



Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Maxley BSD Tangerang

Putri Alenisa Supratman

Alenisaputri1202@gmail.com

Universitas Pamulang

Priehadi Dhasa Eka

dosen01577@gmail.com

Universitas Pamulang

Korespondensi Penulis: Alenisaputri1202@gmail.com

Abstrak. *This study aims to examine the effect of job training and physical work environment on employee performance at PT Maxley BSD Tangerang during the 2024–2025 period. The research employed a quantitative approach with a descriptive design. The sample consisted of all 50 employees using a saturated sampling technique. Data were analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination (R^2) with the assistance of SPSS version 27. The results show that partially, job training has no significant effect on employee performance with a significance value of $0.960 > 0.05$. In contrast, the physical work environment has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, job training and the physical work environment significantly affect employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) of 0.612 indicates that both variables explain 61.2% of the variation in employee performance, while the remaining 38.8% is influenced by other factors outside this study.*

Keywords: *Job Training, Physical Work Environment, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Maxley BSD Tangerang selama periode 2024–2025. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif. Sampel penelitian adalah seluruh populasi karyawan sebanyak 50 orang dengan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan melalui regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,960 > 0,05$. Sebaliknya, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,612 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 61,2% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 38,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dasar dari penelitian ini adalah studi-studi terdahulu mengenai hubungan pelatihan serta lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Walaupun isu kinerja karyawan sering diteliti, topik tersebut masih penting untuk dikaji Kembali karena memberikan dampak besar bagi perusahaan yang di lakukan pada objek PT Maxley BSD Tangerang, ada penelitian yang menemukan bahwasanya lingkungan kerja berdampak kurang baik pada kinerja karyawan. Sebaliknya, studi lain mengungkapkan bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh positif yang cukup kuat terhadap kinerja. Dengan demikian, kedua penelitian tersebut membuktikan adanya variasi pengaruh lingkungan kerja, baik yang bersifat positif maupun negative, terhadap kinerja karyawan.

Berbagai factor, seperti pelatihan serta kondisi lingkungan kerja, berperan penting dalam menentukan kualitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan nya, seorang karyawan

diharapkan memiliki pemahaman yang jelas mengenai cara melaksanakan tugas secara tepat, sekaligus mengoptimalkan pengetahuan dan kemampuan yang telah di peroleh melalui pelatihan, Lingkungan kerja yang mendukung juga berperan dalam menciptakan rasa nyaman dan ketenangan bagi karyawan Ketika bekerja. Ketika pelatihan yang diikuti karyawan berhasil meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, serta didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang baik, maka hal tersebut akan berdampak positif pada kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya, karyawan akan merasa puas melalui pekerjaannya karena karyawan melakukan pekerjaan tersebut dengan baik dan benar.

KAJIAN TEORITIS

Menurut James A. F. Stoner mengartikan manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya organisasi lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Suryani et al (2021), manajemen memiliki 4 fungsi sebagai berikut:

- a. Perencanaan (*Planning*) Perencanaan merupakan suatu keputusan tentang rencana apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi atau usaha.
- b. Pengorganisasian (*Organizing*) Pengorganisasian merupakan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pemimpin untuk membuka dan mengatur sumber daya yang dimiliki. Tahapan yang diperlukan yaitu penetapan struktur dengan pembagian tugas, pengaturan hak dan wewenang masing - masing sehingga dapat bekerja sama secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.
- c. Koordinasi (*Coordinating*) Koordinasi merupakan suatu usaha memadukan berbagai arahan atau segala perintah dan dijadikan suatu tujuan dengan arah yang sama, menyelaraskan dan menyeimbangkan keinginan masing - masing anggota yang terkait.

Pengawasan (*Controlling*) Pengawasan merupakan tindakan sistematis dari manajemen untuk mengarahkan setiap pelaksanaan kerja agar sesuai dengan apa yang telah ditentukan dari awal. Dalam pengawasan, diperlukan tindakan pemantauan yang efektif sehingga dapat mencegah penyimpangan yang dapat memberikan kerugian organisasi atau usaha.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipakai adalah pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Objek penelitian berada di PT Maxley BSD Tangerang dengan total populasi 50 karyawan yang sekaligus dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner serta observasi lapangan, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumentasi internal perusahaan untuk memperkuat hasil penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda, diawali dengan pengujian instrumen penelitian berupa uji validitas dan reliabilitas. Setelah itu, dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas guna memastikan model layak digunakan. Tahap selanjutnya meliputi uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel pelatihan kerja serta lingkungan kerja fisik terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris dan menjadi bahan pertimbangan manajemen dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia di perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018) uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Dilakukannya pengujian ini untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menunjukkan bahwa pengujian yang dilakukan telah lolos dari normalitas data, multikolonieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas sehingga pengujian dapat dilakukan ke analisis regresi linear.

Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov

**Tabel 1 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.338295208
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.137
	Negative	-.130
Test Statistic		.137
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.021
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance		

Sumber : Data diolah SPSS Versi 27

Menurut Ghozali (2021: 196) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel residual berdistribusi secara normal dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik mempunyai variabel residual yang berdistribusi secara normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji One Kolmogorov-Smirnov dengan pendekatan Monte Carlo.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan antar variabel independen dalam model regresi. Agar model dapat dikatakan layak, maka seharusnya tidak terdapat korelasi yang signifikan antar variabel bebas.

Tabel 2 Uji Multikolinieritas *Tolerance* & VIF

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan Kerja	.246	4.069
	Lingkungan Kerja Fisik	.246	4.069

a. Dependent Variable: ROA

Sumber : Hasil SPSS Versi 27, 2025

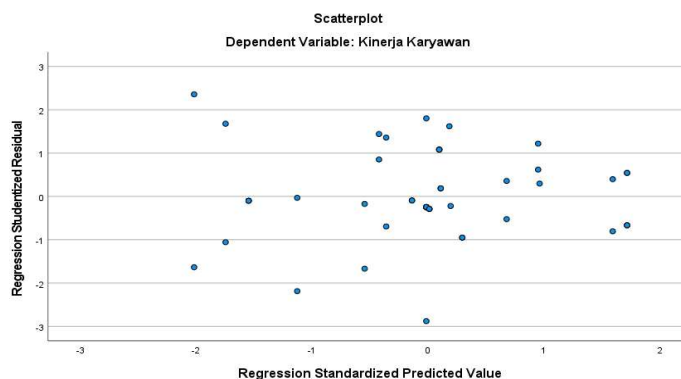
Berdasarkan hasil pada tabel 4.6, nilai tolerance dan VIF dari setiap variabel adalah sebagai berikut:

- a. Pada variabel Pelatihan Kerja, diperoleh nilai VIF sebesar 4,069 yang masih berada di bawah ambang batas 10 serta nilai tolerance sebesar 0,246 yang lebih besar dari 0,1. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Pelatihan Kerja tidak mengalami multikolinearitas.
- b. Pada variabel Lingkungan Kerja Fisik, diperoleh nilai VIF sebesar 4,069 (< 10) dan tolerance sebesar 0,246 ($> 0,1$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik juga terbebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan secara visual dengan menggunakan scatterplot, di mana nilai prediksi variabel independen ditunjukkan oleh ZPRED, sedangkan nilai residual ditunjukkan oleh SRESID. Proses ini dilakukan dengan mengamati pola penyebaran titik pada grafik scatterplot. Apabila titik-titik yang muncul menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu seperti menyempit, melebar, maupun bergelombang, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dianggap memenuhi asumsi klasik tersebut.

Gambar 2 Grafik Scatterplot



Sumber: Sumber : Hasil SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik pada grafik scatterplot menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu maupun pola sebaran yang jelas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, sehingga hasil analisis yang diperoleh dinilai layak, valid, serta dapat dipercaya dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Uji Autokorelasi

Berdasarkan pendapat Imam Ghazali (2018), uji autokorelasi ini diolah melalui metode *Durbin-Watson* (D-W) guna menemukan adanya korelasi antara residual dalam periode t melalui residual yang terdapat pada periode sebelumnya. Uji tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi linear yang digunakan bebas tidak terjadi autokorelasi. Untuk menentukan batas nilai tersebut, dapat merujuk pada tabel DW dengan standar nilai signifikansi sebesar 5% (0,05). Data yang sudah diolah maka hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.783 ^a	.612	.596	3.45418	2.019
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Pelatihan Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Hasil SPSS Versi 27, 2025

Nilai uji autokorelasi menggunakan Durbin-Watson (DW) yang ditampilkan pada Tabel 3 adalah sebesar 2,019. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai batas atas (dU) dan batas bawah (dL) yang ditentukan berdasarkan jumlah sampel ($n = 50$) dan jumlah variabel independen ($k = 2$) pada taraf signifikansi 5% (0,05), sehingga diperoleh $dU = 1,610$ dan $dL = 1,450$, dengan nilai $(4 - dL) = 2,550$ serta $(4 - dU) = 2,390$. Berdasarkan perbandingan tersebut, terlihat bahwa $1,610 < 2,019 < 2,390$ atau dengan kata lain ($dU < DW < 4 - dU$). Hal ini menunjukkan bahwa pada model regresi penelitian ini tidak ditemukan adanya gejala autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11.387	3.622		3.144
	Lingkungan Kerja Fisik	.473	.161	.537	2.930
	Pelatihan Kerja	.264	.179	.270	1.472

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil SPSS Versi 27, 2025

Dari perhitungan di atas didapati persamaan regresi: $Y = 11,387 + 0,473X_1 + 0,264X_2$ dengan kesimpulan berikut:

- Nilai Konstanta 11,387 berarti jika variabel pelatihan kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) tidak ada, maka kinerja karyawan (Y) tetap tercatat di angka 11,387 poin.
- Nilai Koefisiensi regresi pelatihan kerja (X_1) di angka 0,473 menandakan bahwasanya dengan asumsi konstanta tetap dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) tidak berubah, maka setiap penambahan 1 unit pada variabel Pelatihan Kerja (X_1) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,473 poin.
- Nilai koefisiensi regresi Lingkungan Kerja Fisik (X_2) di angka 0,264 menandakan bahwasanya dengan asumsi konstanta tetap dan variabel Pelatihan Kerja (X_1) tidak berubah, maka setiap penambahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,264 poin.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Pada analisis ini, tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% (0,05) sebagai dasar untuk menilai ada atau tidaknya pengaruh variabel secara parsial. Data penelitian yang telah

diolah melalui aplikasi SPSS versi 27 kemudian ditampilkan pada tabel berikut sebagai hasil pengujian.

Tabel 5 Signifikan Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.387	3.622		3.144	.003
	Pelatihan Kerja	.264	.179	.270	1.472	.148
	Lingkungan Kerja Fisik	.473	.161	.270	2.930	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil SPSS Versi 27, 2025

- a. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan pada tabel di atas, didapati hasil nilai t hitung sebesar 1,472 yang berarti lebih besar dari 0,279 atau t hitung > t tabel (1,472 > 0,279). Keadaan ini pun didukung oleh signifikansi (Sig.) sebesar 0,148 > 0,050. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang kuat antara Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena H0 diterima dan H1 ditolak.
- b. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan
Dari tabel di atas didapati nilai t hitung 2,930 > t tabel 0,279. Keadaan ini pun didukung oleh nilai signifikansi (Sig.) 0,005 < 0,050. Ini membuktikan bahwasanya terdapat hubungan yang kuat antara Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena H0 ditolak dan H2 diterima.

Uji Simultan (Uji f)

Pada penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada taraf signifikansi tertentu. Adapun hasil perhitungan data melalui uji F dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	885.726	2	442.863	37.118	.000 ^b
	Residual	560.774	47	11.931		
	Total	1446.500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber: Hasil SPSS Versi 27, 2025

Dari tabel di atas didapati nilai Fhitung 37,118 > Ftabel 0,320. Keadaan ini pun didukung oleh nilai signifikansi (Sig.) 0,001 < 0,050. Ini membuktikan bahwasanya terdapat hubungan yang signifikan Pelatihan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena H0 ditolak dan H3 diterima.

Koefisien Korelasi

Pengujian koefisien korelasi bertujuan untuk menunjukkan arah serta tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam suatu model analisis. Untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai tinggi atau rendahnya nilai korelasi yang diperoleh, maka interpretasi hasil pengujian mengacu pada klasifikasi kekuatan hubungan antar variabel yang ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 7 Uji Koefisien Korelasi

Model Summary		
Model	R	R Square
1	.783 ^a	.612
a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja , Lingkungan Kerja Fisik		

Sumber: Hasil SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan data yang ditampilkan pada Tabel 7, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,783 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Nilai tersebut termasuk dalam kategori korelasi kuat karena berada pada rentang 0,600–0,799, yang mengindikasikan bahwa kedua variabel independen memiliki peran penting meskipun kontribusinya masih terbatas dalam memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Koefisien Determinasi

Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b	
Model	R Square
1	.612
a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Lingkungan kerja Fisik	

Sumber : Data diolah SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 8, diperoleh nilai R Square sebesar 0,612, yang berarti sebesar 61,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik. Adapun sisanya sebesar 38,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini yang tidak dimasukkan ke dalam model analisis.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian pada PT Maxley BSD dengan jumlah sampel 50 responden, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,960 > 0,05$, sehingga H1 ditolak. Sebaliknya, lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H2 diterima. Secara simultan, pelatihan kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H3 diterima. Hal ini membuktikan bahwa meskipun pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, secara bersama-sama kedua variabel tetap berkontribusi dalam memengaruhi kinerja karyawan di PT Maxley BSD.

Saran dari hasil penelitian ini yaitu pada aspek pelatihan kerja, pernyataan dengan nilai terendah adalah nomor 9 yaitu “Setiap alat dan mesin yang digunakan di tempat kerja dilengkapi dengan petunjuk penggunaan yang jelas” dengan rata-rata skor 3,45. Untuk itu, perusahaan perlu

memastikan ketersediaan fasilitas P3K yang memadai serta mudah dijangkau di setiap area kerja, sekaligus melakukan sosialisasi dan pelatihan berkala agar seluruh karyawan memahami lokasi dan cara penggunaannya. Pada aspek kepuasan kerja, pernyataan dengan nilai terendah adalah nomor 2 yaitu “*Saya merasa gaji sudah sesuai dengan beban kerja*” yang hanya memperoleh rata-rata skor 3,60, sehingga manajemen sebaiknya melakukan evaluasi terhadap sistem penggajian agar lebih adil dan transparan. Sementara itu, pada aspek kinerja karyawan, pernyataan dengan nilai terendah adalah nomor 4 yaitu “*Saya selalu berinisiatif mencari solusi jika menghadapi masalah*” dengan skor rata-rata 3,68. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengadakan pelatihan pengembangan *soft skill* seperti inisiatif kerja, serta memberikan penghargaan atau pengakuan khusus bagi karyawan yang menunjukkan inisiatif tinggi, sehingga dapat memotivasi karyawan lain agar lebih proaktif.

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, D., Hernita, N., Mahiri, E. A., Kurnadi, E., & Dewi, V. N. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Danisa, D., Komari, N., Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., Tanjungpura Pontianak, U., Jl Profesor Dokter H Hadari Nawawi, J. H., Pontianak, K., & Barat, K. (n.d.). *KAJIAN TEORITIS LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 27*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, R., & Pratama, M. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 123–134.
- Lestari, N., & Firmansyah, A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 18(2), 201–212.
- Putri, A. N., & Siregar, H. (2020). Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(1), 45–55.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, I., Kusumawati, E., & Hidayat, R. (2021). *Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutrisno, B., & Kurniawan, F. (2022). Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Karyawan pada Industri Manufaktur. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 10(3), 88–97.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.