JIAGABI
Vol. 12, No. 2, September 2023 , hal. 146-152 ISSN 2302 - 7150

PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN PRODUKSI PT. JENGGONG MULYA JAYA SENTOSA)

Fachryzatul Fifid Neovita, Daris Zunaida, Karina Utami Anastuti

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang
Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
LPPM Universitas Islam Malang, Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
Email: neovita18@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gelar sarjana, dan untuk mengetahui pengaruh *human relation*, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian berjenis kuantitatif melalui metode yang mempergunakan kuisioner juga observasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan produksi PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa. Penelitian ini menerapkan sampel jenuh dengan jumlah sampel 42 orang. Data yang diterima diolah menggunakan IBM SPSS Statistic Versi 25. Perolehan hasil penelitian memperlihatkan variabel *human relation* (X1) memiliki dampak signifikan akan kinerja karyawan (Y), atas nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,172 > 2,023) melalui nilai *Signifikan* sejumlah 0,003 < 0,05. Variable lingkungan kerja (X2) berdampak signifikan akan kinerja karyawan (Y), atas nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,455 > 2,023) bersama tingkat *Signifikan* sebesar 0,019 < 0,05. Sedangkan perolehan uji F menyatakan variabel *human relation* dan lingkungan kerja memiliki dampak dengan simultan mengenai kinerja karyawan dengan perolehan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 66.375 > 3,238 dan nilai signifikasi sebesar 0,000 < 0,05.
Kata Kunci : *Human Relation*, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research means for obtaining a bachelor's degree, to found the effecthuman relation, work environment on employee performance. This type of research uses quantitative research, through data using questionnaires and observation. The population in this research are production employees of PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa. This research applies a saturated sample with the number of samples, namely 42 people. The data obtained was processed using IBM SPSS Statistics Version 25. The results of this study indicate that variable human relation (X1) has a significant effect on employee performance (Y), with a value of $t_{count} > t_{table}$ (3.172 > 2.023) with value Significant of 0.003 < 0.05.Work environment variable (X2) significant effect on employee performance (Y), with a value of $t_{count} > t_{table}$ (2.455 > 2.023) with level Significantas big 0.019 < 0.05. The results of the F test show that the variable human relation and work environment simultaneously influence employee performance with the acquisition of $F_{count} > F_{table}$ namely 66,375 > 3.238 and a significance value of 0.000 <0.05.
Keywords :Human Relation, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman ini sumber daya manusia membentuk suatu alasan krusial bagi organisasi demi berjalan dengan baik. Dalam sebuah organisasi semua sumber daya manusia di dalamnya harus mampu bertanggung jawab penuh untuk dapat mencapai tujuan organisasinya. Kinerja suatu organisasi sangat tergantung pada kemampuan dan produktivitas sumber daya manusia

didalamnya.

Dikutip dari Kumparan.com, keproduktifan sumber daya manusia (SDM) di Indonesia tengah tergolong kurang lalu sukar dimajukan. Dipertimbangkan melalui negara tetangga seumpamanya Thailand dan Malaysia, Indonesia memiliki keproduktifan masih tergolong buruk.

Mengikuti Sedarmayanti (2017:3) sumber daya manusia berupa kemahiran tersembunyi berupa keunggulan berpikir, berinteraksi, bekerja, dan berkarakter untuk menjalankan kegiatan teknis maupun manajerial. Setiap perusahaan diperkarakan demi dapat mengintensifkan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Industri pupuk berupa suatu kawasan strategis yang mampu menghidupkan perekonomian skala nasional. Menurut survey yang dilakukan CDMI, keperluan pupuk antara organik kendatipun anorganik di Indonesia yang menjalani pengintesifan berkelanjutan. Bertepatan akan kenaikan permintaan dari kawasan perkebunan.

Adapun perusahaan pupuk swasta di Gresik adalah PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa sebuah perusahaan swasta yang bergerak dibidang konstruksi, developer, welding dan pupuk pertanian & perkebunan, perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 2019. Dari hasil observasi, PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa memiliki hasil produksi yang tidak stabil dan tidak memenuni standart yang sudah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil produksi pada tahun 2023, disebutkan bahwa hasil produksi pada PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa pada bulan April hingga Juni sudah sangat stabil dan tidak mengalami penurunan hasil produksi yang signifikan, namun dari bulan Juli hingga September mengalami penurunan yang begitu signifikan dan bulan-bulan selanjutnya sangat tidak stabil. Kemungkinan salah satu faktor yang meyebabkan penurunan hasil produksi pada PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa yaitu *human relation* dan lingkungan kerja.

Human Relation memerankan komponen krusial mengenai menciptakan citra diri, kelompok, organisasi atau perusahaan. Dengan membangun *human relation* yang baik dapat membuat karyawan menjadi nyaman dan terjalin kerja sama yang akan harmonis antar segolongan karyawan ataupun kerja sama karyawan dengan atasan. PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa memiliki kuantitas karyawan yang banyak mencakup sebagian tim produksi, dan setiap karyawan maupun atasan harus saling bekerja sama saat produksi berlangsung, serta membutuhkan suatu kerjasama yang baik dan saling melengkapi.

Dikutip dari Merdeka.com, lingkungan kerja juga berupa aspek yang sangat memengaruhi kinerja karyawan sebab lingkungan kerja mewujudkan ikatan kerja antara orang–orang di dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang ideal itu berupa lingkungan kerja yang kondusif juga mengerti skeseimbangan kehidupan karir dan pribadi

Beragam riset terikat dengan imbas *human relation*, lingkungan kerja berkenaan kinerja karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya. Akan tetapi masih belum memberikan hasil yang sama. Melalui penjabaran tersebut peneliti tertarik untuk mengangkat judul **Pengaruh *Human Relation* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Produksi PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa)**.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah *human relation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan produksi PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan produksi PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa?
3. Apakah *human relation* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan produksi PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa?

TINJAUAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Melalui Sinambela (2016:7), manajemen sumber daya manusia berupa

pemanfaatan, perluasan, pemeringkatan, pemberian keuntungan juga manajemen perseorangan anggota organisasi maupun kelompok pekerja.

Human Relation

Human relation berupa hubungan bersifat ajakan seseorang melalui tatap muka di suasana kerja ataupun di organisasi yang berguna meningkatkan antusiasme serta aktivitas energi membara secara bahagia (Effendy, 2009:51).

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011:21) menyatakan lingkungan kerja berupa keutuhan perlengkapan yang terjadi pada lingkungan sekitarnya saat beraktivitas, cara beraktivitas, dan juga penataan aktivitas baik perorangan atau secara kelompok.

Kinerja Karyawan

Melalui Mangkunegara (2017:67) kinerja karyawan berupa hasil aktivitas yang berkualitas dan berkuantitas guna diwujudkan pegawai saat melangsungkan tanggung jawab yang diberikan.

HIPOTESIS

1. Ha: Diduga *human relation* (X1) memiliki efek signifikan mengenai kinerja karyawan (Y) PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa.
   H_o: Diduga *human relation* (X1) tidak memiliki efek signifikan mengenai kinerja karyawan (Y) PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa.
2. Ha: Lingkungan kerja (X2) berakibat signifikan mengenai kinerja karyawan (Y) PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa.
   Ho: Lingkungan kerja (X2) tidak berakibat signifikan mengenai kinerja karyawan (Y) PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa.
3. Ha: Diduga *human relation* (X1) juga lingkungan kerja (X2) memiliki efek signifikan mengenai kinerja karyawan (Y) PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa.
   Ho: Diduga *human relation* (X1) dan lingkungan kerja (X2) tidak memiliki efek signifikan mengenai kinerja karyawan (Y) PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini mempergunakan pengkajian kuantitatif.

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menerapkan skala likert.

Populasi

Penelitian ini populasinya terdiri dari seluruh karyawan produksi di PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa yang berjumlah 42 karyawan.

Sampel

Penelitian ini bersampel mencakup 42 karyawan produksi di PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menerapkan 3 tehnik, yakni berupa observasi, kuesioner, dan wawancara.

Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Melalui Ghozali (2021:66) agar dapat menguji sah maupun tidak suatu kuesioner, maka diadakan uji validity.

b. Uji Reliabilitas

Melalui Ghozali (2021:61) agar dapat meguji kuesioner sebagai penunjuk variabel, maka diadakan uji reliability.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berlandaskan Ghozali (2021:196) agar dapat memeriksa data disebar tersebut normal ataupun tidak, maka diadakan uji normality. Dasar keputusannya saat nilai signifikan bawah 0,05 hingga berdistribusi tidak normal, melainkan saat nilai signifikan atas 0,05 hingga berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan Ghozali (2021:157) agar dapat memeriksa multikolinearitas di model regresi, dasar keputusannya saat nilai VIF bawah 10 bersamaan nilai Tolerance atas 0,01, hingga tidak terletak multikolinearitas, melainkan saat nilai VIF atas 10 maupun nilai Tolerance bawah 0,01, hingga terletak multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Ghozali (2021:184) agar dapat diketahui model regresi ada heteroskedastisitas, diadakan pengambilan keputusan di pengujian yakni saat nilai signifikan bawah 0,05, hingga terletak heteroskedastisitas, melainkan saat nilai signifikan atas 0,05, hingga tidak terletak heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Sugiyono (2019:243) analisis regresi linier berganda berupa analisa demi melaksanakan riset dalam mencermati kondisi variable dependen jikalau dua atau lebih variable independen selaku bagian prediksi memengaruhi nilai.

Adapun penerapan persamaan rumus regresi linier berganda yakni:

$y = a + b1X1 + b2X2 + e$

Keterangan:

y = Kinerja karyawan

$X1$ = *Human relation*

$X2$ = Lingkungan kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Eror (tingkat kesalahan)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan Ghozali (2012:98) ukuran pengambilan ketentuan uji t itu bilamana t_{hitung} bawah t_{tabel} dan nilai sig atas 0,05 hingga H_o nya ialah diterima namun H_a nya itu ditolak, dimaksudkan masing variable bebas (X) tidak memiliki dampak pada variable terikat (Y). Selanjutnya bilamana t_{hitung} atas t_{tabel} dan nilai sig bawah 0,05 hingga H_o nya ialah ditolak namun H_a nya itu diterima, dimaksudkan masing variable bebas (X) memiliki dampak pada variable terikat (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan Ghozali (2012:98) ukuran pengambilan ketentuan uji F itu bilamana f_{hitung} bawah f_{tabel} dan sig atas 0,05 hingga H_o nya ialah diterima namun H_a nya ialah ditolak, dimaksudkan segenap variable bebas (X) tidak memiliki dampak selaku simultan dalam variable terikat (Y). Selanjutnya bilamana f_{hitung} atas f_{tabel} dan sig bawah 0,05 hingga H_o nya ialah ditolak namun H_a nya ialah diterima, dimaksudkan segenap variable bebas (X) memiliki dampak selaku simultan pada variable terikat (Y).

5. Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi korelasi antar variable independen dengan variable dependen. Uji R^2 digunakan apabila variabel independen lebih dari satu variabel, di riset ini penggunaan variable independen yakni dua variable.

HASIL ANALISIS DATA

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Human Relation (X1)	X1.1.1	0,813	0,3044	Valid
	X1.2.1	0,776	0,3044	Valid
	X1.2.2	0,796	0,3044	Valid
	X1.3.1	0,808	0,3044	Valid
	X1.4.1	0,554	0,3044	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1.1	0,751	0,3044	Valid
	X2.1.2	0,766	0,3044	Valid
	X2.2.1	0,781	0,3044	Valid
	X2.2.2	0,714	0,3044	Valid
	X2.3.1	0,774	0,3044	Valid
	X2.4.1	0,725	0,3044	Valid
	X2.4.2	0,308	0,3044	Valid
	X2.5.1	0,714	0,3044	Valid
	X2.6.1	0,714	0,3044	Valid
Kinerja Karyawan (X3)	Y.1.1	0,813	0,3044	Valid
	Y.1.2	0,899	0,3044	Valid
	Y.2.1	0,744	0,3044	Valid
	Y.2.2	0,724	0,3044	Valid
	Y.3.1	0,753	0,3044	Valid
	Y.4.1	0,383	0,3044	Valid

Bertunjangkan tabel didapati semua item pertanyaan pada masing variable berupa nilai r_{hitung} diatas r_{tabel} sejumlah 0,3044 didapat bermula distribusi nilai bersama taraf signifikan 5% lalu n (42) df=n-2 = 40, maka dapat ditarik simpulan untuk setiap item pernyataan telah valid dan bisa dilancarkan analisis selanjutnya bagai alat ukur dalam riset ini.

b. Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Item	Keterangan
Human Relation (X1)	0,732	5	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,868	9	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,827	6	Reliabel

Berdasarkan tabel menyiratkan nilai Cronbach's Alpha akan tiga variabel diatas r_{tabel} 0,6, hingga ditarik simpulan instrument pada masing variabel yang terdapat pada kuisioner dinyatakan reliabel selanjutnya dapat dilancarkan analisis kemudian.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters[a,b]	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.69397837
Most Extreme Differences	Absolute	0.119
	Positive	0.068
	Negative	-0.119
Test Statistic		0.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.144[c]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan tabel didapati data berdistribusi normal yang dibuktikan dengan nilai *Asymp Sig.* sebanyak 0,144 > 0,05, sehingga realitas di riset berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	*Human Relation* (X1)	0,224	4,455	Bebas multikoloniearitas
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,224	4,455	Bebas multikoloniearitas

Berdasarkan tabel menyatakan nilai tolerance value pada kedua variabel independen atas 0,10 dan nilai VIF bawah 10, sampai ditarik simpulan pada bentuk regresi dalam riset ini tidak ada multikolinearitas pada segenap variable independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	*Sig.*	Keterangan
1	*Human Relation* (X1)	0,549	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,816	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel didapati setiap variabel memiliki nilai signifikan atas 0,05. Sebagai itu di riset ini tidak ada heteroskedastisitas.

3. Analisis Linier Berganda

Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	0.632	2.081		0.304	0.763
	X1	0.656	0.207	0.511	3.172	0.003
	X2	0.292	0.119	0.395	2.455	0.019
a. Dependent Variable: Y						

Dari tabel didapati hasil estimasi regresi dalam model persamaan regresi yakni:

Y= 0,632+0,656X1+0,292X2+e

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Variabel bebas	**t_{hitung}**	**Sig. T**	**t_{tabel}**	**Keterangan**
Human Relation (X1)	3,172	0,003	2,023	Berpengaruh signifikan
Lingkungan Kerja (X2)	2,455	0,019	2,023	Berpengaruh signifikan

Berdasarkan tabel didapati variable bebas *human relation* (X1) selaku parsial berdampak signifikan terhadap variable terikat kinerja karyawan (Y) PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa atau diartikan H_o nya ialah ditolak namun H_a nya ialah diterima. Sementara variable bebas lingkungan kerja (X2) selaku parsial berdampak signifikan berkenaan variable terikat kinerja karyawan (Y) PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa atau

diartikan H_o nya ialah ditolak dan H_a nya ialah diterima.

b. Uji Simultan (F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	400.467	2	200.233	66.375	.000[b]
	Residual	117.652	39	3.017		
	Total	518.119	41			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Berdasarkan tabel didapati $F_{hitung} > F_{tabel}$ (66.375 > 3,238) dan nilai Sig. F 0,000 < 0,05 hingga dimaksudkan H_o nya ialah ditolak namun H_a nya ialah diterima. Dengan kata lain riset ini selaku simultan, *human relation* (X1) juga lingkungan kerja (X2) berdampak signifikan berkenaan kinerja karyawan (Y) PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa.

5. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879[a]	0.773	0.761	1.73687
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Berasaskan tabel didapati nilai koefisien determinasi sejumlah 0,773 begitu pula dapat 77,3% yang dimaksudkan *human relation* (X1) dan lingkungan kerja (X2) berdampak berkenaan kinerja karyawan (Y). Sementara 22,7% dipengaruhi variable lain diluar dari variabel yang diteliti.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui pengujian data yang dilakukan selaku parsial atau uji t didapati nilai t_{hitung} variabel *human relation* (X1) sebesar 3,172, yang artinya t_{hitung} (3,172) > t_{tabel} (2,023) lalu nilai *Sig.* 0,003 < 0,05 dimaksudkan *human relation* (X1) selaku parsial berimbas signifikan berhubungan dengan kinerja karyawan (Y) PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui pengujian uji t variable lingkungan kerja (X2) menyiratkan t_{hitung} 2,455 dengan signifikansi sebesar 0,019, artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,455 > 2,023) atau Signifikansi t dibawah 0,05 (0,019 < 0,05) dimaksudkan lingkungan kerja (X2) selaku parsial berimbas signifikan berhubungan dengan kinerja karyawan (Y) PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa.

3. Pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui pengujian uji F didapati variable *human relation* serta lingkungan kerja berimbas signifikan berhubungan dengan kinerja karyawan secara simultan. Bukti kebenaran oleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (66.375 > 3,238) bersama nilai Sig. F < 0,05 (0,000 < 0,05) akibatnya sebagai simultan, *human relation* (X1) bersama lingkungan kerja (X2) berimbas signifikan berhubungan terikat kinerja karyawan (Y) PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa.

PENUTUP

Kesimpulan

1. *Human relation* berpengaruh signifikan tentang kinerja karyawan PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa secara parsial.

2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan tentang kinerja karyawan PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa secara parsial.

3. *Human relation* bersama lingkungan kerja berpengaruh signifikan tentang kinerja karyawan PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa secara simultan.

Saran

1. Bagi Perusahaan PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa

a. Human Relation

Diharapkan PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa untuk memperluas kinerja karyawan melalui pemberian intruksi secara berkala sehingga karyawan mampu menghasilkan produk seimbang pengampu operasional yang telah diramalkan oleh perusahaan.

b. Lingkungan kerja

Sebaiknya PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa menanam tanaman disekitar lingkungan di perusahaan dengan ragam tanaman yang sepadan dengan kualifikasi tanah di sekitar atau lingkungan perusahaan, agar lingkungan kerja terasa lebih sejuk dan mampu menciptakan energi positif bagi karyawan dan mampu memperluas kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dinantikan untuk mampu melancarkan paembahasan mendalam tentang variable yang diamati demi riset ini dengan karakteristik responden yang berbeda sehingga hasil penelitian menjadi lebih akurat, valid, dan variatif. Selain itu, juga mampu mempergunakan petunjuk lain bersama sumber kesusastraan yang berlainan atau dapat mempertimbangkan untuk menambahkan variable bebas selain *human relation* dan lingkungan kerja demi mengembangkan faktor guna menjadi konsekuensi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Effendy, Onong Uchjana. (2009). Human Relation & Pulic Relation. Bandung: CV.Mandar Maju

Ghozali, Imam. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro

Ghozali, Imam. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Lararenjana, Edelwis. (2021, 9 November). Lingkungan Kerja adalah Segala Aspek yang Memengaruhi Kinerja. Diakses pada 7 April 2023, tersedia di https://www.merdeka.com/jatim/lingkungan-kerja-adalah-segala-aspek-yang-memengaruhi-kinerja-kenali-lebih-dalam-kln.html

Mangkunegara, DR. A.A. Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Sedarmayanti. (2011). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja :Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya. Cetakan Ketiga. Bandung: CV. Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sinambela, Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alphabet.