

Working Environment dan Reward terhadap Kinerja Karyawan dengan Kerjasama Tim sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Nagari

Yuli Angraini

Fakultas Ekonomi Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

Alamat Kampus: Jl. Raya Lubuk begalung kota padang Sumatera barat

Korespondensi penulis: yuli_angraini@upiypik.ac.id

Abstract. *This study aims to see the extent of the influence of Working environment and Rewards on Employee Performance with Teamwork as an intervening variable. The sample selection technique used random sampling and obtained 140 samples. The data analysis technique uses Structural Equation Modeling (SEM) Analysis with Partial Least Square (PLS). Based on the results of the research and hypothesis testing that has been carried out, the results of the study can be concluded that the Working environment has a positive and significant effect on Teamwork at PT. Bank Nagari Padang. Rewards have a positive and significant effect on Teamwork at PT. Bank Nagari Padang. The working environment has a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Bank Nagari Padang. Rewards have a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Bank Nagari Padang. Teamwork does not have a significant effect on Employee Performance at PT. Bank Nagari Padang. The working environment does not have a significant effect on Employee Performance through Teamwork as an intervention at PT. Bank Nagari Padang. Rewards do not have a significant effect on Employee Performance through Teamwork as an intervention in PT. Bank Nagari Padang.*

Keywords: *Employee Performance, Working Environment And Rewards, Teamwork.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh Working environment dan Reward terhadap Kinerja Karyawan dengan Kerjasama Tim sebagai variabel intervening. Teknik pemilihan sampel menggunakan random sampling dan mendapatkan sampel sebanyak 140 sampel. Teknik analisis data menggunakan Analisis Structural Equation Modeling (SEM) Dengan Partial Least Square (PLS). Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Working environment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kerjasama Tim pada PT. Bank Nagari Padang. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kerjasama Tim pada PT. Bank Nagari Padang. Working environment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Nagari Padang. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Nagari Padang. Kerjasama Tim tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Nagari Padang. Working environment tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kerjasama Tim sebagai intervening pada PT. Bank Nagari Padang. Reward tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kerjasama Tim sebagai intervening pada PT. Bank Nagari Padang.

Kata Kunci: *Kinerja Karyawan, Working Environment Dan Reward, Kerjasama Tim.*

1. LATAR BELAKANG

Setiap perusahaan tentunya memiliki tujuan, baik itu dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Untuk dapat mencapai keberhasilan tersebut, perusahaan memerlukan fasilitas, serta sarana dan prasarana yang memadai dan berkualitas. Namun, memiliki fasilitas, sarana, dan juga prasarana saja belum cukup, karena kelangsungan hidup perusahaan juga bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia memiliki peran besar dalam perusahaan, yaitu mulai dari melakukan proses perencanaan hingga kegiatan evaluasi. Sumber daya manusia yang berkualitas ialah yang

memiliki kemampuan dan keinginan untuk terus berkembang. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan bermoral baik, disiplin, loyal, dan produktif maka perusahaan dapat berkembang dengan baik, dan juga sebaliknya. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan sangat menentukan kemajuan dan perkembangan perusahaan itu sendiri (Saleh & Utomo, 2018).

Kinerja karyawan sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Seperti halnya di persaingan dagang saat ini dimana perusahaan harus mengupayakan mutu dan kesejahteraan karyawan yang menjadi daya saing perusahaan lain. Perusahaan tidak hanya memiliki modal besar saja untuk mencapai tujuannya tetapi perusahaan perlu memperhatikan faktor produksi lain diantaranya alam, tenaga kerja dan keahlian dimana faktor itu tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Astuti, 2020).

Fenomena yang terjadi saat ini adalah kinerja PT. Bank Nagari Kota Padang masih belum terlaksana secara maksimal, hal ini dapat dilihat dari sistem penilaian kinerja karyawan dimana masih terdapatnya jumlah kinerja karyawan yang kurang dan masih banyaknya kinerja karyawan dengan kategori cukup. Pada tahun 2024 jumlah karyawan dengan predikat kerja yang sangat baik hanya berjumlah 8 karyawan dan karyawan dengan kinerja baik berjumlah 26 karyawan, sementara sisanya 16 karyawan memiliki penilaian kinerja kategori cukup baik dan 2 karyawan dengan kinerja yang kurang baik. Sementara itu pada tahun 2020 terjadi penurunan jumlah karyawan dengan predikat kinerja sangat baik dengan jumlah hanya sebanyak 6 karyawan, karyawan dengan kinerja baik 29 karyawan, karyawan dengan kinerja cukup baik 18 karyawan, dan 1 karyawan bekerja dengan kurang baik. Untuk tahun 2021 sebanyak 12 karyawan mendapatkan predikat sangat baik, 24 karyawan berpredikat baik, 16 karyawan mendapatkan predikat cukup baik, dan sisanya berpredikat kurang baik.

Ada banyak faktor yang mampu mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah working environment atau lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya

dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sari, 2021).

Lingkungan terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari karyawan itu sendiri (M. S. P. Hasibuan, 2018). Kondisi lingkungan yang tidak baik akan menimbulkan rasa bosan dan tidak fokus dalam bekerja. Apabila rasa bosan maupun ketidakfokusan karyawan dalam bekerja biasanya berpengaruh menurunnya prestasi dan ada kecenderungan untuk mengalihkan aktivitas pada sesuatu yang lain. Tentunya karyawan yang tidak fokus dalam bekerja akan berdampak pada kinerja yang menurun (Ajabar, 2020).

Lingkungan kerja di PT. Bank Nagari Kota Padang juga bisa dikatakan kurang nyaman karena untuk setingkat HRD/Kepala Bagian Divisi ruangan memiliki space ruangan yang sempit dan udara yang masuk terlalu sedikit karena tidak ada ventilasi dan ruangan tertutup serta tempat yang tidak rapi sehingga dilihat tidak cukup nyaman dan banyak kabel-kabel yang tidak tersusun serta bersebelahan dengan ruang mesin yang berisik sehingga hal ini tentunya berdampak pada kinerja karyawan.

Selain faktor lingkungan, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh penerapan reward. Reward merupakan bentuk metode dalam memotivasi karyawan agar berbuat suatu kebaikan serta dapat meningkatkan kinerja tersebut dalam bekerja. Metode tersebut sangat terkenal untuk meningkatkan kinerja karyawan. Reward tidak hanya digunakan dalam dunia kerja saja tetapi juga sering kita temui di dunia pendidikan. Salah satu alat dalam meningkatkan motivasi karyawan yaitu reward yang sering digunakan dalam konsep manajemen.

Karyawan memiliki kebutuhan dan persepsi yang berbeda akan reward, ada karyawan yang menganggap bahwa penghargaan berupa uang sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka, sebagian lainnya juga menginginkan penghargaan yang lebih bersifat intrinsik, seperti pemberian peran dalam pengambilan keputusan, tanggung jawab yang lebih besar, kebebasan dan keleluasaan kerja yang lebih besar dengan tujuan untuk meningkatkan harga diri dan lain-lain.

Permasalahan yang terjadi di PT. Bank Nagari Kota Padang mengenai penerapan reward adalah bonus yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan. Biasanya setiap tahun karyawan mendapatkan bonus biaya pembuatan seragam, jaspro, dan bonus-

bonus lainnya dengan jumlah yang cukup besar. Namun, dalam beberapa bulan terakhir bonus-bonus tersebut diberikan dengan jumlah yang lebih kecil. Salah satu faktor penyebabnya adalah karena ada pergantian pimpinan yang ada diperusahaan dan mulai merubah semua sistem pemberian reward kepada karyawan. Hal ini membuat karyawan tidak semangat lagi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dan akibatnya kinerja para karyawan mulai menurun.

2. KAJIAN TEORITIS

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Arifin, 2018) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Pengertian Working Environment (Lingkungan Kerja)

Menurut (Robbins & Judge, 2018) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

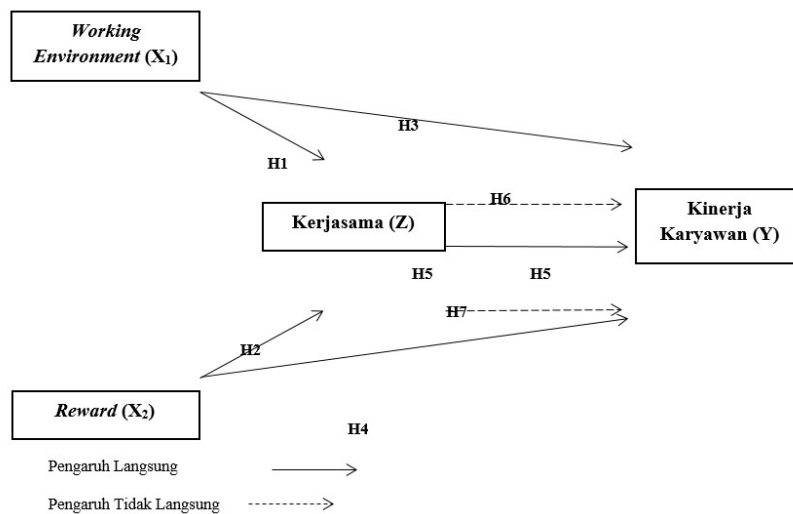
Pengertian Reward

Menurut (Purwanto, 2019) menjelaskan bahwa reward adalah alat untuk mendidik anak-anak supaya anak dapat merasa senang karena perbuatan atau pekerjaannya mendapat penghargaan. Menurut (Djamarah, 2020) menjelaskan bahwa Reward adalah salah satu alat pendidikan. Sebagai alat yang mempunyai arti penting dalam pembinaan watak anak didik. Menurut (Mahmudi, 2018) Reward adalah imbalan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Pengertian Kerjasama Tim

Menurut (Johnson, 2018) kerjasama adalah pengelompokan yang terjadi di antara makhluk-makhluk hidup yang kita kenal. Kerjasama atau belajar bersama adalah proses beregu (berkelompok) di mana anggota-anggotanya mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat. Ruang kelas suatu tempat yang sangat baik untuk membangun kemampuan kelompok (tim), yang anda butuhkan kemudian di dalam kehidupan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka variabel yang terkait dalam penelitian ini dapat dirumuskan melalui suatu kerangka pemikiran sebagai berikut :



3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Nagari Cabang Padang yang berjumlah 216 karyawan.

Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili populasi yang secara mutlak tidak diketahui berapa persentase sampel tersebut. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2018).

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi penelitian, untuk menentukan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling. Menurut Slovin dalam (Sekaran, 2018) banyaknya sampel dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

- n = Ukuran sampel
- N = Ukuran populasi
- 1 = Konstanta
- e = Persen kelonggaran ketidaktelitian

Maka Sampel pada penelitian ini adalah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{216}{1 + (216) \times (0,05)^2} \\ &= \frac{216}{1 + 0,54} \\ &= 140,25 \end{aligned}$$

Pembulatan = 140 responden

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner disebar kepada seluruh sampel untuk di isi penilaiannya sesuai dengan *Skala Likert*.

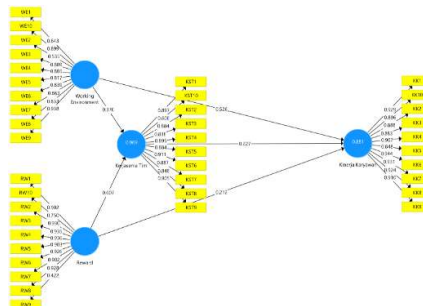
Teknik Analisis Data

Dalam Penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program Partial Least Square (PLS) SmartPLS3.0

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Outer Model

Berdasarkan pengujian outer model dengan menggunakan smartPLS, diperoleh nilai antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



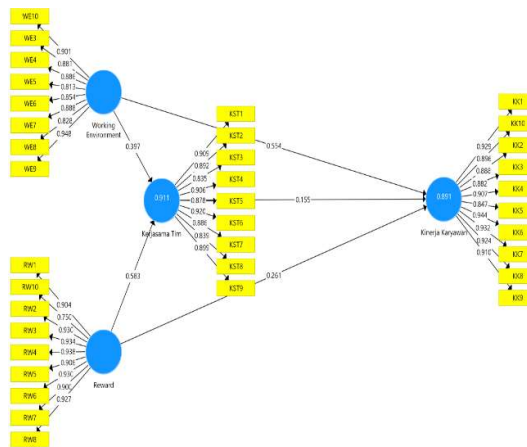
Gambar 1. Outer loadings Sebelum Eliminasi

Sumber : Hasil Uji Outer Model dengan SmartPLS 3.1 (2024)

Dalam tahap pengembangan Korelasi 0,7 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai-nilai Convergent Validity di atas 0,70.

Pengujian Outer Model Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan smartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



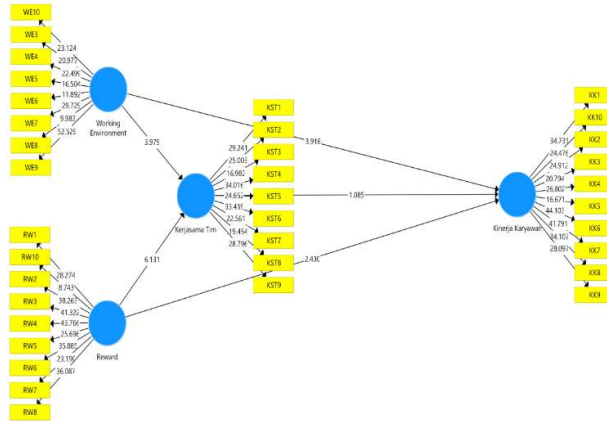
Gambar 2. Outer loadings Setelah Eliminasi

Sumber : Hasil Uji Outer Model dengan SmartPLS 3.1 (2024)

Dalam penelitian Batasan nilai-nilai Convergent Validity di atas 0,7 terdapat beberapa item yang tereliminasi dari variabel working environment yaitu WE1 dan WE2 karena memiliki nilai outer loading $<0,7$. Untuk variabel reward item yang dieliminasi adalah RW9 karena nilai outer loading $<0,7$. Untuk variabel kerjasama tim indikator yang dieliminasi adalah KST10 karena nilai outer loading $<0,7$. Sementara itu tidak ada yang dieliminasi untuk variabel kinerja karyawan karena semua item memiliki nilai outer loading $>0,7$.

Pengujian Inner Model

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Hipotesis akan dikatakan signifikan apabila memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) dengan signifikan pada alpha 0,05 dimana akan diketahui bahwa nilai statistiknya 1,96.



Gambar 3. Inner Model

Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS 3.1 (2024)

Tabel 1. Pengaruh Langsung (Direct)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kerjasama Tim -> Kinerja Karyawan	0,155	0,152	0,137	1,135	0,257
Reward -> Kerjasama Tim	0,583	0,580	0,105	5,545	0,000
Reward -> Kinerja Karyawan	0,261	0,258	0,114	2,297	0,022
Working Environment -> Kerjasama Tim	0,397	0,396	0,109	3,631	0,000
Working Environment -> Kinerja Karyawan	0,554	0,556	0,143	3,872	0,000

Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS 3.1 (2024)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang terdapat pada gambar 4.9 dan juga tabel 4.18, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

- Working environment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kerjasama Tim, hal ini dikarenakan nilai tstatistic (3,631) > nilai thitung (1,96) dengan PValue 0,000 < 0,05. Maka H1 diterima dan H0 diterima.
- Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kerjasama Tim, hal ini dikarenakan nilai tstatistic (5,545) > nilai thitung (1,96) dengan PValue 0,000 < 0,05. Maka H2 diterima dan H0 ditolak.

- c. Working environment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dikarenakan nilai tstatistic (3,872) > nilai thitung (1,96) dengan PValue 0,000 < 0,05. Maka H3 diterima dan H0 ditolak.
- d. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dikarenakan nilai tstatistic (2,297) < nilai thitung (1,96) dengan PValue 0,022 > 0,05. Maka H4 diterima dan H0 ditolak.
- e. Kerjasama Tim tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dikarenakan nilai tstatistic (1,135) > nilai thitung (1,96) dengan PValue 0,257 > 0,05. Maka H5 ditolak dan H0 diterima.

Tabel 2. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Working Environment -> Kerjasama Tim -> Kinerja Karyawan	0,061	0,064	0,063	0,979	0,328
Reward -> Kerjasama Tim -> Kinerja Karyawan	0,090	0,085	0,078	1,163	0,245

Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS 3.1 (2024)

Berdasarkan hasil uji hipotesis tidak langsung (indirect) yang terdapat pada tabel 4.19, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut

- a) Working environment tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kerjasama Tim, hal ini dikarenakan nilai tstatistic (0,979) < nilai thitung (1,96) dengan PValue 0,328 > 0,05. H6 ditolak dan H0 diterima
- b) Reward tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kerjasama Tim, hal ini dikarenakan nilai tstatistic (1,163) < nilai thitung (1,96) dengan PValue 0,245 > 0,05. H7 ditolak dan H0 diterima. Hasil kesimpulan untuk pengujian setiap hipotesis secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini :

Tabel 3. Kesimpulan Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	P value	Keputusan
H ₁	<i>Working environment</i> berpengaruh signifikan terhadap Kerjasama Tim.	0,000	Diterima
H ₂	<i>Reward</i> berpengaruh signifikan terhadap Kerjasama Tim	0,000	Diterima
H ₃	<i>Working environment</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	0,000	Diterima
H ₄	<i>Reward</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	0,022	Diterima
H ₅	Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	0,257	Ditolak
H ₆	Kerjasama Tim memediasi hubungan antara <i>Working environment</i> dan Kinerja Karyawan.	0,328	Ditolak
H ₇	Kerjasama Tim memediasi hubungan antara <i>Reward</i> dan Kinerja Karyawan	0,245	Ditolak

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplementasikan hal-hal sebagai berikut :

a. Pengaruh Working environment terhadap Kerjasama Tim

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Working environment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kerjasama Tim, hal ini dikarenakan nilai $t_{statistic} (3,9825) > \text{nilai thitung} (1,96)$ dengan $P\text{Value } 0,000 < 0,05$. Maka H₁ diterima dan H₀ ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan tentang Working environment, maka akan semakin meningkat Kerjasama Tim pada PT. Bank Nagari Padang.

Working environment atau lingkungan kerja adalah suatu keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, nyaman dan damai. Suatu perusahaan hendaknya mampu mencerminkan kondisi lingkungan yang mendukung kerjasama antara karyawan dengan karyawan lainnya, serta karyawan dengan pimpinan. Dengan terciptanya lingkungan yang mendukung, maka kerjasama karyawan dalam lingkungan tersebut juga akan meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh (Budi, 2021) menemukan bahwa lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan kerjasama tim sehingga menumbuhkan

kepuasan kerja. Selain itu penelitian dari (A. P. Nugroho, 2020) juga menemukan bahwa lingkungan merupakan faktor yang mempengaruhi kerjasama.

b. Pengaruh Reward terhadap Kerjasama Tim

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kerjasama Tim, hal ini dikarenakan nilai $t_{statistic} (5,545) > \text{nilai thitung} (1,96)$ dengan $P\text{Value } 0,000 < 0,05$. Maka H_2 diterima dan H_0 ditolak Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan tentang Reward, maka akan semakin meningkat Kerjasama Tim karyawan tersebut terhadap PT. Bank Nagari Padang.

Setiap organisasi menggunakan berbagai reward atau imbalan untuk menarik dan mempertahankan orang dan memotivasi mereka agar mencapai tujuan pribadi mereka dan tujuan organisasi. Reward yang terpenting bukanlah dari hasil yang dicapai. Melainkan dari hasil yang dicapai tersebut, pemimpin bertujuan untuk membentuk kemauan yang lebih baik dan lebih keras pada karyawannya melalui reward sehingga meningkatkan kerjasama karyawan dan meningkatkan kinerja dari perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Dhamayanti, 2018) menemukan bahwa pemberian reward akan meningkatkan kerjasama karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan sangat berkualitas. Selain itu penelitian dari (Satriardi et al., 2019) menyatakan bahwa pemberian reward akan meningkatkan kerjasama antarkaryawan sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

c. Pengaruh Working environment terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Working environment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dikarenakan nilai $t_{statistic} (3,872) > \text{nilai thitung} (1,96)$ dengan $P\text{Value } 0,000 < 0,05$. Maka H_3 diterima dan H_0 ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan tentang Working environment, maka akan semakin meningkat Kinerja Karyawan terhadap PT. Bank Nagari Padang.

Working Environment atau Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja mempengaruhi sikap para karyawan terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat bekerjanya

untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal produktivitas kerja karyawan juga akan tinggi (Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh (Santoso, Muhammad Rendi, Widodo, 2022), (Olivia et al., 2021), dan (Darmadi, 2020) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian lainnya yang dilakukan (Parashakti et al., 2019) juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

d. Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dikarenakan nilai $t_{statistic} (2,297) < \text{nilai thitung} (1,96)$ dengan $P\text{Value } 0,027 > 0,05$. Maka H_4 diterima dan H_0 ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan tentang Reward maka akan semakin tinggi Kinerja Karyawan terhadap merek PT. Bank Nagari Padang.

Reward yang merupakan hadiah, imbalan dan penghargaan atas sesuatu dan menguntungkan bagi perusahaan akan dapat mempertahankan produktivitas kerjanya untuk senantiasa menguntungkan bagi organisasi. Bekerjanya seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut tidak hanya dalam bentuk upah atau gaji, akan tetapi juga imbalan yang dimaksudkan untuk memenuhi berbagai kebutuhan dengan berbagai jenis dan bentuknya sehingga meningkatkan motivasi pekerja untuk meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Muhtar et al., 2020) dan (Suhartini, 2019) menemukan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Kemudian penelitian dari (Arohman & Fatoni, 2021) dan (Kamal et al., 2019) juga menemukan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

e. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Nagari Kota Padang.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Kerjasama Tim tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dikarenakan nilai $t_{statistic} (1,135) > \text{nilai thitung} (1,96)$ dengan $P\text{Value } 0,275 > 0,05$. Maka H_5 ditolak dan H_0 diterima Hasil ini mengindikasikan bahwa Kerjasama Tim bukan faktor yang mampu memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kerjasama adalah usaha untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan melalui pembagian tugas tidak sebagai pengkotakan tugas akan tetapi sebagai satu satuan kerja yang semuanya terarah pada pencapaian tujuan. Kerjasama dapat

meningkatkan kerjasama dan komunikasi didalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Biasanya teamwork beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ekawati et al., 2020) dan (Ulum, 2020) menemukan bahwa kerjasama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu penelitian dari (Maeni & Wulantika, 2018) menemukan bahwa kerjasama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

f. Pengaruh Working environment terhadap Kinerja Karyawan melalui Kerjasama Tim.

Berdasarkan hasil uji hipotesis keenam, didapatkan bahwa Working environment tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kerjasama Tim, hal ini dikarenakan nilai tstatistic ($0,979$) < nilai thitung ($1,96$) dengan PValue $0,328 > 0,05$. H_6 ditolak dan H_0 diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa Working environment bukan merupakan faktor yang mampu meningkatkan Kinerja Karyawan, meski karyawan merasa percaya atas merek tersebut.

Kenyamanan karyawan tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerjanya. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari karyawan itu sendiri. Kondisi lingkungan yang tidak baik akan menimbulkan rasa bosan dan tidak fokus dalam bekerja. Apabila rasa bosan maupun ketidakfokusan karyawan dalam bekerja biasanya berpengaruh menurunnya prestasi dan ada kecenderungan untuk mengalihkan aktivitas pada sesuatu yang lain. Tentunya karyawan yang tidak fokus dalam bekerja akan berdampak pada kinerja yang menurun karena tidak didukung oleh kerjasama (Ajabar, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh (Santoso, Muhammad Rendi, Widodo, 2022), (Olivia et al., 2021), dan (Darmadi, 2020) menemukan bahwa lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian lainnya yang dilakukan (Parashakti et al., 2019) juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

g. Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan melalui Kerjasama Tim

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Reward tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kerjasama Tim, hal ini dikarenakan nilai tstatistic ($1,163$) < nilai thitung ($1,96$) dengan PValue $0,245 > 0,05$. H_7 ditolak dan H_0 diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa Reward bukan merupakan faktor penentu karyawan untuk bisa loyal terhadap suatu merek.

Pemberikan Reward akan sangat mempengaruhi produktivitas karyawan di perusahaan karena dapat memberi kepuasan materi atau non materi karyawan. Reward merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas Produktivitas pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Reward yang merupakan hadiah, imbalan dan penghargaan atas sesuatu dan menguntungkan bagi perusahaan akan dapat mempertahankan produktifitas kerjanya untuk senantiasa menguntungkan bagi organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rima Ronia et al., 2020) dan (Ramadanita et al., 2021) menemukan bahwa reward tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Akan tetapi penelitian dari (Sofiati, 2021) menemukan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa working environment dan reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap teamwork serta kinerja karyawan secara langsung, tetapi tidak melalui mediasi kerjasama tim. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian imbalan yang sesuai mampu meningkatkan kinerja karyawan secara langsung, sedangkan kerjasama tim tidak memberikan kontribusi signifikan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Penelitian juga menunjukkan pentingnya elemen-elemen lingkungan kerja dan penghargaan dalam menciptakan suasana kerja yang produktif di PT. Bank Nagari Padang.

Manajemen PT. Bank Nagari Padang sebaiknya terus memperbaiki lingkungan kerja, baik dari segi fisik maupun non-fisik, untuk menciptakan suasana yang nyaman dan mendukung produktivitas. Selain itu, pemberian reward perlu disesuaikan dengan kebutuhan karyawan untuk memotivasi mereka agar berkontribusi lebih baik. Meski kerjasama tim tidak signifikan sebagai mediator, manajemen tetap perlu mendorong kolaborasi antar-karyawan untuk menciptakan sinergi yang lebih kuat dalam pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1). <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Ahmad Nawawi. (2019). Pengembangan sumber daya manusia melalui OJT. *Forum Manajemen*.
- Ajabar. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Alfida, R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat ruang isolasi RSAU Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*.
- Ardin, M. P. D., & A. A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dosen IAIN Kendari Sulawesi Tenggara. *Jurnal Inovasi Pendidikan MH Thamrin*. <https://doi.org/10.37012/jipmht.v4i1.209>
- Arifin, N. (2018). *Manajemen sumberdaya manusia: Teori dan kasus*. Unisnu Press.
- Arizona, D., Riniwati, H., & Harahap, N. (2018). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (Studi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang). *API Student Journal*.
- Arohman, A., & Fatoni, F. (2021). Implementasi pemberian reward dalam rangka meningkatkan etos kerja kepala desa di Lampung Tengah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen: Jurnal Ilmiah Multi Science*. <https://doi.org/10.52657/jiem.v12i1.1439>
- Astika, E., Nasib, N., Bhastary, M. D., Amalia, F., & Hou, A. (2022). Effect of work environment and workload on employee satisfaction. *Jurnal Manajemen Retail Indonesia*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.33050/jmari.v3i1.2147>
- Astuti, R. W. (2020). Pengaruh pendidikan, keterampilan kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia)*.
- Budi, M. A. S. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, komunikasi internal, dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan sekolah swasta Bunga Matahari Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah*.
- Busro. (2018). *Teori-teori manajemen SDM dalam Teori-teori manajemen sumber daya manusia*.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Dhamayanti, D. (2018). Penentuan pemberian reward bagi karyawan berprestasi di lingkungan Universitas Indo Global Mandiri dengan algoritma C4.5. *Jurnal Ilmiah Informatika Global*. <https://doi.org/10.36982/jig.v9i1.523>

- Dhyan Parashakti, R., Septiani Juniarti, & Khotimah, N. (2019). The effect of workload, work environment, and career development on employee job satisfaction at PT. Sari Coffee Indonesia, Tbk. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 1(1), 44–54. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i1.35>
- Ekawati, N. E., Yani, B. A., & Pawenang, S. (2020). Analisis disiplin kerja, komunikasi, dan teamwork terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.871>
- Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., Fatmawati, Y. D., Mukaffi, Z., & Setiani. (2021). An empirical effect of workloads on employee satisfaction: Mediated by work environment. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 56(1). <https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.56.1.14>
- Fadlilah, A. N., Na'imah, N., Suryawidarti, M. S., & Nyamiatik, N. (2021). Strategi reward and punishment untuk meningkatkan kedisiplinan guru PAUD. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*. <https://doi.org/10.17977/um027v4i12021p88>
- Festinahati Buulolo, P., Dakhi, P., & Z, E. F. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Ginting, D. (2019). Pengaruh dari insentif, komunikasi kerja, dan kerjasama tim karyawan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Buana Jaya Lestari. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-18, Revisi Ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hermawati, & Syofian. (2021). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sentra Adi Purna Bengkulu. *Creative Research Management Journal*, 77–91.
- Husin, Nurwati, & Aisyah, S. (2021). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. *Equilibrium*, 10(1), 69–78.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT. Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organizations. *Heliyon*, 6(1), e03160. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Jahari, J. (2019). Effect of workload, work environment, and work stress on employee performance of private universities in the city of Bandung, Indonesia. *International Journal of Science and Society*, 1(2), 53–58. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v1i2.15>

- Kamal, F. M., Gadeng, T., & Tuwisna, T. (2019). Pengaruh reward, beban kerja, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*. <https://doi.org/10.37598/jimma.v9i1.968>
- Kanang, S. W. Y., & Syahrul, S. (2019). Dampak pemberian reward perawat terhadap pelayanan di rumah sakit: Literatur review. *Jurnal Ilmu Keperawatan dan Kebidanan*. <https://doi.org/10.26751/jikk.v10i1.498>
- Kemala, A. (2018). Faktor psikososial lingkungan kerja (Studi kasus) pada karyawan pabrik SSP PT. X. *Jurnal Psikologi*. <https://doi.org/10.35760/psi.2018.v11i1.2077>
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2018). *Principles of marketing*. Pearson.
- Maeni, E. S., & Wulantika, L. (2018). Pengaruh kerja tim dan loyalitas karyawan terhadap produktivitas kerja pada proyek PT. Newton The Hybrid Park Bandung. *Angewandte Chemie International Edition*.
- Mahmudi, M. (2016). New public management (NPM): Pendekatan baru manajemen sektor publik. *Sinergi*. <https://doi.org/10.20885/sinergi.vol6.iss1.art5>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Manurung, N., & Riani, A. L. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompetensi terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen Daya Saing*. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v18i1.3788>
- Monoarfa, R. (2020). Penerapan reward and punishment dalam upaya peningkatan disiplin kehadiran mengajar guru di SDN 03 Duhiadaa. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*. <https://doi.org/10.37905/aksara.4.2.159-168.2018>
- Muhtar, S. R., Hariyani, D. S., & Dessyarti, R. S. (2020). Pengaruh kedisiplinan kerja, sikap kerja, motivasi kerja, dan reward terhadap produktivitas karyawan CV. Ahlul Maospati di Kabupaten Magetan. *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) II*.
- Noviyani, T. D., & Guspul, A. (2019). Pengaruh motivasi, lingkungan, reward, dan punishment terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi pada PT Tambi Up Bedakah di Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*.
- Nugroho, A. P. (2020). *Analisis pengaruh lingkungan kerja, kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan di Goro Assalam Hypermart)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nugroho, K. J. (2021). Analisis beban kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. *Otonomi*.

- Nurfarohim, P., & Irawan, I. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bim. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Olivia, Y., Silva, D., Aurelia, P. N., & Edellya, M. (2021). Pengaruh beban dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores. *Gema Wiralodra*, 12(1), 139–150.
- Pawastri, N., Istiatin, I., & Kustiah, E. (2018). Pengaruh pelatihan, reward, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kusumahadi Santosa Karanganyar. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*. <https://doi.org/10.33059/jmk.v7i1.471>
- Ramadanita, D. N., Nugroho, E. S., & Suyaman, D. J. (2021). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT Glenmore Agung Nusantara. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i1.2269>
- Rima Ronia, A., Nu Graha, A., & Suryaningtyas, D. (2020). Pengaruh pengembangan karir dan reward terhadap kinerja karyawan PR. Trubus Alami. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*. <https://doi.org/10.21067/jrmm.v6i1.4462>
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2018). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. In *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2018). *Management*. Boston.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education Limited.
- Safitri, A., & Fitriyana, N. (2021). Peran komunikasi interpersonal terhadap kerjasama tim mahasiswa KKN. *Psychopolytan: Jurnal Psikologi*. <https://doi.org/10.36341/psi.v4i2.1528>
- 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*. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Santoso, M. R., Widodo, S. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 84–94.
- Saputro, G. B., & Siagian, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui variabel intervening motivasi kerja di Head Office PT. Marifood. *Agora*, 5(3), 1–8.
- Sari, V. N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kompensasi, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang. *Jurnal Ekobistek*. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v7i1.12>

- Satriardi, S., Dermawan, D., & Budiman, M. A. (2019). Strategi peningkatan kepuasan kerja karyawan di PT. Ceva Logistik Indonesia. *Jurnal Surya Teknik*. <https://doi.org/10.37859/jst.v1i04.1187>
- Sekaran, U. (2014). *Metodologi penelitian untuk bisnis* (Edisi 4, Buku 2). Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 3). Sumber Daya Manusia.
- Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Bulletin of Management and Business*. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai. *Ekono Insentif*. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2016). Pengaruh stres kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 78–88.
- Sugiyono. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta. <https://doi.org/10.3929/ethz-b-000238666>
- Suhartini, S. (2019). Pengaruh reward, punishment dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Derowak Jaya di Kabupaten Serang-Banten. *Eco-Buss*. <https://doi.org/10.32877/eb.v1i3.74>
- Ulum, M. C. (2020). Pengaruh pengalaman, kerjasama, disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Fakultas Teknik Universitas Maarif Hasyim Latif Sidoarjo*.
- Valendra, Y., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2019). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4).
- Widia Lestari, K., & Ary Widiastini, N. M. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Sinar Abadi. *Bisma: Jurnal Manajemen*. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.31095>
- Wijaya, C. (2018). *Perilaku organisasi*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (Lpppi).
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LL-DIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(1), 76–82. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>