

LITERATURE REVIEW: BAGAIMANA MENCiptakan LINGKUNGAN YANG NYAMANUNTUK MENINGKATKAN PERFORMA KARYAWAN

(*A Literature Review : How to Create a Convenient Working Environment to Increase Employee Performance ?*)

Oleh:

Henri Hermawan¹, Hasbullah², Lidya Ratulangi³

Universitas Nusa Putra Sukabumi

Email : henri.hermawan_mn20@nusaputra.ac.id, hasbullah_mn20@nusaputra.ac.id,
lidya.ratulangi_mn20@nusaputra.ac.id

ABSTRACT

In this all-digital era, companies are required to have human resources to understand a lot of science and master technological advances. In addition, creative human resources who have good performance are also needed. When the company's management is good, it can be ascertained that it can increase the effectiveness of the company. When the effectiveness of a company is achieved well, then the company is able to compete with other companies. There are many factors that can realize the success of the company, one of which is the work environment, because a comfortable and conducive work environment can support employee performance when working, on the contrary if an uncomfortable and conducive work environment can disrupt employee performance and work concentration. To encourage employee performance, efficiency, motivation and achievement, the company must have a good work environment. The method used in this journal research is literature review. 16 studies used in this literature, all using quantitative methods. Based on 16 studies that have been described, it shows that there is a significant positive effect of the work environment on employee performance. It is hoped that every company that wants to improve the performance of its employees must first improve its work environment.

Keywords: work environment, employee performance, company

PENDAHULUAN

Di zaman serba digital ini perusahaan di haruskan untuk mempunyai sumber daya manusia yang memahami ilmu pengetahuan dan menguasai kemajuan teknologi serta yang kreatif dan performa yang tinggi. Dengan manajemen perusahaan yang baik dapat dipastikan bahwa hal tersebut dapat menaikkan efektivitas suatu perusahaan. Jika efektivitas perusahaan terlaksana dengan baik, maka perusahaan tersebut mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Ada berbagai faktor untuk mewujudkan keberhasilan perusahaan tersebut, adapun faktor yang paling penting adalah lingkungan kerja, karena lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat mendukung produktivitas karyawan saat bekerja, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak nyaman dan kondusif maka dapat mengganggu konsentrasi kerja karyawan. Untuk mendorong performa karyawan, efisiensi, motivasi dan prestasi maka perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang baik. (Tamali & Munasip, 2019)

Lingkungan kerja bisa mempengaruhi karyawan baik secara positif ataupun negatif terhadap suatu perusahaan. Oleh karena itu, pemimpin perusahaan harus memikirkan lingkungan kerja di perusahaannya untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Tempat untuk melaksanakan pekerjaan harus sesuai dengan perjanjian kerja yang sudah disepakati sebelumnya di sebut lingkungan kerja. (Panjaitan, 2017)

Salah satu faktor terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya ialah lingkungan kerja. Yang dimaksud dengan lingkungan kerja merupakan semua hal yang ada disekitar para karyawan yang bisa

berpengaruh terhadap dirinya ketika menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja terdapat 2 jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Menurut Sedamaryanti (2001:21), lingkungan kerja fisik ialah segala keadaan berbentuk fisik yang ada disekitar tempat kerja yang bisa berpengaruh terhadap karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik ialah segala keadaan yang terjadi yang bersangkutan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan ataupun hubungan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan.(Rysaka et al., 1983)

Agar terciptanya kenyamanan di tempat kerja bisa dilakukan dengan memelihara sarana prasana, diantaranya kebersihan, cahaya yang cukup, ventilasi udara yang baik, dan tata ruang kantor yang nyaman. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalamnya. (Performa et al., 2011)

Konsep ruangan yang terbuka ialah sebuah upaya yang dibuat oleh perusahaan untuk membentuk suasana kerja tanpa batas. Hal ini bisa dilihat pada desain tempat kerja Google. Ruangan kerja menggunakan pembatas yang kecil dan setiap karyawan mempunyai ukuran meja yang serupa agar dapat memudahkan karyawan saat berinteraksi serta karyawan dapat melihat atasan secara langsung. Disediakannya ruang diskusi dan ruang untuk bersantai menunjukkan bahwa Google tidak mewajibkan karyawannya buat bekerja di atas meja. Tujuan dari desain ini adalah untuk mendukung terciptanya ide yang kreatif. (Thomas Stefanus Kaihatu et al., 2015)

Sumber Daya Manusia merupakan hal penting bagi perusahaan karena berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan di masa sekarang maupun di masa yang akan datang. Sumber Daya Manusia ialah penggerak yang utama untuk seluruh perusahaan dalam melaksanakan segala kegiatan di perusahaan. Perusahaan dikatakan berhasil ketika karyawan menunjukkan performa yang baik secara efisien, dan efektif bagi perusahaan. (Puspita et al., 2020)

Kinerja karyawan artinya sebuah proses penilaian kemajuan pekerjaan pada tujuan serta target yang sudah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi pemberdayaan dalam membuat barang dan jasa, kualitas barang serta jasa, hasil aktivitas dibandingkan dengan tujuan yang diharapkan, serta efektivitas perbuatan agar dapat mencapai tujuan.(Adha et al., 2019)

Performa pegawai ialah sebuah faktor utama yang dapat berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Jika semakin baik performa pegawai maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu juga sebaliknya yang terjadi jika performa pegawai buruk. Kinerja adalah sebuah hal yang tidak bisa dipisahkan dengan organisasi. (Triastuti, 2019)

Untuk meraih performa karyawan yang maksimal sesuai dengan yang sudah ditargetkan maka perusahaan harus menyediakan fasilitas kerja yang nyaman agar karyawan dapat muncurahkan tenaga serta pikiran sepenuh hati terhadap pekerjaanya. Dalam memberikan lingkungankerja yang nyaman terhadap karyawan bukanlah hal yang mudah karena nyaman menurut seseorang itu berbeda beda. Jadi apabila

manajemen dapat memahami keinginan lingkungan karyawannya maka perusahaan akan bisa mendapatkan ide kreatif dan loyalitas dari karyawannya. (Bachtiar et al., 2012)

Al-Anzi (2009) dan Ajayi et al. (2011), menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja mempengaruhi performa karyawan secara positif signifikan. Persepsi pada lingkungan kerja adalah serangkaian hal yang dipersepsikan oleh orang-orang yang bekerja dalam suatu lingkungan organisasi dan memiliki peranan yang besar dalam mempengaruhi tingkah laku karyawan. (Performa et al., 2011)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Gardjito, dkk.(2014), memperlihatkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi performa karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya secara signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Imran, et al. (2012), memperlihatkan pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap performa karyawan. (Pratami, 2018)

Berdasarkan penjelasan tersebut, penulis ingin mengetahui lebih banyak mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap performa karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan. Dengan demikian penulis mengambil judul “**BAGAIMANA MENCiptakan LINGKUNGAN KERJA YANG NYAMAN UNTUK MENINGKATKAN PERFORMA KARYAWAN?**”.

LITERATURE REVIEW

Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja ialah sesuatu yang dibutuhkan karyawan untuk menjalankan

aktivitas bekerja. Jika memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan kondisi kerja yang kondusif mampu membentuk semangat untuk karyawan ketika bekerja. Jadi lingkungan kerja ialah semua hal yang ada di sekitar karyawan yang dapat berpengaruh terhadap dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Saydam (2000:226) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana prasarana kerja yang berada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat berpengaruh terhadap pekerjaan itu sendiri. Banyak perusahaan yang tidak memperhatikan kondisi di lingkungan kerja sekitar perusahaannya meskipun lingkungan kerja salah satu faktor yang dapat mempengaruhi performa karyawan.(Rysaka et al., 1983)

Lingkungan pada perusahaan yang sedang beroperasi mempunyai efek yang relatif besar pada keberhasilan perusahaan. pada pengertian lain juga disebutkan bahwa lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang tampak fisiknya berhubungan dengan organisasi perusahaan atau kantor. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi pendorong kegairahan kerja serta pada akhirnya akan mendorong produktivitas kerja (performa) karyawan, efisiensi, motivasi dan prestasi.(Panjaitan, 2017)

Lingkungan kerja fisik ialah semua yang bisa dilihat atau berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara tidak langsung maupun langsung. Lingkungan fisik di bagi menjadi dua, yaitu lingkungan

yang berhubungan langsung dan berada di sekitar karyawan (meja, kursi, komputer, dan lain lain). Lingkungan kerja non fisik ialah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu hubungan dengan sesama rekan kerja , maupun hubungan kerja atasan dan bawahan.(Thomas Stefanus Kaihatu et al., 2015)

Agar pencapaian performa organisasi maksimal maka harus menjaga kenyamanan di sekitar lingkungan kerja seperti, suasana lingkungan, tingkat hubungan atasan dan bawahan, kesempatan untuk mengembangkan bakat , ketentraman dalam lingkungan kerjanya.(Kerja, 2013)

Untuk mengurangi rasa kejemuhan dan kebosanan dalam waktu yang lama akibat bekerja maka kita bisa mensiasati dengan cara memberikan kesan nyaman di lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja karyawan tenang tidak berisik maka mudah untuk berkonsentrasi terhadap pekerjaanya tetapi sebaliknya jika lingkungan di sekitar gaduh maka karyawan akan kesulitan untuk berkonsentrasi hal itu bisa berakibat fatal yntuk pekerjaan.(Aruan & Fakhri, 2016)

Pengertian performa karyawan

Performa sendiri berasal dari kata *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Performa merupakan penerapan dari perencanaan yang telah disusun. Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan berarti telah menerapkan performa.(Suwati, 2013)

Secara konseptual performa ialah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pada kurun waktu tertentu sesuai standar kerja yang sudah ditetapkan, variabel operasional

dari performa karyawan, yaitu suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan pada kurun waktu tertentu sesuai standar kerja yang telah ditetapkan.(Supatmi et al., 2012)

Performa Karyawan harus di ukur untuk menilai akuntabilitas organisasi dan manajer agar tercipta pelayanan publik yang lebih baik. Yang dimaksud akuntabilitas disini adalah performa karyawan dalam membelanjakan uang secara ekonomied, efisien, dan efektif. Sistem yang bertujuan untuk membantu manajer publik menilai pencapaian suatu strategi melalui alay ukur finansial dan non finansial disebut sistem pengukuran performa. Sistem pengukuran performa dapat dijadikan alat untuk pengendalian organisasi, karena pengukuran performa diperkuat dengan menerapkan *reward and punishment systems*. (Adha et al., 2019)

METODE

Metode yang digunakan dalam penulisan jurnal ini adalah literature review. Jurnal yang digunakan dalam literature review di dapatkan melalui database penyedia jurnal internasional maupun nasional menggunakan google scholar. peniliti menuliskan kata kunci " Lingkungan kerja ", dan " performa karyawan" pada awal tahap pencarian jurnal diperoleh 3.320 jurnal dari 1983 sampai 2020. Dari jumlah tersebut hanya sekitar 16 artikel yang di anggap relevan.

Zed (2008), menyatakan arti metode penelitian studi literatur merupakan serangkaian kegiatan yang terkait dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca, mencatat, dan mengelolah bahan penelitian.

Sedangkan Snyder (2019: 333) menyatakan bahwa literature review merupakan suatu metode penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan dan mengambil gagasan utama dari penelitian sebelumnya serta menganalisis beberapa pandangan para ahli yang tertulis dalam teks.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan statistik yang telah di sebarkan kepada responden menunjukan bahwa yang mengisi kuesioner ini yaitu, laki laki berjumlah 17 orang (53,1%) dan perempuan berjumlah 15 orang (46,8%). 32 orang responden ini jika di bagi berdasarkan usia maka diperoleh 25-55 tahun sebanyak 4 orang (12,5%), rentang usia 35-45 tahun sebanyak 6 orang (18,7%) dan yang paling banyak berada dalam rentang usia lebih dari 45 tahun sebanyak 22 orang (68,7%). (Adha et al., 2019)

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel/indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,756	0,3494	Valid
2	X1.2	0,792	0,3494	Valid
3	X1.3	0,667	0,3494	Valid
4	X1.4	0,516	0,3494	Valid
5	X1.5	0,724	0,3494	Valid
Lingkungan Kerja				
1	X2.1	0,661	0,3494	Valid
2	X2.2	0,669	0,3494	Valid
3	X2.3	0,807	0,3494	Valid
4	X2.4	0,708	0,3494	Valid
5	X2.5	0,813	0,3494	Valid
Budaya Kerja				
1	X3.1	0,564	0,3494	Valid
2	X3.2	0,767	0,3494	Valid
3	X3.3	0,838	0,3494	Valid
4	X3.4	0,669	0,3494	Valid
5	X3.5	0,866	0,3494	Valid
Kinerja Karyawan				
1	Y1	0,578	0,3494	Valid
2	Y2	0,769	0,3494	Valid
3	Y3	0,757	0,3494	Valid
4	Y4	0,751	0,3494	Valid
5	Y5	0,728	0,3494	Valid

Sumber: Data Diolah.

dilihat

Hubungan setiap indikator terhadap jumlah skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang benar. karena r hitung lebih besar dari r tabel. jadi bisa disimpulkan bahwa semua item petanyaan tersebut valid. (Adha et al., 2019)

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Hitung	Standar Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	0,704	0,600	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,765	0,600	Reliabel
3	Budaya Kerja (X3)	0,746	0,600	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,755	0,600	Reliabel

Sumber: Data Diolah.

Dari tabel 2 ini kita bisa melihat bahwa hasil dari uji reliabilitas untuk seluruh variabel dinyatakan realibel karena semua variabel memiliki nilai alfa cronbach > 0.60. (Adha et al., 2019)

Analisis Regresi Linier Berganda

digunakan analisis ini untuk menghitung berapa besar efek variabel bebas yaitu : Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu performa karyawan (Y). Persamaannya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009). (Adha et al., 2019)

Hasil dari persamaan tersebut, didapatkan hasil nilai koefisien regresi lingkungan kerja bernilai positif, itu berarti lingkungan kerja sangat memengaruhi performa karyawan.

Pengujian Hipotesis

Digunakan Uji t untuk menguji seberapa signifikan korelasi antara variabel X dan Y?

apakah variabel X2 (lingkungan kerja) benar benar memengaruhi variabel Y (Performa Karyawan)? Apakah memengaruhi secara terpisah atau secara parsial (Ghozali, 2009). Dan untuk menentukan tabel distribusi t digunakan $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) n-k-1 atau $32-4-1=27$.

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	Nilai Sig	T hitung	T tabel	Ket
X1	0,549	-0,607	1,703	Tidak sig
X2	0,009	2,828	1,703	Sig
X3	0,005	3,026	1,703	Sig

Sumber : Data Diolah.

Hasil dari uji tersebut yaitu Lingkungan Kerja (X2) = nilai sig.0.009 < 0.05, dan T hitung 2,828 > T tabel 1.703. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) memengaruhi performa karyawan (Y) secara signifikan. (Adha et al., 2019)

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	Standart Eror
1	Kinerja Karyawan (Y)	5,406	3,109
2	Motivasi Kerja (X1)	-0,083	0,136
3	Lingkungan Kerja (X2)	0,379	0,134
4	Budaya Kerja (X3)	0,458	0,151

Sumber Data Diolah.

Tabel 1 . Tabel literatur review

No	Penulis	Judul	Desain	Responde n	Prosedur Penilian	Hasil
1	Pratami, Ni Wayan Cahya Ayu (2018)	KINERJA KARYAWA N PERUSAHA AN	Desain kuantitatif dengan metode partial		Responden penelitian dikelompokka n menjadi beberapa	Dari analisis data bisa dilihat bahwa kepemimpinan memengaruhi secara positif namun tidak signifikan

		PEMBIAYAAN PT. ADIRA CABANG DENPASAR 1 BERDASARKAN PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA	least square (PLS)		kelompok, yaitu pengelompokkan menyesuaikan dengan jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja.	dibandingkan dengan pengaruh lingkungan kerja..
2	Yuli Suwati (2013)	PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWA N PADA PT. TUNAS HIJAU SAMARINDA	Desain kuantitatif. “Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (skoring)”	130 orang karwan	Digunakan penelitian apangan (Field Research), dilakukan pemantauan secara langsung ke perusahaan melalui observasi dan kuisioner.	Hasil analisis data memperlihatkan bahwa kompensasi memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap performa karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda.
3	Supatmi, Mamik Eko Nimram, Umar Utami, Hamidah Nayati (2012)	PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWA N DAN KINERJA KARYAWA N	Desain kuantitatif	87 orang	Digunakan metode analisis untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Digunakan teknik analisis jalur (path analysis) yang dihitung melalui program SPSS.	Perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja fisik dan non fisik agar terjadi peningkatan performa karyawan.
4	Quinerita Stevani Aruan ,	PENGARUH LINGKUNG	Bersifat kuantitatif dengan	57 orang	Dilakukan dengan menyebarkan	

	Mahendra Fakhri Fakultas (2016)	AN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWA N LAPANGA N DEPARTE MEN GRASBERG POWER DISTRIBUT ION PT. FREEPORT INDONESIA A	data yang diperoleh dari pengukura n nilai beberapa variabel dalam sampel atau populasi.		kuesioner yang berisi pernyataan tentang lingkungan kerja yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia.	
5	Dwi Agung Nugroho Arianto(2 013)	PENGARU H KEDISIPLI NAN, LINGKUNG AN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENGAJAR	dengan menggunakan pendekata n kuantitatif	30 ora ng	Data penelitian didapatkan dari data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner.	Dari penelitian ini dijelaskan bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja tidak memengaruhi performa tenaga pengajar. Namun, budaya kerja memengaruhi performa kerja secara positif.
6	Nunung Ghoniyah (2010)	PENINGKA TAN KINERJA KARYAWA N MELALUI KEPEMIMP INAN, LINGKUNG AN KERJA DAN KOMITME N	dengan menggunakan pendekata n kuantitatifi	99 ora ng	penelitian menggunakan cross loading pengukuran dengan konstruk.	Dikarenakan belum adanya indikator yang jelas mengenai kepemimpinan yang mempengaruhi komitmen karyawan maka didapatkan hasil bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

7	Risky Nur Adha, Nurul Qomariah , Achmad Hasan Hafidzi (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	metode penelitian populasi (sensus)	32 orang	Alat yang digunakan dengan menyebarkan kuesioner dan lembar observasi	Dari uji validitas dan reabilitas dari variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap performa karyawan, diketahui bahwa seluruh item valid dan reliabel.
8	Slamet Riyadi (2011)	Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur	Desain kuantitatif	152 orang	Data didapatkan dari penyebaran kuesioner kepada responden.	Dari penelitian didapatkan hasil bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja maupun performa karyawan.
9	Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia,Ge de Putu Agus Jana Susila (2018)	PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWA N	desain penelitian kuantitatif kausal.	48 orang.	Data didapatkan dengan menyebarkan kuesioner kepada para karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan implikasi bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja memiliki peran dalam upaya untuk meningkatkan performa karyawan.
10	Rahmat Hidayat, Anna	PENGARUH KARAKTERISTIK	Desain kuantitatif		Penelitian ini menggunakan metode regresi berganda.	Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja

	Cavorina (2020)	INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CLADTEK BI METAL MANUFACTURING				berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap performa karyawan. Ketika perusahaan memiliki SDM dan lingkungan kerja yang baik, maka akan menciptakan performa yang baik pula pada karyawan.
11	Doni Bachtiar (2012)	PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN	Desain kuantitatif	53 orang	Penelitian ini menggunakan teknik proportional area random sampling.	Hasil dari penelitian ini didapatkan deskripsi bahwa dengan motivasi yang baik dan didukung dengan lingkungan kerja yang baik maka akan tercipta performa karyawan yang baik pula.
12	Dinie AnisaTriastuti (2019)	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI	penelitian ini bersifat kuantitatif		Data dalam penelitian ini didapatkan dari survey.	Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa Lingkungan kerja memengaruhi secara positif terhadap performa pegawai. Ini berarti, jika lingkungan kerja ditingkatkan, maka performa pegawai akan meningkat juga.
13	Nela Pima Rahmawanti Bambang Swasto Arik Prasetya (1983)	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN	dengan menggunakan pendekatan kuantitatif	79 orang	Penelitian yang dilakukan dalam jurnal ini merupakan jenis penelitian explanatory research (penelitian eksplanatori)	Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara memengaruhi performa karyawan secara signifikan terhadap. Adapun hasil dari uji yang dilakukan dengan nilai signifikansi $t_{0,001} < \alpha 0,05$ dan nilai

						koefisien beta sebesar 0,247 menunjukkan lingkungan kerja fisik memengaruhi performa karyawan sebesar 24,7%
14	Maludin Panjaitan (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Desain kuatitatif	50 orang	Dengan menggunakan kuesioner yang disebarluaskan terhadap karyawan	Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Ini berarti bahwa lingkungan kerja di suatu perusahaan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk meningkatkannya, maka perusahaan perlu mempunyai lingkungan kerja yang kondusif.
15	Hendro Tamali, Adi Munasip,(2019)	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Hendro	deskriptif kuantitatif	120 orang	Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan survei.	Hasil penelitian dari (Simaremare & Isyandi, 2015; Sudana & Supartha, 2015) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari lingkungan terhadap kepuasan kerja. Didapatkan juga hasil bahwa karyawan kurang mendapat dorongan kerja.
16	Diah Indriani Suwondo, Eddy Madiono Sutanto (2015)	HUBUNGAN LINGKUMAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN	Penelitian kuantitatif	40 orang	Penelitian ini menggunakan metode sensus.	Dari penelitian ini didapatkan hasil yaitu lingkungan kerja dapat memengaruhi performa karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Norianggono, Hamid dan Ruhana (2014). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu hal yang dapat berpengaruh terhadap performa karyawan. Karena, lingkungan kerja merupakan

						sesuatu yang berada paling dekat dengan karyawan saat bekerja.
--	--	--	--	--	--	--

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil literatur dari 16 jurnal penelitian, menunjukan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap performa karyawan. Ini berarti bahwa lingkungan kerja di suatu perusahaan berpengaruh terhadap performa karyawan. Maka dari itu, agar meningkatnya performa, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang nyaman. Cara menciptakan lingkungan kerja yang nyaman tidak cukup dengan perusahaan itu hening saja tetapi ada penyebab lainnya yaitu, sirkulasi udara di tempat kerja, suhu ruangan, tata letak ruang, tingkat pencahayaan, warna yang digunakan, meja,dan kursi. Dan faktor lingkungan kerja non fisik juga dapat

memengaruhi performa karyawan seperti, komunikasi sesama rekan kerja, hubungan atasan dan bawahan. Didapatkan kesimpulan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman harus memenuhi faktor fisik dan non fisik dari lingkungan kerja .

SARAN

Berdasarkan pembahasan yang diperoleh oleh penelitian ini maka diharapkan setiap perusahaan yang ingin meningkatkan performa karyawannya maka harus terlebih dahulu memperbaiki lingkungan kerjanya. Karena lingkungan kerja menjadi salah satu pendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Performa Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg. *Modus*, 27(2), 141. <https://doi.org/10.24002/modus.v27i2.553>
- Bachtiar, D., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2012). Management Analysis Journal PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PERFORMA KARYAWAN. *Management Analysis Journal*, 1(1). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>

- Kerja, B. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Performa Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
<https://doi.org/10.21831/economia.v9i2.1809>
- Performa, P., Melalui, K., Kerja, L., & Komitmen, D. A. N. (2011). Peningkatan Performa Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 2(2), 118–129.
<https://doi.org/10.15294/jdm.v2i2.2476>
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
<http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/7/7>
- Pratami, N. W. C. A. (2018). *Performa Karyawan Perusahaan Pembiayaan*. 9986(September).
- Puspita, A., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Performa Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 1.
<https://doi.org/10.32832/manager.v3i1.3821>
- Review, L., Teknik, B., Review, L., Kesamaan, M., Ketidakseamaan, M., Pandangan, M., Review, L., & Review, L. (n.d.). *Literatur Review*.
- Rysaka, N., Saleh, C., & Rengu, S. P. (1983). (*Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara*). 2(3), 420–425.
- Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H.
- N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Performa Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
<http://ejournalfia.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/305/562>
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Performa Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3403>
- Thomas Stefanus Kaihatu, Dharmayanti, D., Juwaeni, H., Ekonomi, J. I., Universitas, P., Kuala, S., Wahyu, R., Nurmala, R., Pascasarjana, P., Muhammadiyah, U., Yani, J. A., Di, P., Nusantara, P. T., Makmur, I., Hapsari, P., Kerja, S., Pt, D. I., Pratama, C., Adi, D., ... Downey, A. B. (2015). DAN PENGEMBANGAN FASILITAS WISATA AGRO (Studi Kasus di Kebun Wisata Pasirmukti , Bogor). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 41–59.
<https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Performa Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203.
<https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>

* E-mail penulis terkait: henri.hermawan_mn20@nusaputra.ac.id,

hasbullah_mn20@nusaputra.ac.id, lidya.ratulangi_mn20@nusaputra.ac.id

ISSN: 2686-4789 (Print); ISSN: [2686-0473](#) (Online)

<https://senmabis.nusaputra.ac.id/>