

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama (Indomaret) cabang Batangmata Kabupaten Kepulauan Selayar

Yuyun Yufika S¹, Agung Suprayitno²

^{1,2}Universitas Terbuka

¹044190684@ecampus.ut.ac.id, ²agung.suprayitno@dosen.undira.ac.id

Info Artikel :

Diterima :
20 Maret 2025
Disetujui :
15 April 2025
Dipublikasikan :
25 April 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Indomaret Cabang Batangmata, Kabupaten Kepulauan Selayar. Permasalahan utama yang dihadapi meliputi kondisi ruang kerja yang sempit, suhu ruang yang panas akibat pemadaman listrik yang sering terjadi, serta kurang optimalnya fungsi pendingin ruangan (AC). Selain itu, keterlambatan dalam penyusunan barang juga masih sering terjadi meskipun sistem pengelolaan stok telah menggunakan metode *Re-Order Point* (ROP). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Indomaret Cabang Batangmata. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner kepada responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, tertata, dan didukung oleh fasilitas yang memadai mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Sebaliknya, kondisi kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat kerja dan menghambat pencapaian target. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa perbaikan pada aspek fisik dan non-fisik lingkungan kerja perlu dilakukan agar karyawan dapat bekerja secara lebih optimal.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, *Continuous Improvement*, *Kaizen*, Indomaret Batangmata

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the work environment on employee performance at Indomaret Batangmata Branch, Selayar Islands Regency. The main problems faced include narrow workspace conditions, hot room temperatures due to frequent power outages, and less than optimal air conditioning (AC) function. In addition, delays in arranging goods also often occur even though the stock management system has used the Re-Order Point (ROP) method. This study uses a quantitative approach with a descriptive method. The population in this study were all employees of Indomaret Batangmata Branch. Data collection techniques were carried out through observation, documentation, and distributing questionnaires to respondents. The results of the study showed that the work environment has a significant influence on employee performance. A comfortable, organized work environment supported by adequate facilities can increase work effectiveness and productivity. Conversely, less supportive working conditions can reduce work enthusiasm and hinder the achievement of targets. The conclusion of this study is that improvements in the physical and non-physical aspects of the work environment need to be made so that employees can work more optimally.

Keywords: *Work Environment, Employee Performance, Continuous Improvement, Kaizen, Indomaret Batangmata*



©2025 Yuyun Yufika S, Agung Suprayitno. Diterbitkan oleh Arka Institute. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi Creative Commons Attribution NonCommercial 4.0 International License. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi, efektivitas, dan produktivitas karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menghambat pencapaian target kerja dan menurunkan semangat kerja (Robbins & Judge, 2019). Faktor-faktor dalam lingkungan kerja meliputi kondisi fisik seperti luas ruang kerja, sirkulasi udara, pencahayaan, serta

faktor non-fisik seperti hubungan antarpegawai, sistem kerja, dan ketersediaan fasilitas penunjang (Luthans et al., 2015).

Indomaret Cabang Batangmata, Kabupaten Kepulauan Selayar, dalam tiga bulan terakhir (Maret–Mei 2025), menghadapi berbagai permasalahan lingkungan kerja yang berdampak pada kenyamanan dan produktivitas karyawan. Berdasarkan observasi lapangan, diketahui bahwa luas ruang kerja di toko ini lebih kecil dibandingkan Indomaret di wilayah kota, sehingga pergerakan karyawan dalam mengatur dan menyusun barang menjadi kurang leluasa. Selain itu, seringkali terjadi pemadaman listrik di daerah Batangmata menyebabkan pendingin ruangan (AC) tidak berfungsi optimal. Akibatnya, suhu ruangan menjadi panas dan sirkulasi udara tidak lancar, hingga kadang pintu toko dibuka lebar agar udara masuk. Di sisi lain, meskipun toko ini telah menggunakan sistem Re-Order Point (ROP), penyusunan barang sering mengalami keterlambatan karena keterbatasan ruang dan fasilitas. Permasalahan ini menunjukkan pentingnya penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di lokasi ini.

Penelitian terdahulu seperti Wulandari & Lailiyah (2022) telah membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor ritel. Namun, penelitian tersebut dilakukan di daerah perkotaan dengan fasilitas yang lebih baik. Dengan demikian, posisi kajian ini adalah melengkapi kekosongan studi dengan meneliti pengaruh lingkungan kerja di wilayah dengan tantangan infrastruktur, agar dapat memberikan gambaran empiris dan rekomendasi praktis bagi perbaikan.

Menurut Bowersox & Closs (1996), manajemen logistik adalah proses perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian aliran barang, informasi serta jasa secara efisien dan efektif dari titik asal ke titik konsumsi. Lingkungan kerja dalam konteks logistik sangat bergantung pada tata letak ruang, pengelolaan suhu ruangan (terkait pendingin atau AC), kecepatan pengiriman, serta pengaturan barang di gudang atau area kerja. Oleh karena itu, kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan logistik harus dirancang dan diperbaiki secara terus-menerus agar mendukung produktivitas karyawan dan ketepatan distribusi barang.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang optimal, diperlukan upaya perbaikan yang bersifat berkelanjutan. Konsep *continuous improvement* menurut Goetsch & Davis (2015) menekankan pentingnya peningkatan kondisi kerja secara sistematis dan konsisten, baik dari aspek fisik maupun non-fisik. Selaras dengan itu, filosofi *Kaizen* dari Jepang, sebagaimana dijelaskan oleh Imai (1986), menekankan perbaikan kecil namun terus-menerus dengan melibatkan seluruh karyawan. Penerapan prinsip-prinsip ini diyakini dapat meningkatkan kenyamanan kerja, mengurangi kelelahan, serta memperbaiki produktivitas. Oleh karena itu, penting untuk meneliti bagaimana lingkungan kerja di PT Indomarc Prisma Cabang Batangmata berpengaruh terhadap kinerja karyawannya secara nyata.

Hasibuan (2017) menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif harus mencakup pengaturan motivasi dan lingkungan kerja, karena kedua faktor ini sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang kondusif menjadi fondasi utama untuk mencapai produktivitas dan efisiensi kerja dalam suatu organisasi. Maswar et al. (2020) menunjukkan secara empiris bahwa motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Mereka menekankan bahwa motivasi baik yang berasal dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik), serta suasana kerja yang nyaman dan mendukung, sangat berperan dalam memacu karyawan untuk menghasilkan kinerja terbaik.

Masitoh et al. (2020) juga memperkuat hal tersebut dengan menunjukkan bahwa perpaduan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik, serta faktor lingkungan kerja baik dari segi fisik maupun psikologis, memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi yang cukup dapat meningkatkan semangat, loyalitas, serta produktivitas para pekerja. Mulyadi et al. (2021) pada PT Sriwijaya Dinamika Perkasa menekankan bahwa motivasi kerja yang mencakup pemenuhan kebutuhan dasar dan penghargaan, serta lingkungan kerja yang meliputi fasilitas dan hubungan antar karyawan, berperan krusial dalam meningkatkan kinerja. Mereka menyoroti pentingnya kebijakan manajemen yang dapat menyeimbangkan kedua faktor ini untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal.

Auradriana & Husainah (2025) pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang juga memperkuat temuan tersebut. Mereka menyatakan bahwa lingkungan kerja yang sehat dan motivasi yang tinggi merupakan faktor utama dalam mendorong kinerja karyawan. Penelitian ini menggaris bawahi pentingnya perusahaan dalam menjaga suasana kerja yang kondusif

serta mengimplementasikan program motivasi yang efektif agar karyawan tetap produktif dan loyal. Wardhana et al. (2023) menemukan bahwa tingginya motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya perusahaan dalam memberikan perhatian terhadap aspek motivasi, seperti pemberian penghargaan, pengembangan kemampuan, dan dukungan moral, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman agar karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Prabowo & Lesmana (2023) memberikan bukti empiris bahwa motivasi yang kuat dan lingkungan kerja yang baik menjadi faktor utama dalam mendorong kinerja yang efektif. Mereka merekomendasikan agar manajemen secara aktif melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap faktor-faktor tersebut untuk menjaga dan meningkatkan performa karyawan. Rizki (2024) mengembangkan penelitian tersebut dengan menambahkan variabel dukungan yang dirasakan dari organisasi (*perceived organizational support*), yang juga berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa kombinasi lingkungan kerja yang baik, motivasi yang kuat, serta dukungan organisasi yang memadai secara bersama-sama mampu meningkatkan performa karyawan secara signifikan.

Sebagai bagian dari industri distribusi retail, PT Indomarco Prismaatama menjalankan aktivitas logistik dalam skala besar untuk mendukung operasional toko-toko indomaret. Permasalahan yang terjadi di Indomaret Cabang Batangmata antara bulan Maret-Mei 2025, (AC) tidak berfungsi optimal dikarenakan sering terjadi pemadaman listrik, keterlambatan penyusunan barang akibat dari area yang kurang luas, hal ini di buktikan dengan luas area toko Indomaret Cabang Batangmata, Kabupaten Kepulauan Selayar, ukurannya tidak sebesar indomaret yang berada dilingkungan lain. Permasalahan diatas menunjukkan pentingnya penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di lokasi ini.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Indomaret Cabang Batangmata, Kabupaten Kepulauan Selayar, serta memberikan rekomendasi perbaikan lingkungan kerja yang sesuai guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan. Batasan penelitian hanya dilakukan di Indomaret Cabang Batangmata, Kabupaten Kepulauan Selayar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan strategi survei untuk memperoleh data yang relevan dari subjek penelitian. Lokasi penelitian berada di Indomaret Cabang Batangmata, Kabupaten Kepulauan Selayar. Peneliti memilih seluruh karyawan toko sebagai responden karena jumlahnya kurang dari 30 orang, sehingga teknik yang digunakan adalah total sampling. Semua karyawan dianggap mampu memberikan informasi yang representatif terkait kondisi lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja mereka.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Indomaret Cabang Batangmata. Menurut Sugiyono (2019), sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu dan dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Karena jumlah karyawan kurang dari 30 orang, maka digunakan teknik total sampling, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel agar hasil penelitian lebih representatif dan akurat.

Langkah awal pelaksanaan penelitian dimulai dengan koordinasi kepada pihak manajemen Indomaret Cabang Batangmata untuk mendapatkan izin melakukan pengumpulan data. Setelah mendapatkan persetujuan, peneliti menyusun instrumen penelitian berupa angket (kuesioner) tertutup dengan skala Likert yang terdiri dari beberapa indikator terkait kondisi lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Survei dilakukan secara langsung di lokasi penelitian selama satu minggu. Peneliti membagikan angket kepada seluruh karyawan dan memberikan penjelasan singkat mengenai tujuan dan cara pengisian. Seluruh responden bersedia berpartisipasi dan mengisi angket dengan lengkap. Dari hasil survei, seluruh kuesioner berhasil dikembalikan dengan tingkat respon 100%, tanpa ada yang tidak terisi. Data yang terkumpul kemudian direkap, dikodekan, dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan analisis regresi sederhana untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Proses pengumpulan data berjalan dengan baik tanpa hambatan berarti. Responden memberikan jawaban yang kooperatif, dan pihak manajemen memberikan dukungan selama proses

penelitian berlangsung. Hasil dari pengolahan data kemudian digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan menyusun rekomendasi perbaikan lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kondisi Lingkungan Kerja di Indomaret Cabang Batangmata

Lingkungan kerja yang nyaman merupakan kebutuhan dasar untuk menciptakan produktivitas kerja yang optimal. Berdasarkan hasil survei terhadap 15 orang karyawan Indomaret Cabang Batangmata, ditemukan sejumlah aspek penting dalam lingkungan kerja yang memengaruhi kenyamanan dan kinerja mereka. Tabel berikut menyajikan hasil rata-rata penilaian responden terhadap lima indikator utama kondisi lingkungan kerja.

Tabel 1. Rata-rata Penilaian Karyawan terhadap Indikator Lingkungan Kerja

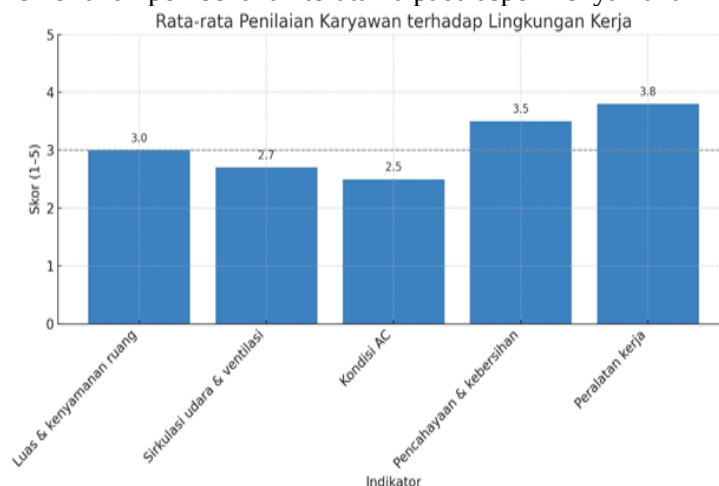
No	Indikator	Rata-rata Skor (1–5)	Kategori
1	Luas dan kenyamanan ruang kerja	3.0	Cukup
2	Sirkulasi udara dan ventilasi	2.7	Kurang
3	Kondisi AC dan pendingin ruangan	2.5	Kurang
4	Pencahayaannya dan kebersihan ruang kerja	3.5	Baik
5	Peralatan kerja (komputer kasir, scanner)	3.8	Baik

Sumber: Hasil Kuesioner Responden, 2025

Dari hasil tersebut, dapat dilihat bahwa dua indikator dengan skor terendah adalah kondisi AC (2,5) dan sirkulasi udara (2,7). Banyak karyawan menyatakan bahwa AC sering tidak berfungsi secara optimal akibat gangguan listrik yang cukup sering terjadi di daerah tersebut. Hal ini berdampak pada suhu ruangan yang menjadi panas dan pengap, terutama mengingat ukuran toko yang relatif kecil dan terbatas.

Sebagai bentuk adaptasi, pegawai sering membuka pintu toko lebar-lebar saat listrik padam agar udara luar masuk. Namun, strategi ini menghadirkan persoalan baru seperti masuknya debu dan kebisingan dari luar yang mengganggu kenyamanan. Di sisi lain, indikator seperti pencahayaan dan peralatan kerja justru mendapat skor tinggi. Para responden merasa bahwa komputer kasir, scanner barcode, dan perangkat pendukung transaksi lainnya berfungsi dengan baik dan tidak mengalami kendala yang berarti.

Secara umum, temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Indomaret Cabang Batangmata masih memerlukan pembenahan terutama pada aspek kenyamanan fisik.



Gambar 1. Grafik Penilaian Rata-Rata Karyawan terhadap Lingkungan Kerja

Garis putus-putus pada skor 3 menunjukkan batas antara kondisi “cukup” dan “baik”. Tampak bahwa dua indikator (sirkulasi udara dan kondisi AC) berada di bawah garis ini, memperkuat temuan bahwa perbaikan lingkungan fisik sangat dibutuhkan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan software SPSS. Hasil pengolahan data disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (β)	Sig. (p-value)
Lingkungan Kerja	0.689	0.003

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai $p = 0,003 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya, terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi lingkungan kerja yang baik dengan peningkatan kinerja karyawan.

Koefisien regresi sebesar 0,689 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kualitas lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan secara linier. Ini berarti bahwa semakin nyaman dan mendukung kondisi kerja yang dirasakan oleh karyawan—baik dari sisi ruang kerja, ventilasi, maupun peralatan kerja—maka akan semakin tinggi pula produktivitas dan kinerja mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Temuan ini memberikan dasar yang kuat untuk menyimpulkan bahwa perbaikan terhadap faktor-faktor fisik di lingkungan kerja bukan hanya bersifat kosmetik, tetapi memiliki pengaruh nyata terhadap peningkatan hasil kerja karyawan.

Pembahasan dan Implikasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di Indomaret Cabang Batangmata memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil kuesioner, beberapa aspek lingkungan kerja yang mendapat skor rendah adalah sirkulasi udara (rata-rata 2,7) dan kondisi AC (2,5), yang masuk kategori “kurang”. Hal ini mencerminkan kondisi fisik ruang kerja yang kurang memadai, terutama karena seringnya pemadaman listrik yang berdampak langsung pada kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Sebaliknya, aspek lain seperti pencahayaan, kebersihan, dan peralatan kerja mendapatkan skor yang lebih tinggi (di atas 3,5) dan masuk kategori “baik”. Ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat kekurangan pada faktor kenyamanan termal dan ventilasi, karyawan tetap merasa terbantu dengan ketersediaan alat kerja yang memadai.

Secara statistik, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,689 dan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,003 ($< 0,05$). Artinya, semakin baik persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja mereka. Temuan ini memperkuat teori dua faktor Herzberg, di mana lingkungan kerja termasuk dalam kategori faktor hygiene yang sangat menentukan kepuasan dan semangat kerja meskipun bukan faktor utama pendorong motivasi intrinsik.

Penemuan ini juga sejalan dengan pendapat Nitisemito (2014), yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik (pencahayaan, suhu, ventilasi) maupun psikososial (hubungan antar karyawan), mampu meningkatkan semangat kerja dan efektivitas kerja. Penelitian Wulandari & Lailiyah (2022) juga mendukung hal ini, menyatakan bahwa kenyamanan kerja memiliki hubungan signifikan terhadap produktivitas. Dalam konteks Indomaret Cabang Batangmata, hubungan antar karyawan yang harmonis dan bernuansa kekeluargaan menjadi faktor penyeimbang terhadap kelemahan di aspek fisik.

Namun demikian, temuan ini juga mengungkap potensi risiko jangka panjang. Ketidaknyamanan fisik seperti ruangan yang pengap dan sempit, jika terus dibiarkan, dapat menurunkan motivasi, memicu stres kerja, dan dalam beberapa kasus dapat meningkatkan turnover atau keinginan untuk pindah kerja. Situasi ini harus diwaspadai oleh manajemen agar tidak berdampak negatif pada stabilitas SDM dan produktivitas toko secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil tersebut, implikasi praktis yang dapat diambil adalah pentingnya langkah perbaikan teknis dan manajerial untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Pengadaan AC inverter

yang tahan terhadap pemadaman listrik dan penataan ulang ruang toko agar lebih efisien dan ergonomis merupakan dua langkah awal yang layak diprioritaskan. Selain itu, perlu ada mekanisme perawatan rutin terhadap sarana prasarana kerja agar karyawan dapat bekerja dalam suasana yang lebih nyaman dan kondusif.

Di sisi lain, manajemen juga perlu mempertahankan dan bahkan meningkatkan hubungan sosial yang harmonis antarpegawai melalui kegiatan internal seperti team building atau diskusi kelompok rutin. Dengan pendekatan yang menyeluruh—memperbaiki aspek fisik dan memelihara aspek psikososial—lingkungan kerja yang sehat dan produktif dapat tercapai, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Indomaret Cabang Batangmata. Aspek lingkungan fisik seperti ruang kerja yang sempit, sirkulasi udara yang buruk, dan kerusakan AC akibat pemadaman listrik terbukti menghambat kenyamanan dan performa kerja. Sebaliknya, dukungan fasilitas kerja yang memadai dan hubungan kerja yang harmonis menjadi faktor pendukung yang penting. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan lingkungan kerja sebagai strategi peningkatan kinerja karyawan.

Perusahaan disarankan untuk melakukan perbaikan lingkungan kerja melalui penataan ulang layout toko, perawatan fasilitas seperti AC, dan penggunaan sumber daya listrik alternatif. Penerapan prinsip 5S serta evaluasi rutin peralatan kerja juga perlu dilakukan untuk menjaga kelancaran operasional. Selain itu, penelitian lanjutan dapat mengeksplorasi pengaruh faktor lain seperti motivasi atau gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, guna memberikan pandangan yang lebih komprehensif dalam pengembangan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Auradriana, F., & Husainah, N. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 8(1), 1495–1504. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v8i1.39872>
- Bowersox, D. J., & Closs, D. J. (1996). *Logistical Management: The Integrated Supply Chain Process*. McGraw-Hill series in marketing.
- Goetsch, D. L., & Davis, S. (2015). *Quality Management for Organizational Excellence: Introduction to Total Quality*. Pearson Education.
- Hasibuan, S. P. (2017). *Manajemen sumber Daya Manusia* (revisi). Bumi Aksara.
- Imai, M. (1986). *Kaizen: The key to Japan's competitive success*. Kaizen Institute Ltd.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2015). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (13th ed.). Information Age Publishing.
- Masitoh, I., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 301. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3704>
- Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29>
- Mulyadi, M., Purnomo, N., Sutrisno, S., Komarudin, K., & Suryani, N. L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sriwijaya Dinamika Perkasa Di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(1), 16. <https://doi.org/10.32493/JEE.v4i1.14500>
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen personalia*. Ghalia Indonesia.
- Prabowo, B., & Lesmana, N. S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(3), 67–71. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i3.292>

- Rizki, B. H. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan perceived organizational support terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(2), 687–699. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.2.20>
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. A. (2019). *Organizational Behavior*. 18th Editi. New York City, NY. Pearson.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wardhana, A. E., Sustiyatik, E., & Pangastuti, R. L. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(2), 235–244. <https://doi.org/10.30812/target.v5i2.3266>
- Wulandari, W., & Lailiyah, N. (2022). Produktivitas Kerja dan Hubungannya dengan Motivasi, Upah dan Kedisiplinan Kerja Karyawan. *JPEKA: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen Dan Keuangan*, 6(2), 149–160. <https://doi.org/10.26740/jpeka.v6n2.p149-160>