



Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Fairfield By Marriott Bali South Kuta

Putu Diva Prayoga Adi Gunawan¹, I Nyoman Sukana Sabudi², Irene Hanna H. Sihombing³

^{1,2,3} Politeknik Pariwisata Bali, Indonesia

Correspondence E-mail: irenesihombing@ppb.ac.id

Abstrak

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi, termasuk di industri perhotelan seperti Hotel Fairfield By Marriott Bali South Kuta. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Fairfield by Marriott Bali South Kuta. Penelitian ini melibatkan 47 responden, yaitu seluruh karyawan hotel tersebut, dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala likert 5 poin yang mencakup 27 pernyataan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana, uji-t, dan koefisien determinasi, yang diolah menggunakan program SPSS versi 26. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana variabel lingkungan kerja mampu menjelaskan 70% variabilitas kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan, semakin meningkat pula kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi manajemen hotel dalam menciptakan lingkungan kerja yang optimal guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: hotel, kinerja karyawan, lingkungan kerja

Abstract

A conducive work environment is an important factor that can affect employee performance in an organisation, including in the hospitality industry such as Fairfield By Marriott Bali South Kuta Hotel. This study aims to analyse the effect of work environment on employee performance at Fairfield by Marriott Bali South Kuta Hotel. This study involved 47 respondents, namely all employees of the hotel, with saturated sampling technique. Data were collected through a questionnaire using a 5-point Likert scale that included 27 statements. The analysis techniques used were simple linear regression, t-test, and coefficient of determination, which were processed using the SPSS version 26 programme. The regression analysis results show that the work environment has a positive and significant influence on employee performance, where the work environment variable is able to explain 70% of the variability in employee performance. Thus, the better the work environment is created, the more employee performance will increase. This research is expected to be a reference for hotel management in creating an optimal work environment to improve employee performance.

Keywords: hotel, employee performance, work environment

PENDAHULUAN

Hotel adalah salah satu jenis usaha yang bergerak di sektor jasa akomodasi dengan menawarkan produk dan layanan kepada para tamu. Sebagai industri jasa, para pengelola hotel berupaya memberikan pelayanan terbaik guna mencapai tujuan yang diharapkan. Untuk mencapai tujuan ini, perusahaan sangat membutuhkan bakat, tenaga, dan kreativitas dari sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya (Sugiarti, 2022).

Lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran krusial dalam industri perhotelan, terutama di Bali sebagai salah satu destinasi wisata utama dunia. Kualitas layanan yang ditawarkan oleh hotel sangat bergantung pada kinerja karyawan, yang secara langsung dipengaruhi oleh suasana dan kondisi tempat mereka bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga menjaga semangat dan motivasi karyawan, sehingga mereka mampu memberikan pelayanan terbaik kepada para tamu (Suhartono & Amalia, 2024); (Surya, 2022).

Lingkungan kerja yang baik, baik dari aspek fisik maupun non-fisik, memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas, motivasi, dan kesejahteraan karyawan. Aspek fisik seperti fasilitas yang memadai, kebersihan, dan kenyamanan ruang kerja berkontribusi pada kesehatan dan kenyamanan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi dan konsentrasi (Pricilia et al., 2024). Sementara itu, aspek non-fisik, seperti hubungan antar karyawan yang harmonis, gaya kepemimpinan yang suportif, serta budaya kerja yang inklusif dan apresiatif, menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung (Winata, 2022). Kombinasi dari kedua aspek ini mampu meningkatkan motivasi karyawan, mendorong mereka untuk berkontribusi lebih banyak, dan merasa lebih puas serta sejahtera dalam pekerjaan mereka. Hasil akhirnya adalah kinerja yang lebih optimal dan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi.

Karyawan di industri perhotelan menghadapi sejumlah tantangan spesifik yang dapat mempengaruhi kinerja mereka, seperti ekspektasi besar dari tamu yang mengharapkan layanan prima setiap saat. Tantangan-tantangan ini dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan bahkan penurunan motivasi jika tidak ditangani dengan baik (Rihardi, 2021).

Karyawan berperan dalam menjadi faktor kunci keberhasilan suatu bisnis (Marselina et al., 2024). Hal tersebut diupayakan melalui peningkatan kinerja melalui pengelolaan SDM yang efektif (Riyanto et al., 2017); (Arrahman & Sugiyanto, 2023). Kinerja karyawan dapat diukur dari tingkat kehadiran atau absensi mereka. Ketidakhadiran karyawan berdampak pada produktivitas, sedangkan kehadiran yang baik atau rendahnya tingkat absensi cenderung meningkatkan kinerja karyawan (Harahap & Sari, 2020). Setiap perusahaan memiliki toleransi terhadap tingkat absensi karyawan. Tingkat absensi antara 0-2% dianggap baik, 3-10% dianggap tinggi, dan lebih dari 10% dianggap tidak normal (Suryadinata, 2022). Manajemen Hotel Fairfield by Marriott Bali South Kuta menetapkan batas toleransi absensi sebesar 3% pada tahun 2023. Berikut adalah data absensi karyawan hotel ini untuk periode Januari hingga Desember 2023.

Tabel 1. Tingkat Absensi Karyawan Hotel Fairfield by Marriott Bali South Kuta Tahun 2023

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Tingkat Absensi (%)
1	Januari	39	23	2,56
2	Februari	43	20	1,98
3	Maret	43	23	1,52
4	April	43	22	0,00
5	Mei	44	23	4,15
6	Juni	43	22	1,80
7	Juli	42	23	0,62
8	Agustus	42	23	0,21
9	September	42	22	7,36
10	Oktober	42	23	6,42
11	November	37	22	6,63
12	Desember	40	23	8,91
		Total		42,16
		Rata-Rata		3,51

Sumber: *Human Resources Department*, 2023 (data diolah)

Data pada tabel 1 menunjukkan bahwa persentase absensi karyawan dari bulan Januari sampai Desember tahun 2023 menunjukkan angka yang fluktuatif. Tingkat absensi yang dikategorikan tinggi adalah pada bulan Mei dengan persentase 4,15%, bulan September dengan persentase 7,36%, bulan Oktober dengan persentase 6,42%, bulan November dengan persentase 6,63%, dan bulan Desember dengan persentase 8,91%. Tingkat absensi tertinggi tercatat pada bulan Desember, yaitu sebesar 8,91%. Rata-rata tingkat absensi dari Januari hingga Desember 2023 mencapai 3,51%. Angka ini tergolong tinggi dan melebihi batas toleransi yang ditetapkan oleh manajemen, yaitu 3% untuk tahun 2023. Kondisi ini dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan karena tingginya tingkat absensi akan menurunkan kinerja karyawan (Harahap & Sari, 2020).

Kinerja karyawan di Hotel Fairfield by Marriott Bali South Kuta dinilai melalui performance appraisal yang dilakukan dua kali pada tahun 2023, yaitu pada bulan Juni dan Desember. Penilaian ini berlaku bagi karyawan dengan minimal tiga bulan kerja dan menggunakan empat skala: *under performance* (U), *performance* (P), *strong performance* (SP), dan *key contributor* (K). Manajemen menetapkan standar 70% karyawan mencapai skala SP pada Desember. Berikut adalah hasil penilaian kinerja tahun 2023.

Tabel 2. Tabel Penilaian Kinerja Karyawan Hotel Fairfield by Marriott Bali South Kuta Pada Tahun 2023

Tahap	Periode	Karyawan	Skala Penilaian Kinerja			
			K%	SP %	P%	U%
1	Juni	41	0	56,10	43,90	0
2	Desember	35	0	62,86	37,14	0

Sumber: *Human Resources Department*, 2023 (data diolah)

Data pada tabel 2 menunjukkan perubahan dalam skala penilaian karyawan antara Juni dan Desember 2023. Pada Juni, dari 41 karyawan, 56,10% (23 orang) mendapatkan penilaian strong performance (SP) dan 43,90% (18 orang) penilaian performance (P). Pada Desember, dengan 35 karyawan, persentase SP meningkat menjadi 62,86% (22 orang), sementara P menurun menjadi 37,14% (13 orang). Meskipun terjadi peningkatan 6,76% pada penilaian SP, hal ini masih belum memenuhi standar manajemen hotel. Oleh karena itu, perhatian terus-menerus terhadap kinerja karyawan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Utin & Yosepha, 2019).

Salah satu upaya yang dapat diupayakan adalah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk dapat mendorong kinerja karyawan (Lestary & Chaniago, 2017). Kenyamanan lingkungan dalam bekerja membuat karyawan akan lebih menikmati waktu bekerja dan memanfaatkannya secara efektif. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan non-fisik. Jika kedua aspek ini tidak mendukung kenyamanan, maka lingkungan kerja dapat menjadi tidak nyaman, tidak kondusif, dan kurang menyenangkan (Dewi, 2021).

Berdasarkan hasil wawancara tak berstruktur dengan beberapa karyawan, permasalahan yang sering terjadi disebabkan oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja Hotel Fairfield by Marriott Bali South Kuta belum sepenuhnya ideal untuk mendukung kegiatan karyawan. Terdapat beberapa masalah terkait sarana dan prasana, seperti kebijakan pembatasan penggunaan pendingin ruangan, kurangnya ketersediaan ruang kerja dan kantin yang baik. Hal lain yang menjadi masalah adalah kurangnya komunikasi antara atasan dan sesama karyawan mengenai tugas yang didapat juga tidak jarang terjadi sehingga menimbulkan salah persepsi dan ketidakjelasan tugas.

Beberapa riset sebelumnya juga telah mengevaluasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan dengan menunjukkan hasil positif dan signifikan (Iqbal, (2022); (Mukhsin et al., 2021). Namun, temuan tersebut bertentangan dengan hasil studi dari Warongan et al., (2022) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja justru berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan tidak memiliki pengaruh signifikan. Berdasarkan fenomena yang terjadi di Hotel Fairfield by Marriott Bali South Kuta serta keberagaman temuan riset sebelumnya, maka diperlukan penelitian lebih lanjut.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menilai bagaimana lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan di Hotel Fairfield by Marriott Bali South Kuta. Hasil studi ini diharapkan berguna sebagai rekomendasi yang dapat diterapkan oleh pihak manajemen hotel guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, sehingga meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan karyawan. Selain itu, secara teoretis, penelitian ini memperkaya literatur mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, khususnya di sektor perhotelan, serta dapat menjadi referensi untuk penelitian berikutnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk menggambarkan hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menganalisis data numerik yang diperoleh dari hasil kuesioner dan memberikan hasil statistik yang dapat diinterpretasikan. Penelitian ini dilakukan di Hotel Fairfield by Marriott Bali South Kuta dan fokus pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan jumlah responden sebanyak 47 orang. Data dikumpulkan melalui dua metode utama yakni wawancara dan kuesioner. Wawancara dilakukan dengan narasumber dari bagian Human Resources dan beberapa karyawan untuk memperoleh informasi mengenai kinerja karyawan tahun 2023, hal-hal yang sudah diterapkan untuk mendukung kinerja karyawan, serta permasalahan yang sering terjadi. Kuesioner digunakan untuk mengukur dua variabel utama, yaitu lingkungan kerja dan kinerja karyawan, yang diadopsi dari Hafeez, et al. (2019) serta Damayanthi & Suastini (2022). Variabel lingkungan kerja mencakup dimensi *physical environment* dan *behavioral environment*, sementara kinerja karyawan diukur melalui *task performance* dan *contextual performance*. Pengumpulan data dilakukan melalui penggunaan *google form* untuk menyebarkan kuesioner secara daring kepada karyawan hotel. Pengumpulan data menggunakan skala *likert* dengan skala satu hingga lima, untuk mengukur 27 item pernyataan dari variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di lokasi Hotel Fairfield by Marriott Bali South Kuta selama empat bulan, dari April hingga Juli 2024.

Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas serta uji reliabilitas guna mengukur keabsahan dan konsistensi alat ukur. Teknik analisis data meliputi uji asumsi klasik sebagai prasyarat awal sebelum dilakukannya pengujian hipotesis. Setelah itu, uji hipotesis dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh tersebut, dengan uji t digunakan untuk menilai signifikansi koefisien regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Uji Validitas dan Realibilitas

Hasil uji validitas menunjukkan nilai terendah sebesar 0,455 dan nilai tertinggi sebesar 0,650 pada berbagai indikator variabel, dimana semua 27 butir pernyataan dari dua variabel penelitian dinyatakan valid karena melebihi nilai batas 0,287. Selain itu, seluruh pernyataan pada variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan juga terbukti reliabel, dengan nilai rata-rata Cronbach's Alpha masing-masing sebesar 0,817 untuk lingkungan kerja dan 0,862 untuk kinerja karyawan, yang keduanya melampaui ambang batas 0,6. Dengan demikian, semua indikator pada kedua variabel ini telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>	47
<i>Test Statistic</i>	.079
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>	

Sumber: Penelitian, 2024

Pada tabel 3 diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,20 yang lebih besar 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal. Artinya adalah data yang dimanfaatkan dalam studi ini memiliki nilai residual yang bersifat normal karena memiliki nilai residual ekstrim tinggi dan rendah yang sedikit atau berjarak tidak terlalu jauh, data tidak terlalu bervariasi sehingga mudah dalam penyimpulan hasil uji.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Coefficients^a</i>					
<i>Model</i>	<i>Unstd. Coefficients</i>		<i>Std. Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>			
1	<i>Constant</i>	11.369	2.380		4.776 .000
	Lingkungan Kerja	-.185	.059	-.421	-3.117 .078

a. *Dependent Variable: RES2*

Sumber: Penelitian, 2024

Pada tabel 4, nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,078 > 0,05. Ini menunjukkan bahwa model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas. Dengan demikian, penelitian ini memenuhi syarat uji heteroskedastisitas, yang berarti terdapat kesamaan varians dari residual antar pengamatan, sehingga model regresi dianggap konsisten dan valid dalam memprediksi hubungan antar variabel.

Analisis Regresi Sederhana

Tabel 5. Hasil Regresi

<i>Coefficients^a</i>					
<i>Model</i>	<i>Unstd. Coefficients</i>		<i>Std. Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>			
1	<i>Constant</i>	35.645	4.568		7.803 .000
	Lingkungan Kerja	.610	.114	.624	5.350 .000

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Penelitian, 2024

Pada tabel 5, terdapat nilai hasil pengujian yang dapat dibuatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 35,645 + 0,610 X$$

Penjelasan dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Konstanta = 35,645

Nilai ini berarti jika variabel lingkungan kerja tidak ada (nilai X = 0), kinerja karyawan (Y) tetap berada pada nilai 35,645. Dengan kata lain, tanpa pengaruh dari lingkungan kerja, kinerja karyawan masih bernilai sebesar 35,645.

- b. Lingkungan Kerja (X) = 0,610

Nilai tersebut artinya bahwa apabila terjadi kenaikan lingkungan kerja sebanyak satu unit, maka kinerja karyawan akan mengikuti naik juga sebesar 0,610.

Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji T

Variabel	t-hitung	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	5,350	0,000	Positif dan Signifikan

Alpha (α) 0,05

Sumber: Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 6, hasil analisis menyajikan nilai t-hitung $>$ t tabel ($5,350 > 1,679$). Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa bertambahnya kualitas lingkungan kerja akan berbanding lurus dengan meningkatnya kinerja karyawan di Hotel Fairfield by Marriott Bali South Kuta.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 ^a	.700	.651	5.05371

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

Sumber: Penelitian, 2024

Pada tabel 7, nilai R square sebesar 0,700 menunjukkan bahwa 70% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja. Artinya, sebagian besar peningkatan atau penurunan kinerja karyawan di Hotel Fairfield by Marriott Bali South Kuta dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Namun, 30% sisanya mencerminkan adanya faktor-faktor lain di luar lingkungan kerja yang turut mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut bisa mencakup aspek-aspek seperti motivasi, budaya organisasi, kebijakan manajemen, atau kondisi pribadi karyawan yang tidak dianalisis dalam studi ini.

Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh hasil studi dari Yuliantari & Prasasti, (2020); Sihaloho & Siregar, (2020); Munardi et al., (2021). Meningkatkan lingkungan kerja yang positif diharapkan dapat memacu kinerja karyawan. Suasana kerja yang kondusif memberikan dampak baik bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka, dan sebaliknya, lingkungan yang buruk dapat menghambat produktivitas (Asnawi, 2020). Lingkungan yang mendukung akan meningkatkan semangat kerja, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mencari strategi yang efektif untuk memperbaiki kinerja karyawan demi mencapai tujuan perusahaan (Sihombing & Batoebara, 2019). Lingkungan kerja menjadi salah satu elemen krusial dalam membentuk kinerja individu (Tristianingsih et al., 2022).

Hubungan positif diantara lingkungan bekerja yang mendorong kinerja karyawan di Hotel

Fairfield by Marriott Bali South Kuta dapat dilakukan dengan suasana yang kondusif, termasuk fasilitas yang memadai, hubungan interpersonal yang baik antara karyawan, dan kebijakan manajemen yang mendukung, dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dan terdukung dalam lingkungan kerja mereka, mereka cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi dan berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada tamu. Dengan demikian, perbaikan lingkungan kerja tidak hanya memberikan dampak positif terhadap karyawan, tetapi juga terhadap reputasi dan kinerja keseluruhan hotel.

Dalam konteks Hotel Fairfield by Marriott Bali South Kuta, lingkungan kerja yang positif juga berkontribusi terhadap pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Dengan adanya program pelatihan dan pengembangan yang diintegrasikan dalam lingkungan kerja, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kompetensi mereka. Lingkungan yang mendukung pembelajaran dan inovasi ini akan menciptakan budaya kerja yang lebih kolaboratif dan produktif. Ketika karyawan memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang, mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih besar bagi hotel, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja keseluruhan.

Selain itu, hubungan antar karyawan dan manajemen juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif di Hotel Fairfield by Marriott Bali South Kuta. Komunikasi yang terbuka dan transparan antara semua tingkat organisasi membantu membangun kepercayaan dan kerjasama di antara karyawan. Ketika karyawan merasa didengarkan dan dihargai, mereka akan lebih berkomitmen untuk menjalankan tugas mereka dengan baik. Lingkungan kerja yang harmonis dan saling menghormati ini dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan yang akhirnya berdampak positif pada kepuasan dan loyalitas tamu hotel.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari studi ini adalah variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Hotel Fairfield by Marriott Bali South Kuta secara positif dan signifikan dengan kontribusi sebesar 70% terhadap kinerja karyawan. Hotel Fairfield by Marriott Bali South Kuta diharapkan tetap menjaga lingkungan kerja yang nyaman dan aman, yang berdampak positif pada kinerja karyawan. Beberapa langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan lingkungan kerja meliputi memastikan penerangan yang cukup di ruangan tanpa cahaya alami, menjaga kebersihan lingkungan kerja, menciptakan suasana tenang, menggunakan warna cerah di area kerja, menyediakan tempat penyimpanan yang aman untuk barang-barang penting, serta memastikan sirkulasi udara yang baik. Upaya-upaya ini diharapkan dapat memenuhi target yang ditetapkan oleh manajemen. Dalam Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang mungkin juga mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arrahman, Q. K., & Sugiyanto, H. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Banua Alam Semesta Banjarmasin. *Soetomo Administrasi Bisnis*, 1(1), 43–64.
- Asnawi, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Pada Divisi Quality Control): Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(3), 29–48.
- Dewi, A. A. S. K. (2021). The Effect of Motivation, Work Environment and Financial Compensation on Employee Performance at Mercure Hotel Kuta. *European Journal of Business and Management Research*, 6(6), 227–231.
- Harahap, A. T., & Sari, N. (2020). Analisis Tingkat Absensi dan Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Palmanco Inti Sawit Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 5(1).
- Iqbal, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 12–19.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 94–103.
- Marselina, R. D., Adha, A. S., Anandhita, A. S. M., Febriyan, D., Maesaroh, S., & Saldan, T. M. (2024). Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Hubungan Industrial Pada Karyawan Administrasi Di RSUD Bandung Kiwari. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(1), 137–150.
- Mukhsin, Z., Fikri, B. B., & Wahyuni, W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penkomi Kajian Pendidikan Dan Ekonomi*, 4 (2).
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336.
- Pricilia, H., Aisah, S., & Ramdhani, M. R. (2024). Pengelolaan Tata Ruang Kantor dalam Peningkatan Kenyamanan Kerja Pegawai Tata Usaha di MTS Jamiyatul Falah. *Karimah Tauhid*, 3(8), 8462–8473.
- Rihardi, E. L. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Sebuah Keunggulan Kompetitif pada Industri Pariwisata dan Perhotelan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 10–20.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). *The Impact of Working Motivation and Working Environment On Employees Performance In Indonesia Stock Exchange*. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342–348.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaandi Cv Multi Baja Medan. *PUBLIK REFORM: JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK*, 6, 1–16.
- Sugiarti, E. (2022). The influence of training, work environment and career development on work motivation that has an impact on employee performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama in West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1), 1–11.
- Suhartono, W. F. P., & Amalia, L. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Industri Pembangkit Tenaga Listrik. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(6), 1951–1967.

-
- Surya, J. E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bca Kcu Magelang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 759–768.
- Suryadinata, M. D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Zuri Kuta. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Tristianingsih, R., GS, A. D., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada PT. Fiskaria Jaya Suara Surabaya. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 132–142.
- Utin, N. H., & Yosepha, S. Y. (2019). The model of employee performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 69.
- Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 963–972.
- Winata, E. (2022). Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan. Penerbit P4I.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76–82.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)