

## **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PG Tolangohula Gorontalo**

Irwan Yantu<sup>1</sup>, Agus Hakri Bokingo<sup>2</sup>, Zulkifli S. Muhsana<sup>3</sup>

*Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>1</sup>*

*Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>2</sup>*

*Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>3</sup>*

E-mail: [irwan.yantu@ung.ac.id](mailto:irwan.yantu@ung.ac.id)

**Abstract:** *This study aims to determine the effect of the work environment on employee performance at PT. PG Tolangohula Gorontalo. Data collection in this study was done by questionnaire. The number of samples as many as 96 people. Analysis of the data in this study is a simple quantitative inferential regression analysis. The results showed that the work environment had a positive and significant effect on employee performance at PT. PG Tolangohula Gorontalo with a coefficient of determination of 44.70%. The influence of other variables on employee performance is 55.30%, namely employee competence, employee commitment, leadership, compensation, career development and organizational culture variables. Positive results indicate that a conducive work environment will encourage employees to work well so that the work results or employee performance of PT. PG Tolangohula Gorontalo is getting better or in accordance with the standards that have been set for each type of work mandated by the company.*

**Keywords:** *Employee Performance; Work Environment*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PG Tolangohula Gorontalo. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner. Adapun jumlah sampel sebanyak 96 orang. Analisis data dalam penelitian ini yakni analisis kuantitatif inferensial regresi sederhana. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PG Tolangohula Gorontalo dengan koefisien determinasi sebesar 44,70%. Adapun pengaruh dari variabel lain terhadap kinerja karyawan sebesar 55,30% yakni variabel kompetensi karyawan, komitmen karyawan, kepemimpinan, kompensasi, pengembangan karir dan budaya organisasi. Hasil positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga hasil pekerjaan atau kinerja karyawan PT. PG Tolangohula Gorontalo menjadi lebih baik atau sesuai dengan standar yang telah ditetapkan atas setiap jenis pekerjaan yang diamankan perusahaan.

**Kata Kunci:** *Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja*

### **PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu instansi sangat tergantung pada kualitas dan kuantitas sumber daya yang mereka miliki. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang optimal tidak lahir begitu saja atau terjadi dengan sendirinya namun ada faktor yang krusial yang memberikan dampak kuat bagi peningkatan kinerja. Sedarmayanti (2012) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Terkait dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka penelitian ini dilakukan pada PT PG. Tolangohula. Total tenaga kerja internal perusahaan PT. Pabrik Gula

Gorontalo sebesar 2.125 orang dengan jumlah tenaga kerja dominan yaitu "Harian" yakni sebesar 706 orang sedangkan jumlah tenaga kerja terendah adalah "Manajemen" dengan jumlah 46 orang. Adapun pekerja/kasar industri terdiri atas pekerja pada saat musim giling yaitu sebanyak 370 orang dan pekerja diluar musim giling 300 orang (untuk perawatan tanaman) yang umumnya berasal dari luar daerah Gorontalo. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa persentase kinerja karyawan di PT PG Tolangohula Kabupaten Gorontalo mengalami fluktuasi dimana pada tahun 2018 ke tahun 2019 mengalami kenaikan terutama pada kuantitas dan kualitas kerja, kemudian pada tahun 2020 mengalami penurunan sebagai akibat dari adanya Pandemi Covid-19.

Secara keseluruhan maka dapat dilihat bahwa masalah yang dapat diidentifikasi yakni tingkat produktivitas kerja karyawan yang dapat ditinjau dari pencapaian hasil kerja dari karyawan tersebut dimana hanya manajemen dan penebang yang memiliki hasil kerja yang optimal sedangkan untuk bagian-bagian lainnya memiliki tingkat produktivitas yang rendah. Hal inilah yang membuat para pekerja harian dan musiman banyak yang berubah atau orangnya diganti dengan baru oleh manajemen perusahaan PT PG Tolangohula Kabupaten Gorontalo. Permasalahan mengenai kinerja dari wawancara juga dapat dilihat dari kurang optimalnya karyawan dalam menjaga efisiensi biaya dalam kegiatan operasional sehingga kinerja perusahaan PT PG Tolangohula Kabupaten Gorontalo dalam aspek keuangan, operasional dan administrasi kurang optimal.

Berbagai permasalahan mengenai kinerja karyawan tersebut berdasarkan teori dan pengamatan peneliti karena lingkungan kerja karyawan yang kurang kondusif, sebagaimana hasil observasi dan wawancara ditemukan bahwa lingkungan kerja di PT PG Tolangohula Kabupaten Gorontalo cenderung kondusif namun adanya beberapa aspek yang harus dibenahi seperti ketersediaan ruangan kerja yang memadai serta berbagai perangkat kesehatan dan keselamatan kerja, dimana pada tahun 2018 pernah terjadi kecelakaan kerja pada karyawan yang mengakibatkan karyawan tersebut diamputasi tangannya. Kemudian dari aspek non fisik, karena banyaknya karyawan buruh pada PT PG Tolangohula Kabupaten Gorontalo maka kadangkala terjadi gejala antar personal sehingga hubungan antar karyawan kurang begitu baik.

## **KAJIAN TEORI**

### **Kinerja Karyawan**

Mahardika dkk (2014) berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Indikator Kinerja karyawan diukur dari indikator kinerja yang digunakan oleh Sutrisno dalam Abdussamad (2015) dalam jurnal internasional, dimana indikator kinerja dapat diukur dari *Quality, Quantity, Timelines, Cost effectiveness, Need for supervisor*, dan *Interpersonal impact*

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja sebagaimana pendapat Afandi (2018) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Nitisemito (2011) mengatakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan dan tersedianya fasilitas kerja

## **METODE PENELITIAN**

Lokasi yang dijadikan sebagai obyek penelitian adalah PT. PG Tolangohula Gorontalo di Desa Lakeya Kecamatan Tolangohula Kabupaten Gorontalo. Penelitian ini akan dilaksanakan selama ± 4 dari bulan Oktober 2021 sampai dengan bulan Januari 2022. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner. Adapun jumlah sampel sebanyak 96 orang. Analisis data dalam penelitian ini yakni analisis kuantitatif inferensial regresi sederhana.

## HASIL PENELITIAN

### Statistik Deskriptif

Hasil analisis deskriptif untuk setiap variabel dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

#### Variabel Lingkungan kerja

Hasil dari penilaian responden pada Lingkungan kerja (variabel X) terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 1: Hasil Penilaian Responden Tentang Lingkungan kerja**

Jawaban	Frekuensi	Skor Aktual	Persentase (%)	Skor Ideal	Persentase Pernyataan
TP	2	2	0.14	Pilihan x Responden x Jmlh Pernyataan = 7.200	80.43%
P	5	10	0.35		
KK	339	1,017	23.54		
SR	708	2,832	49.17		
SL	386	1,930	26.81		
<b>Total</b>	1,440	5,791	100.00		

Sumber: Olahan SPSS 21, 2021

Dari tabel di atas menggambarkan keseluruhan jawaban dari responden mengenai lingkungan kerja berada pada kategori yang baik dengan skor sebesar 80,43%. Hal ini berarti bahwa karyawan di PT. PG Tolangohula Gorontalo merasakan adanya lingkungan kerja yang cukup kondusif dalam melakukan pekerjaan yang diamanahkan. Lingkungan kerja yang kondusif ini akan mendorong semangat dari para karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

#### Variabel kinerja karyawan

Hasil dari penilaian responden pada kinerja karyawan (variabel Y) terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 2: Hasil Penilaian Responden Tentang kinerja karyawan**

Jawaban	Frekuensi	Skor Aktual	Persentase (%)	Skor Ideal	Persentase Pernyataan
TP	2	2	0.12	Pilihan x Responden x Jmlh Pernyataan = 8.160	80.16%
P	9	18	0.55		
KK	395	1,185	24.20		
SR	794	3,176	48.65		
SL	432	2,160	26.47		
<b>Total</b>	1,632	6,541	100.00		

Sumber: Olahan SPSS 21, 2021

Dari tabel di atas menggambarkan keseluruhan jawaban dari responden mengenai kinerja karyawan berada pada kategori yang baik dengan skor sebesar 80,43%. Hal ini berarti bahwa bahwa karyawan di PT. PG Tolangohula Gorontalo memiliki capaian pekerjaan yang sesuai dengan target dan harapan untuk meningkatkan visi, misi dan tujuan perusahaan. Karyawan dengan kinerja yang tinggi ini tentu menjadi sebuah kebanggaan bagi perusahaan sehingga perusahaan akan terus berupaya agar hasil kerja karyawan menjadi lebih baik dengan tingkat efektivitas pendapatan dan efisiensi biaya yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

### Hasil Analisis Regresi

Hasil analisis regresi dengan menggunakan bantuan SPSS adalah sebagai berikut :

**Tabel 3: Hasil Analisis Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20.507	3.330		6.158	.000
1 Lingkungan Kerja	.704	.081	.669	8.721	.000

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2021

Dari hasil analisis diatas maka model regresi antara Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 20.507 + 0.704X$$

### Pengujian Hipotesis

Adapun hasil Pengujian hipotesis dengan bantuan program SPSS 21 dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4: Hasil Uji Hipotesis**

Model	t <sup>-Hitung</sup>	Sig	t <sup>Tabel</sup>	Keterangan
(Constant)	6.158	0.000		
Lingkungan kerja	8.721	0.000	1,986	Signifikan

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2021

Hasil analisis pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk variabel Lingkungan kerja adalah sebesar 8,721. Sedangkan nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas n-k-1 atau 96-1-1= 94 sebesar 1,986. Jika kedua nilai t ini dibandingkan maka nilai t<sup>-hitung</sup> masih lebih besar dibandingkan dengan nilai t<sup>-tabel</sup> (8,721>1,986). Selain itu apabila kita membandingkan nilai signifikan (P<sup>value</sup>), maka dapat dilihat bahwa nilai P<sup>value</sup> (0,000) dari pengujian ini lebih kecil dari 0.05. Sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PG Tolangohula Gorontalo. Hasil positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga hasil pekerjaan atau kinerja karyawan PT. PG Tolangohula Gorontalo menjadi lebih baik atau sesuai dengan standar yang telah ditetapkan atas setiap jenis pekerjaan yang diamanahkan perusahaan.

### Interpretasi Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang besarnya berkisar antara 0%-100%. Besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) disajikan pada tabel 4.13 berikut:

**Tabel 5: Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 <sup>a</sup>	.447	.441	4.90789

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2021

Berdasarkan hasil estimasi model persamaan regresi yang telah dilakukan diatas diperoleh nilai koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,447. Nilai ini berarti bahwa sebesar 44,70% kinerja karyawan di PT. PG Tolangohula Gorontalo dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Adapun pengaruh dari variabel lain terhadap kinerja karyawan sebesar 55,30% yakni variabel kompetensi karyawan, komitmen karyawan, kepemimpinan, kompensasi, pengembangan karir dan budaya organisasi.

### PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif ditemukan bahwa keseluruhan jawaban dari responden mengenai kinerja karyawan berada pada kategori yang baik dengan skor sebesar 80,43%. Hal ini berarti bahwa bahwa karyawan di PT. PG Tolangohula Gorontalo memiliki capaian pekerjaan yang sesuai dengan target dan harapan untuk meningkatkan visi, misi dan tujuan perusahaan. Karyawan dengan kinerja yang tinggi ini tentu menjadi sebuah kebanggaan bagi perusahaan sehingga perusahaan akan terus berupaya agar hasil kerja karyawan menjadi lebih baik dengan tingkat efektivitas pendapatan dan efisiensi biaya yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Indikator tertinggi dari kinerja karyawan yakni mengenai kuantitas kerja dengan skor sebesar 80,83% yang berarti bahwa untuk setiap periodenya, karyawan memiliki progres jumlah kerja yang terus meningkat. Kemudian skor terendah yakni mengenai kemampuan interpersonal dengan skor sebesar 77,19% yang berarti bahwa dalam bekerja, para karyawan memiliki semangat kerja yang kurang optimal yang tentu harus menjadi perhatian perusahaan untuk memberikan reward bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Penilaian kinerja secara deskriptif tersebut sangat perlu karena merupakan suatu proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenaga kerjaan. Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Salah satu aspek penting yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja, dimana hal ini sesuai dengan pernyataan dari Nuraini (2013) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Hasil analisis deskriptif ditemukan bahwa keseluruhan jawaban dari responden mengenai lingkungan kerja berada pada kategori yang baik dengan skor sebesar 80,43%. Hal ini berarti bahwa karyawan di PT. PG Tolangohula Gorontalo merasakan adanya lingkungan kerja yang cukup kondusif dalam melakukan pekerjaan yang diamankan. Lingkungan kerja yang kondusif ini

akan mendorong semangat dari para karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Indikator yang tertinggi yakni indikator fasilitas untuk karyawan dengan skor sebesar 81,35% yang berarti bahwa perusahaan PT. PG Tolangohula Gorontalo menyediakan sarana dan prasarana pekerjaan yang memadai agar pekerjaan bisa lebih baik dan memenuhi kriteria keamanan dan kesehatan dalam bekerja. Kemudian skor terendah yakni mengenai hubungan dengan rekan kerja dengan skor sebesar 79,53% yang berarti bahwa adanya dinamika kerja yang membuat hubungan yang kurang harmonis antar karyawan yang tentunya ini akan berakibat pada hasil pekerjaan yang kurang optimal.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2011). Tentunya dengan sarana dan prasarana yang baik diharapkan karyawan mendapatkan tempat kerja yang nyaman, sehingga dapat memberikan kepuasan bagi karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan kondusif akan membuat karyawan merasa tenang dan nyaman dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan jadi mudah sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Hasil pengujian regresi sederhana ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PG Tolangohula Gorontalo dengan koefisien determinasi sebesar 44,70%. Adapun pengaruh dari variabel lain terhadap kinerja karyawan sebesar 55,30% yakni variabel kompetensi karyawan, komitmen karyawan, kepemimpinan, kompensasi, pengembangan karir dan budaya organisasi. Hasil positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga hasil pekerjaan atau kinerja karyawan PT. PG Tolangohula Gorontalo menjadi lebih baik atau sesuai dengan standar yang telah ditetapkan atas setiap jenis pekerjaan yang diamankan perusahaan.

Melalui hasil ini maka pimpinan dari PT. PG Tolangohula Kabupaten Gorontalo harus berupaya untuk terus memberikan motivasi baik secara materil maupun non materil agar karyawan lebih semangat sehingga mampu untuk mencapai target capaian kerja yang ingin dicapai. Pemberian motivasi ini berguna pula untuk menjaga hubungan baik dengan karyawan dan juga menstimulus hubungan baik antar karyawan agar pekerjaan bisa lebih sesuai dengan harapan manajemen. Kemudian pentingnya bagi karyawan untuk memiliki kesadaran untuk bekerja dengan semangat, terampil dan melakukan semua itu dengan sepenuh hati agar menjadi perhatian manajemen untuk memberikan berbagai reward bagi karyawan. Dengan ketekunan dan meningkatkan aspek interpersonal dalam bekerja maka karyawan akan mampu mencapai hasil pekerjaan yang sesuai dengan kriteria kualitas dan kuantitas pekerjaan pada PT. PG Tolangohula Kabupaten Gorontalo.

Aktivitas perusahaan atau organisasi tidak dapat terlepas dari pengaruh lingkungan kerja di sekitar perusahaan. Lingkungan kerja dapat memberikan efek positif atau negatif bagi pertumbuhan sebuah perusahaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja tidak dapat diabaikan oleh perusahaan jika ini memajukan perusahaan. Menurut Mangkuprawira (2017), Lingkungan dalam perusahaan memiliki pengaruh yang cukup besar pada keberhasilan perusahaan, dengan perubahan yang ada saat ini sedang terjadi dan makin meluasnya masyarakat global, perusahaan menghadapi banyak tantangan dari sebelumnya. Hasil penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja mampu untuk meningkatkan baiknya kinerja karyawan di PT. PG Tolangohula Gorontalo, dimana hal ini sesuai dengan pernyataan Hidayat (2012) bahwa Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniah, serta yang terpenting semangat kerja lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PG Tolangohula Gorontalo dengan koefisien determinasi sebesar 44,70%. Adapun pengaruh dari variabel lain terhadap kinerja karyawan sebesar 55,30% yakni variabel kompetensi karyawan, komitmen karyawan,

kepemimpinan, kompensasi, pengembangan karir dan budaya organisasi. Hasil positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga hasil pekerjaan atau kinerja karyawan PT. PG Tolangohula Gorontalo menjadi lebih baik atau sesuai dengan standar yang telah ditetapkan atas setiap jenis pekerjaan yang diamanahkan perusahaan.

#### **SARAN**

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya pimpinan dari PT. PG Tolangohula Kabupaten Gorontalo berupaya untuk terus memberikan motivasi baik secara materil maupun non materil agar karyawan lebih semangat sehingga mampu untuk mencapai target capaian kerja yang ingin dicapai. Pemberian motivasi ini berguna pula untuk menjaga hubungan baik dengan karyawan dan juga menstimulus hubungan baik antar karyawan agar pekerjaan bisa lebih sesuai dengan harapan manajemen.
2. Pentingnya bagi karyawan untuk memiliki kesadaran untuk bekerja dengan semangat, terampil dan melakukan semua itu dengan sepenuh hati agar menjadi perhatian manajemen untuk memberikan berbagai reward bagi karyawan. Dengan ketekunan dan meningkatkan aspek interpersonal dalam bekerja maka karyawan akan mampu mencapai hasil pekerjaan yang sesuai dengan kriteria kualitas dan kuantitas pekerjaan pada PT. PG Tolangohula Kabupaten Gorontalo.
3. Penting bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PG Tolangohula Kabupaten Gorontalo ataupun menggunakan analisis deskriptif untuk menilai dengan lengkap dan mendetail sejauh mana kinerja dan lingkungan kerja pada PT. PG Tolangohula Kabupaten Gorontalo

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdussamad, Z. (2015). *The Influence of Communication Climate on the Employees' Performance at Government Agencies in Gorontalo City (An Indonesian Case Study)*. *Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research*, Vol. 3, No. 5, December 2015 Part I.
- Achmad, S. S.; Vivin M. E.: & Hilda V. (2020). Linking work environment to employee performance: the mediating role of work discipline. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)* Volume 13, Issue 1, 2020, 14-25.
- Adi, I. S. & Nataliab. (2017). *Impact of Work Environment on Employee Productivity in Shipyard Manufacturing Company*. *Journal of Applied Accounting and Taxation Article History* Vol. (2, No. 1, March 2017, 31-36.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alam, H. V. (2014). *Kinerja Dosen*. Yogyakarta: Penerbit Zahir Publishing.
- As'ad, (2011). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi IV. Yogyakarta: Liberty.
- Darmodiharjo, D. (2005). *Pokok-Pokok Filsafat Hukum, Apa dan Bagaimana Filsafat Hukum Indonesia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Fahmi, I. (2016). *Perilaku Organisasi. Teori, Aplikasi Dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Henry S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.

- Irwan, U. (2021). The Influence of Competence, Experience and Work Environment on Employee Performance. *Jurnal Economic Resources*, 3(2), 108 – 116.
- Ita K.; Novita K; Deny L. S.; & Dwi W. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium di Yogyakarta. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)* Vol 3 No 1.
- Kartono, K. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah. Kepemimpinan Abnormal Itu)*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Khaled, A. & Haneen O. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research* ISSN 0973-4562 Volume 12, Number 24 (2017) pp. 15544-15550.
- Kreitner, R dan Angelo Kinicki. (2014). *Organizational behavioral-Ed. 5*). Boston: McGraw-Hill.
- Mahardika, R. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang), Vol 4, No 2.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor:Ghalia Indonesia.
- Mondy, R. Wayne, & Robert M. (2013). *Human Resource Management*. Boston : Allyn and Bacon Inc.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nanang, F. (2014). *Konsep Manajemen: Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Natasya, S. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja Pegawai di balai pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon. *Jurnal EMBA* Vol.7 No.3 Juli 2019, Hal. 3718 - 3727
- Nitisemito, A. S. (2011). *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2011). *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Ronal D. S. & Hotlin S. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. Volume 9 Nomor 2 Tahun 2019, (November) ; 273-281.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika. Aditama
- Siagian, S. P. (2012). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA* Volume 9 Nomor 1: 44 - 53.
- Sinambela, L. P. dkk. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Stringer, R. (2011). *Leadership and Organizational Climate: The Cloud Chamber Effect*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sunarto. (2009). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: penerbit Kencana.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M., (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 135-144.
- Teddy, A. dan Joshua P. S. (2020). The influence of work environment and motivation on employee Performance in Wood Factory. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*.
- Ulva, A. & Ade, I. S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu Perusahaan di Jakarta. *Jurnal Menara Ekonomi, ISSN : 2407-8565; E-ISSN: 2579-5295*
- Virgiyanti & Bambang S. S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 61 No. (2)*.
- Wirawan. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yamin, M. & Maisah. (2010). *Kepemimpinan dan manajemen masa depan*. Bogor: IPB Press.
- Yuniarsih, T. & Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.