakan dalam kategori sebagai berikut: Sangat Tidak Puas (STS), Tidak Puas (TS), Kurang Puas (KS), Puas (S), dan Sangat Puas (SS). Dari total 80

responden, persentase tanggapan menunjukkan bahwa 1,25% responden merasa sangat tidak puas (STS), 20% tidak puas (TS), 21,25% kurang puas (KS), 31,25% puas (S), dan 25% sangat puas (SS) dengan kinerja yang diukur.

Tabel 11
Uji Validitas

| Butir Pertanyaan | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|------------------|----------|---------|------------|
| X.1 | 0,644 | 0,219 | Valid |
| X.2 | 0,491 | 0,219 | Valid |
| X.3 | 0,282 | 0,219 | Valid |
| X.4 | 0,466 | 0,219 | Valid |
| X.5 | 0,441 | 0,219 | Valid |
| X.6 | 0,502 | 0,219 | Valid |
| X.7 | 0,531 | 0,219 | Valid |
| X.8 | 0,499 | 0,219 | Valid |
| X.9 | 0,473 | 0,219 | Valid |
| X.10 | 0,590 | 0,219 | Valid |
| X.11 | 0,535 | 0,219 | Valid |
| X.12 | 0,550 | 0,219 | Valid |
| X.13 | 0,725 | 0,219 | Valid |
| X.14 | 0,714 | 0,219 | Valid |
| X.15 | 0,696 | 0,219 | Valid |
| X.16 | 0,453 | 0,219 | Valid |
| X.17 | 0,672 | 0,219 | Valid |
| X.18 | 0,578 | 0,219 | Valid |
| X.19 | 0,606 | 0,219 | Valid |
| X.20 | 0,600 | 0,219 | Valid |
| Y.1 | 0,384 | 0,219 | Valid |
| Y.2 | 0,642 | 0,219 | Valid |
| Y.3 | 0,511 | 0,219 | Valid |
| Y.4 | 0,430 | 0,219 | Valid |
| Y.5 | 0,656 | 0,219 | Valid |
| Y.6 | 0,690 | 0,219 | Valid |
| Y.7 | 0,513 | 0,219 | Valid |
| Y.8 | 0,629 | 0,219 | Valid |
| Y.9 | 0,525 | 0,219 | Valid |
| Y.10 | 0,488 | 0,219 | Valid |

Sumber: data olahan

Tabel 11 menjelaskan bahwa sebagian besar pertanyaan (kecuali indikator satu) dan semua data untuk variabel Y dinyatakan valid. Dengan kata lain, pertanyaan-pertanyaan tersebut memiliki hubungan yang baik dengan total skor, sesuai dengan harapan. Tabel 12 menjelaskan *Cronbach's Alpha* yang diperoleh sebesar 0,701, yang lebih besar dari batas referensi yang telah ditetapkan (0,60). Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat kepercayaan yang baik, atau dengan kata lain, instrumen tersebut dapat diandalkan atau dipercaya untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 12
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|------------------|-------------------------|------------|
| Lingkungan Kerja | 0,695 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,701 | Reliabel |

Sumber: data olahan

Tabel 13
Uji Regresi Linier Sederhana

| Variabel | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 17,626 | 0,960 | | 18,357 | 0,000 |
| Lingkungan Kerja | 0,112 | 0,020 | 0,124 | 5,503 | 0,000 |

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 13 diperoleh persamaan regresi: $Y = 29,328 - 0,26X$. Nilai koefisien konstanta (29,328) menunjukkan bahwa jika variabel X (lingkungan kerja) memiliki nilai 0, maka variabel Y (kinerja karyawan) akan memiliki nilai 29,328. Selanjutnya, koefisien regresi untuk variabel X (lingkungan kerja) sebesar -0,26 menunjukkan arah yang negatif. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu poin pada lingkungan kerja akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan sebesar 0,026. Tabel 13 juga ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. XY. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Herlambang & Haryono (2022) namun berbeda dengan penelitian Santoso & Armansyah (2024).

Tabel 14
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,993 | ,987 | ,986 | 0,83274 |

Sumber: data olahan

Hasil perhitungan regresi pada Tabel 14 ditemukan bahwa koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0.001. Ini berarti variabel lingkungan kerja hanya dapat menjelaskan sekitar 0.1% variasi dalam kinerja karyawan. *R Square* yang rendah ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor, seperti keterbatasan waktu dan dana untuk penelitian, serta fokus penelitian yang hanya pada lingkungan kerja fisik. Lebih lanjut, temuan tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja fisik. Misalnya, lingkungan kerja nonfisik, kompensasi, motivasi, serta hubungan interpersonal antara karyawan dan atasan, serta antar karyawan sendiri, mungkin memiliki kontribusi yang lebih besar terhadap kinerja karyawan. Sehingga, hanya sekitar 0.01% variasi dalam kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja fisik saja, sementara sekitar 99.99% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang perlu dipertimbangkan dan dimasukkan dalam analisis lebih lanjut.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. XY, hal ini menegaskan pentingnya mempertimbangkan lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, sambil juga mengakui peran penting faktor-faktor lain dalam konteks tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Armansyah. 2022a. *Kepemimpinan Transformasional: Transaksional dan Motivasi Kerja*. Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- Armansyah. 2022b. *Motivasi Intrinsik Prestasi Kerja Karyawan Batik Nakula Sadewa Sleman Yogyakarta*. Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- Armansyah dkk. 2022. *Pengantar Manajemen Bisnis*. Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- Herlambang, M. A. T., & Haryono, H. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pilar Perkasa Mandiri. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5255–5262
- Isa Alamsyahbana dkk. 2023. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, 1 ed. CV. Media Sains Indonesia.
- Isti Muslikhah dkk. 2024. *Pengantar Manajemen*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Kurnia Saputra dkk. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1 ed. Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- Santoso, N. K., Irawawan, M., & Armansyah, A. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Guru Pada Sekolah SMP Maitreyawira Tanjungpinang. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(2), 705–710.
- Yurianto dkk. 2023. *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*, 1 ed. Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.