

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Univenus

M. Fahril Ma'ruf^{1*}, Menur Kusumaningtyas²

^{1,2}STIE Mahardhika Surabaya

email: ¹⁾ fhriilmuhammad@gmail.com, ²⁾ menur.kusumaningtyas@stiemahardhika.ac.id

Article Info

Article history:

Received : 30 - 06, 2024

Revised : 22 - 07, 2024

Accepted : 04 - 08, 2024

Keywords:

Leadership Style;
Work Environment;
Work Productivity.

ABSTRACT

The effectiveness of a business is significantly impacted by the productivity of its employees, and all businesses constantly work towards enhancing productivity in order to reach their objectives. The purpose of this study is to investigate how the work environment and leadership approach are affecting the performance of employees at PT Univenus. This research was conducted using a qualitative approach method. Data collection techniques using semi-structured interviews. The study involved analyzing data from interviews using qualitative methods. The findings indicate that both workplace environment and leadership approach play crucial roles in determining employee performance and productivity. A welcoming and encouraging work atmosphere, along with strong leadership, has the ability to inspire workers to increase their efforts, enhance their performance, and reach the goals of the organization.

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



*Corresponding Author:

M. Fahril Ma'ruf

STIE Mahardhika Surabaya

Email: fhriilmuhammad@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Persaingan usaha di Indonesia kian tahun kian ketat, sehingga karyawan terus dituntut untuk meningkatkan kinerjanya. Langkah yang dapat diambil guna mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan yakni dengan melakukan evaluasi kinerja karyawan setiap periode yang telah disepakati. Dengan melakukan evaluasi kerja, perusahaan mengetahui perbaikan apa yang perlu dilakukan guna meningkatkan kualitas karyawan sehingga perusahaan tumbuh dan mampu bertahan atau bahkan bersaing (Hastuti et al., 2017). Karyawan atau sumber daya manusia merupakan aset yang memiliki andil terbesar untuk kemajuan perusahaan. Sehingga diperlukan penanganan yang tepat, agar tidak menghambat pencapaian perusahaan (Sarita, 2022).

Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh produktivitas karyawan. Perusahaan berusaha meningkatkan produktivitas untuk mencapai tujuan. Perlunya meneliti tingkat produktivitas kerja karyawan untuk efektivitas dan efisiensi perusahaan. Sebuah tindakan dianggap efisien ketika dipertimbangkan dari segi biaya, infrastruktur, manusia, material, dan waktu dengan seefisien mungkin, sementara dapat dikatakan efektif ketika memanfaatkan semua aspek tersebut dengan benar sesuai dengan tujuan yang diinginkan (Pramono, 2020).

Menurut Hasibuan (2012) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil dari perbandingan antara output yang dihasilkan dengan input yang diperlukan. Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi tingkat produktivitas kerja, seperti gaya kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, dan jumlah jam kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Secara umum, kinerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sangat dipengaruhi oleh suasana dan cara yang digunakan oleh atasan mereka, termasuk manajer, pemimpin perusahaan, atau instansi (Saleh & Utomo, 2018).

Menurut Mangkunegara (2005) lingkungan kerja meliputi segala hal terkait dengan kondisi fisik dan psikologis kerja serta regulasi kerja yang bisa berdampak pada tingkat produktivitas para pekerja. Lingkungan kerja yang baik akan memudahkan karyawan mengerjakan tugas dengan lebih baik. Kondisi suhu, penerangan, serta elemen-elemen lingkungan lain sebaiknya tidak terlalu ekstrem, seperti terlalu tinggi atau terlalu rendah. Selain itu, sebagian besar staff lebih senang bekerja di tempat yang terjaga kebersihannya dan memiliki fasilitas modern, serta perlengkapan yang memadai (Widyasari, 2021). Sejalan dengan temuan penelitian Purnami dan Utama (2019) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Ajala (2012) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja secara otomatis. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja karyawan, semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan (Purnami & Utama, 2019).

Faktor lain yang menjadi penentu produktivitas kerja karyawan yakni gaya kepemimpinan. Organisasi dapat berjalan baik apabila pemimpin perusahaan memiliki kecakapan. Peran seorang pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif berdampak pada tercapainya tujuan organisasi secara optimal. Keberhasilan seorang pemimpin diukur dari kemampuannya menciptakan kondisi kerja yang memungkinkan karyawan bekerja dengan baik (Indrasari et al., 2018). Sejalan dengan temuan penelitian Masuku et al. (2019) yang menyebutkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja karyawan. Gaya kepemimpinan setiap individu berbeda-beda, pemimpin yang berhasil pada lingkungan kerjanya, saat berpindah tempat gaya kepemimpinan yang diterapkan belum tentu dapat di aplikasikan di perusahaan lain. Selain itu keberhasilan gaya kepemimpinan bergantung pada kemauan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan (Masuku et al., 2019).

Indrasari et al. (2018) mempelajari hubungan antara budaya organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja dosen. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel tersebut di Akademi Komunitas Negeri Bojonegoro. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Univenus.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Produktivitas Kerja

a. Definisi Produktivitas Kerja

Produktivitas di tempat kerja adalah sesuatu yang sangat berarti sebab berperan sebagai penanda sejauh mana keberhasilan dalam menjalankan bisnis. Suatu perusahaan cenderung mendapatkan keuntungan yang lebih besar jika produktivitas kerja karyawannya semakin tinggi. Menurut Hasibuan (2009), produktivitas kerja dapat diartikan sebagai perbandingan matematis antara hasil yang dihasilkan dengan sumber daya yang digunakan selama proses produksi berlangsung.

Menurut Kusnendi (2003), inti dari produktivitas sebenarnya bisa dilihat dari dua sudut pandang, yakni sudut pandang individu dan sudut pandang perusahaan. Saat menganalisis masalah produktivitas dari sudut pandang individu, fokusnya adalah pada produktivitas dalam kaitannya dengan sifat-sifat kepribadian individu. Produktivitas dapat diartikan sebagai sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, mengharapakan hari ini lebih baik daripada kemarin, dan esok lebih baik dari hari ini (Pramono, 2020).

b. Aspek Produktivitas Kerja

Menurut Luthans (2011) terdapat lima aspek utama yang dapat digunakan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Bagian ini mengevaluasi seberapa efisien karyawan dalam menyelesaikan tugas dalam periode waktu yang telah ditentukan. Evaluasi dapat dilakukan dengan menghitung seberapa banyak barang yang diproduksi, jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan, atau jumlah proyek yang berhasil diselesaikan.

2) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Aspek ini mengukur seberapa baik kualitas pekerjaan yang dilakukan karyawan. Hal ini dapat diukur dengan melihat tingkat akurasi, presisi, dan konsistensi pekerjaan karyawan.

3) Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Aspek ini mengukur kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau sesuai dengan deadline yang ditentukan. Hal ini dapat diukur dengan menghitung jumlah tugas yang terlambat, jumlah proyek yang terlambat, atau jumlah pelanggaran terhadap deadline.

4) Biaya (*Cost*)

Aspek ini mengukur seberapa efisien karyawan dalam menggunakan sumber daya, seperti waktu, bahan baku, dan uang. Hal ini dapat diukur dengan menghitung biaya yang dikeluarkan untuk menyelesaikan pekerjaan, biaya yang dikeluarkan untuk memperbaiki kesalahan, atau biaya yang dikeluarkan untuk pelatihan karyawan.

5) Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Aspek ini mengukur tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat diukur dengan menggunakan survei kepuasan kerja, wawancara mendalam, atau observasi perilaku karyawan.

c. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Robbins dan Judge mengidentifikasi tujuh faktor utama yang mempengaruhi produktivitas karyawan (Robbins & Coulter, 2013), yaitu:

- 1) Keterampilan dan kemampuan, karyawan yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka akan lebih produktif.
- 2) Motivasi, karyawan yang termotivasi akan berusaha keras untuk mencapai tujuan mereka.
- 3) Kepuasan kerja, orang-orang yang merasa senang dengan pekerjaan mereka cenderung memberikan hasil kerja yang lebih baik.
- 4) Keterlibatan karyawan, karyawan yang terlibat dalam pekerjaan mereka akan lebih produktif.
- 5) Kepemimpinan, pemimpin yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi produktivitas karyawan.
- 6) Manajemen stres, karyawan yang mampu mengelola stres mereka akan lebih produktif.
- 7) Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, karyawan yang memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan pribadi akan lebih produktif.

2.2. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2014), lingkungan kerja merujuk pada hal-hal di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi kinerja mereka. Lingkungan kerja memiliki peran yang signifikan dalam pelaksanaan tugas-tugas karyawan. Nurjaya (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup kondisi sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi cara mereka bekerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Danang (2015), lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja para pekerja di tempat kerja. Sebagaimana disampaikan oleh Afandi (2018), lingkungan kerja mencakup semua hal di sekitar karyawan dan dapat memberikan dampak positif atau negatif terhadap pelaksanaan tugas yang diberikan kepada mereka, seperti ketersediaan pencahayaan yang memadai dan pendingin udara.

b. Aspek Lingkungan Kerja

Beberapa aspek yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja, antara lain:

- 1) Lingkungan fisik, merupakan kondisi fisik tempat kerja, seperti pencahayaan, temperatur, kebisingan, ventilasi, dan ergonomi.
- 2) Lingkungan psikologis, merupakan lingkungan yang mencakup suasana kerja, hubungan interpersonal antar karyawan, dan tingkat stres kerja.
- 3) Lingkungan sosial, merupakan budaya perusahaan, nilai-nilai organisasi, dan norma-norma yang berlaku di tempat kerja.
- 4) Lingkungan organisasi, terdiri dari struktur organisasi, kebijakan perusahaan, dan prosedur kerja.

c. Faktor yang Berdampak pada Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2014), faktor-faktor yang berdampak pada lingkungan kerja, antara lain:

- 1) Faktor-faktor internal perusahaan meliputi kepemimpinan, budaya perusahaan, struktur organisasi, dan komunikasi internal yang semuanya berasal dari dalam perusahaan.
- 2) Faktor luaran adalah faktor-faktor yang berasal dari luar perusahaan seperti situasi ekonomi, kebijakan pemerintah, dan persaingan dalam industri.
- 3) Faktor individu merupakan faktor yang berasal dari diri karyawan seperti halnya ebutuhan, motivasi, dan kepribadian karyawan.

2.3. Gaya Kepemimpinan

a. Definisi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan disebut juga dengan leadership style atau juga dikenal dengan cara pemimpin dalam melakukan fungsi leadership melalui serangkaian kemampuan dan tindakan yang dimiliki. Menurut Hasibuan (2012) gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan individu lain guna mempengaruhi dalam melakukan sesuatu. Menurut Wahyuningtyas & Erianto (2013) gaya kepemimpinan merupakan seni mempengaruhi perilaku individu lain baik perorangan maupun kelompok.

Gaya kepemimpinan juga didefinisikan oleh Robbins (2002) sebagai kemampuan individu dalam mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai tujuan. Cara-cara memimpin beragam tergantung pada motivasi, kekuasaan, dan fokus terhadap tugas. Menjadi seorang pemimpin merupakan bagian penting dalam mengarahkan orang lain, dan merupakan faktor kunci dalam pekerjaan. Kepemimpinan dianggap berhasil ketika bawahan-bawahan merawat dan meningkatkan kedisiplinan kerja untuk meningkatkan kinerja yang optimal (Griffin & Ebert, 2006).

b. Aspek Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Wahyuningtyas & Erianto (2013), sebagai berikut :

1) *Telling*

Seorang pemimpin perlu menginformasikan orientasi pekerjaan yang akan dikerjakan. Proses *telling* perlu dilakukan pemimpin kepada karyawannya karena dengan ini pemimpin dapat merumuskan peranan yang diharapkan dilakukan oleh karyawan.

2) *Selling*

Proses *selling* perlu dilakukan sebagai upaya perumusan tugas secara tegas, yang diimbangi dengan hubungan antara pemimpin dan bawahan secara intensif. Proses *selling* dilakukan guna tercapainya tugas-tugas yang selesai dengan baik dan sesuai tujuan.

3) *Participate*

Partisipasi pemimpin diperlukan guna membentuk hubungan antara pemimpin dengan bawahan. Pemimpin memainkan peranan selaku fasilitator guna memperlancar tugas para anggota dengan penyaluran informasi yang efektif.

4) Delegasi

Pemimpin dalam menghadapi situasi tertentu dapat menggunakan gaya orientasi tugas yang rendah, yakni dengan membatasi diri dalam memberikan arahan pada bawahan dan menyerahkan pelaksanaan kepada para bawahan tanpa banyak ikut campur tangan.

c. Tipe Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan oleh Robbins (2002) dibagi menjadi 3 tipe, sebagai berikut :

- 1) Gaya otokratis menyiratkan bahwa pimpinan cenderung mengontrol segala hal, menentukan cara kerja, membuat keputusan sendiri tanpa melibatkan karyawan, dan membatasi partisipasi mereka.
- 2) Kepemimpinan demokratis menunjukkan bahwa pimpinan lebih suka melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, memberikan wewenang kepada mereka, mendorong partisipasi dalam menetapkan cara kerja dan tujuan, serta menggunakan umpan balik untuk mengembangkan karyawan.
- 3) Gaya kepemimpinan bebas memberikan kebebasan penuh bagi kelompok untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan sebagaimana mereka menganggap pantas.

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur dengan 4 responden yang merupakan karyawan. Panduan wawancara yang berisi pertanyaan terbuka dan eksploratif untuk menggali pengalaman dan perspektif karyawan secara mendalam. Peneliti memilih responden sesuai kriteria, yang mana merupakan karyawan tetap di perusahaan, memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun, dan bersedia dilakukan wawancara. Analisis data dengan transkrip wawancara yang dianalisis dengan menggunakan teknik analisis kualitatif.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam membuat pembahasan tentang pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kinerja karyawan, kami melakukan wawancara dengan 4 subjek yang telah sesuai dengan kriteria peneliti.

Dari hasil wawancara pada subjek pertama berinisial A.W, ia menyampaikan bahwa "Pencahayaannya di tempat kerja saya cukup baik. Terdapat lampu di setiap area dan cahayanya cukup terang untuk saya bekerja dengan nyaman. Saya tidak pernah merasa silau atau kesulitan melihat layar komputer saya.". subjek kedua berinisial R.A juga menyatakan "Pencahayaannya di tempat kerja saya bisa lebih baik. Di beberapa area, cahayanya agak redup dan saya harus menggunakan lampu meja tambahan untuk melihat dengan jelas. Hal ini membuat mata saya lelah dan sulit untuk fokus.". berbeda dengan sebelumnya, subjek ketiga berinisial A.A menyampaikan "Saya merasa pencahayaannya di tempat kerja saya sudah ideal. Cahayanya tidak terlalu terang dan tidak terlalu redup, sehingga saya merasa nyaman dan produktif saat bekerja. Saya tidak pernah mengalami masalah dengan penglihatan saya". Dan Subjek keempat berinisial B.T menyatakan bahwa "Pencahayaannya di tempat kerja saya tergantung pada waktu hari. Di pagi hari, cahayanya cukup terang karena sinar matahari masuk melalui jendela. Namun, di sore hari, cahayanya agak redup dan saya harus menyalakan lampu. Saya berharap ada pengaturan pencahayaannya yang lebih otomatis sehingga cahayanya selalu ideal sepanjang hari".

Selain aspek pencahayaannya, adapun aspek kebisingan, Subjek A.W menyampaikan bahwa "Tingkat kebisingan di tempat kerja saya cukup bervariasi. Terkadang, terutama di area kantor terbuka, suaranya bisa cukup gaduh dan mengganggu konsentrasi. Hal ini terutama terjadi saat ada rapat atau proyek yang sedang berlangsung. Namun, di area lain seperti ruang kerja pribadi atau ruang meeting, suaranya lebih tenang dan kondusif untuk bekerja. Secara keseluruhan, saya tidak merasa kebisingan di tempat kerja saya terlalu mengganggu produktivitas saya. Saya sudah terbiasa dengan lingkungan kerja yang bising dan saya memiliki kemampuan untuk fokus meskipun ada suara-suara di sekitar saya". Berbeda dengan kondisi subjek R.A yang mana ia menyampaikan "Kebisingan di tempat kerja saya adalah salah satu hal yang paling mengganggu saya. Suaranya selalu ramai dan bising, baik dari suara percakapan, dering telepon, maupun suara mesin printer. Hal ini sangat mengganggu konsentrasi saya dan membuat saya sulit untuk fokus pada pekerjaan. Saya sudah mencoba berbagai cara untuk mengatasi kebisingan, seperti menggunakan headphone noise-canceling atau bekerja di tempat yang lebih tenang, tetapi hasilnya tidak terlalu signifikan".

Disisi lain, subjek A.A menyampaikan terkait lingkungan sosial di tempat kerjanya, "Hubungan saya dengan rekan kerja saya sangat positif dan kolaboratif. Kami saling mendukung dan membantu satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama. Kami memiliki komunikasi yang terbuka dan transparan, dan kami selalu siap untuk saling membantu ketika dibutuhkan. Saya merasa senang dan beruntung bekerja dengan tim yang luar biasa seperti ini". Sejalan dengan lingkungan B.T "Kami saling menghormati dan menghargai satu sama lain, dan kami sering menghabiskan waktu bersama di luar pekerjaan. Kami saling mendukung dalam hal pribadi dan profesional, dan saya merasa seperti memiliki keluarga kedua di tempat kerja. Saya sangat bersyukur atas persahabatan yang saya miliki dengan rekan kerja saya". Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan sangat penting. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung, perusahaan bisa meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai kesuksesan bisnisnya.

Dalam gaya kepemimpinan yang disampaikan oleh R.A, ia memiliki atasan yang baik "Atasan saya adalah pemimpin yang demokratis. Dia selalu melibatkan kami dalam pengambilan keputusan dan menghargai masukan kami. Ketika atasan saya melibatkan saya dalam pengambilan keputusan, saya merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja keras". Sejalan dengan R.A, subjek A.A juga mendukung pernyataan tersebut "Suatu kali, atasan saya memberi saya tanggung jawab untuk memimpin proyek besar. Dia memberi saya kepercayaan dan dukungan yang saya butuhkan untuk menyelesaikan proyek dengan sukses, yang meningkatkan produktivitas kerja saya secara signifikan. Atasan saya dapat memberikan lebih banyak kesempatan kepada saya untuk belajar dan mengembangkan keterampilan saya."

Ketika seorang atasan memiliki gaya kepemimpinan yang baik, hal tersebut dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Para pemimpin perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan mereka agar dapat menciptakan suasana kerja yang lebih produktif bagi semua anggota tim.

5. KESIMPULAN

Lingkungan dan gaya kepemimpinan di tempat kerja adalah elemen utama yang berpengaruh besar terhadap efisiensi kerja pegawai. Suasana kerja yang baik dan kepemimpinan yang efektif dapat mendorong motivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan produktivitas, dan mencapai target perusahaan. Oleh karena itu, perhatian terhadap kedua faktor ini sangatlah penting karena berbagai alasan yang mendasar. Pertama, penelitian ini dapat membantu organisasi untuk memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan memperhatikan aspek-aspek ini, perusahaan dapat membentuk suasana kerja yang lebih baik dan menerapkan pola kepemimpinan yang lebih sukses untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Dengan pemahaman ini, karyawan dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja mereka sendiri, seperti mencari cara untuk bekerja lebih efektif dalam lingkungan kerja yang ada atau berkomunikasi dengan pemimpin mereka tentang cara mereka dapat meningkatkan gaya kepemimpinan mereka. Secara keseluruhan, riset mengenai dampak lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki signifikansi besar dalam meningkatkan performa individu dan keseluruhan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. (Persero) Kediri. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(1).
- Ajala, E. M. (2012). *The influence of workplace environment on workers' welfare, performance and productivity*.
- Danang. (2015). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. (Persero) Kediri. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 23(1).
- Griffin, R., & Ebert, J. . (2006). *Management*. Dreamtech Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya manusia, cetakan keenam belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hastuti, T. P., Winarno, S., & Cahyani, R. R. (2017). Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Lingkungan Yayasan Pendidikan Perguruan Tinggi Sahid Surakarta. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2).
- Indrasari, M., Syamsudin, N., Purnomo, B. R., & Yunus, E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen. *Akademika Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 16(1), 51–59.
- Kusnendi. (2003). *Produktivitas Kerja*.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior an evidence-based approach twelfth edition*. McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Perilaku dan budaya organisasi*.
- Masuku, S., Lengkong, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2019). Pengaruh Pelatihan, Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Askrindo Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Nurjaya. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. (Persero) Kediri. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 18(2).
- Pramono, C. (2020). Pengaruh good corporate governance terhadap manajemen laba perusahaan manufaktur yang terdaftar dalam pertukaran Efek Indonesia (BED). *Jurnal Abdi Ilmu*, 13(1), 152–160.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh pemberdayaan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611–5631.
- Robbins, S. P. (2002). *The truth about managing people--and nothing but the truth*. FT Press.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2013). *Manajemen* (10th ed.). Erlangga.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. inko java semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Sarita, E. R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UD. Bagong Kediri. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 190–204.

- Sedarmayanti, M. (2014). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. CV. Mandar Maju.
- Wahyuningtyas, R., & Erianto, L. D. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelayanan Jaringan PT. PLN (persero) Bandung Utara Kotamadya Bandung. *Proceeding of International Conference Sustainable Competitive Advantage*, 1(1).
- Widyasari, T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Karadenta Estetika Indonesia Tahun 2021. *Cendikia*, 6(2), 24–32.