

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan

Pramaisheila Diva Andika¹, Irwan Septayuda²

**^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Humaniora,
Universitas Bina Darma Palembang**

Corresponding Author: Pramaishela Diva Andika, e-mail: pramaishelad@gmail.com

Published: September , 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan Employee Engagement terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan. Latar belakang penelitian ini didasari pentingnya menciptakan kondisi kerja yang kondusif serta keterikatan karyawan yang tinggi untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada 70 karyawan melalui teknik total sampling. Data dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) melalui SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, employee engagement juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Implikasi penelitian ini menegaskan pentingnya perusahaan meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan memperkuat keterikatan karyawan untuk mendorong kinerja optimal, sekaligus sebagai acuan strategis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia.

Kata kunci: Lingkungan kerja, Employee engagement, Kinerja karyawan

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan aspek fundamental yang menentukan keberlangsungan dan daya saing organisasi. Tingkat kinerja yang optimal tidak hanya mencerminkan pencapaian individu, tetapi juga menjadi tolok ukur keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya. Menurut Handoyo & Setiawan (2017), kinerja karyawan yang baik sangat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal yang mendukung produktivitas. Hal ini dipertegas oleh Augustine (2022) yang menyatakan bahwa kinerja berperan sebagai indikator efektivitas pengelolaan sumber daya manusia sekaligus penentu keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan bisnis yang dinamis. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja menjadi isu penting dalam ranah manajemen.

Lingkungan kerja merupakan salah satu determinan utama yang berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja yang lebih baik (Irma & Yusuf, 2020). Pertiwi dan Pertiwi & Atmaja (2021) melalui telaah literatur menegaskan bahwa kepemimpinan dalam manajemen perubahan di lingkungan kerja memegang peran vital dalam menciptakan suasana kerja yang produktif dan adaptif. Kajian terkini menunjukkan bahwa perusahaan yang mampu mengelola lingkungan kerja secara efektif akan lebih adaptif terhadap perubahan dan mampu menjaga stabilitas kinerja pegawai (Nurpadilah & Putriana, 2024). Dengan demikian, lingkungan

kerja yang baik bukan hanya memberikan kenyamanan fisik, melainkan juga mendukung keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang (Aliya & Ardila, 2024).

Selain lingkungan kerja, employee engagement juga menjadi faktor penting yang menentukan kinerja. Keterikatan karyawan dengan organisasi mencerminkan sejauh mana mereka terlibat secara emosional, kognitif, dan perilaku dalam menjalankan tugas. Saks (2021) menegaskan bahwa employee engagement merupakan strategi modern yang digunakan organisasi untuk meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan. Studi empiris menunjukkan bahwa tingkat keterikatan yang tinggi mampu meningkatkan kepuasan serta menurunkan intensi keluar dari perusahaan (A. M. Putri & Nugroho, 2021). Sejalan dengan itu, Thalia et al. (2024) juga menekankan bahwa dalam konteks manajemen strategis, employee engagement berkontribusi signifikan terhadap pencapaian target kinerja melalui perbaikan proses manajerial. Dengan demikian, pengelolaan keterikatan karyawan menjadi strategi krusial dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Meskipun pentingnya lingkungan kerja dan employee engagement telah banyak dikaji, fenomena di objek penelitian ini masih menunjukkan adanya permasalahan. Hasil observasi awal memperlihatkan bahwa sebagian karyawan belum menunjukkan keterikatan optimal terhadap organisasi, yang tercermin dari tingkat kedisiplinan, motivasi, serta pencapaian target kerja yang belum konsisten. Selain itu, masih terdapat keluhan mengenai kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung kenyamanan dan efektivitas, sehingga berpotensi menurunkan semangat kerja. Fenomena ini menegaskan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami sejauh mana lingkungan kerja dan employee engagement berpengaruh terhadap kinerja karyawan di objek penelitian ini.

Kajian sebelumnya telah meneliti hubungan antara lingkungan kerja, employee engagement, dan kinerja, namun sebagian besar penelitian masih bersifat parsial. Misalnya, Nabawi (2019) menekankan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja, sementara N. A. Putri & Mulyadi (2022) mengkaji keterikatan karyawan dalam konteks terbatas pada sektor tertentu. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian, khususnya pada integrasi kedua faktor tersebut dalam mempengaruhi kinerja pada konteks organisasi yang menjadi objek penelitian saat ini. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dengan memberikan bukti empiris mengenai hubungan simultan antara lingkungan kerja, employee engagement, dan kinerja karyawan.

Penelitian ini penting dilakukan karena dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis. Dari sisi akademik, penelitian ini memperluas pemahaman tentang bagaimana lingkungan kerja dan employee engagement secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Dari sisi praktis, hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja yang lebih efektif melalui perbaikan lingkungan kerja serta penguatan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I Regional 7. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja, bagaimana tingkat keterikatan karyawan memengaruhi pencapaian kerja, serta bagaimana kedua faktor tersebut secara simultan dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan yang berlokasi di Kantor Wilayah Palembang, Jl. Rambutan No. 43, Kelurahan 8 Ilir, Kecamatan Ilir Timur III, Kota Palembang, Sumatera Selatan, 30118. Survei dilakukan secara

langsung sejak awal Maret 2025 hingga Juli 2025, dengan dukungan dari staf manajemen perusahaan untuk memperkuat pemahaman terhadap konteks lapangan.

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Merupakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hipotesis dan mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Aliya & Tobari, 2019). Objek penelitian adalah seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan yang berjumlah 70 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik total sampling, sehingga seluruh populasi dijadikan responden (Novalia & Aliya, 2022; Sugiyono, 2021).

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert 1–5, yang disusun berdasarkan indikator dari variabel penelitian: (1) Lingkungan Kerja, (2) Employee Engagement, dan (3) Kinerja Karyawan. Selain itu, data sekunder diperoleh dari laporan internal perusahaan, literatur, serta dokumen pendukung lainnya. Validitas dan reliabilitas instrumen diuji terlebih dahulu sebelum digunakan.

Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Metode ini dipilih karena sesuai untuk ukuran sampel kecil, model eksploratif, serta mampu mengukur hubungan langsung maupun tidak langsung antar variabel laten. Analisis meliputi outer model serta inner model (Hair et al., 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

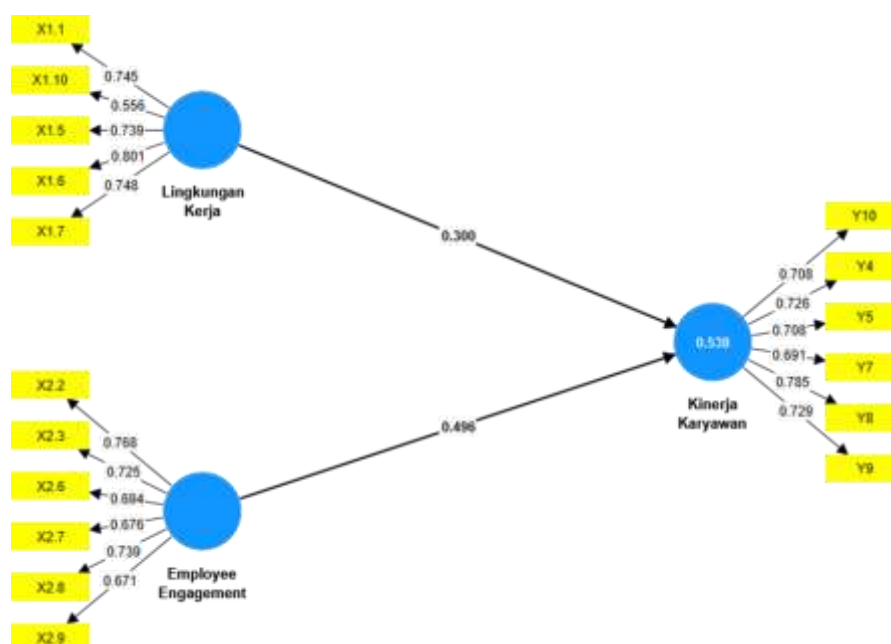
Outer Model

Outer model menjelaskan hubungan antara variabel laten (konstruk) dengan indikator-indikatornya (variabel manifest). Evaluasi outer model bertujuan untuk menilai validitas dan reliabilitas dari alat ukur dalam model PLS-SEM. Pada penelitian ini, outer model ditampilkan dalam dua tahap, yaitu sebelum dan sesudah penghapusan data outlier, yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1: Outer Model Sebelum Dioutlier

Gambar 1 outer model sebelum dilakukan penghapusan outlier menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa indikator dengan nilai loading factor di bawah batas minimal 0,7 (Hair et al., 2019) sehingga tidak memenuhi kriteria validitas konvergen. Oleh karena itu, dilakukan proses eliminasi terhadap indikator-indikator yang tidak memenuhi syarat.



Gambar 2: Outer Model Sesudah Dioutlier

Pada outer model sesudah outlier dihapus, indikator yang tersisa telah menunjukkan nilai loading factor di atas 0,7 dan secara keseluruhan memenuhi kriteria validitas serta reliabilitas model. Dengan demikian, model yang telah disesuaikan ini dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut karena dianggap layak dan representatif dalam mengukur konstruk penelitian.

Validitas Konvergen

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Menggunakan Outer Model

Indikator	Employee Engagement	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
X1.1			0,745
X1.10			0,556
X1.5			0,739
X1.6			0,801
X1.7			0,748
X2.2	0,768		
X2.3	0,725		
X2.6	0,694		
X2.7	0,676		
X2.8	0,739		
X2.9	0,671		
Y10		0,708	
Y4		0,726	
Y5		0,708	
Y7		0,691	
Y8		0,785	
Y9		0,729	

Seluruh indikator pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Employee Engagement (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai outer loading di atas 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator sudah memenuhi kriteria validitas konvergen dan layak digunakan untuk mengukur konstruk masing-masing variabel.

Validitas Diskriminan

Tabel 2. Cross Loading

Indikator	Employee Engagement	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
X1.1	0,444	0,430	0,745
X1.10	0,545	0,428	0,556
X1.5	0,463	0,428	0,739
X1.6	0,487	0,535	0,801
X1.7	0,516	0,461	0,748
X2.2	0,768	0,491	0,475
X2.3	0,725	0,517	0,474
X2.6	0,694	0,509	0,504
X2.7	0,676	0,425	0,515
X2.8	0,739	0,532	0,445
X2.9	0,671	0,505	0,504
Y10	0,516	0,708	0,424
Y4	0,498	0,726	0,478
Y5	0,498	0,708	0,518
Y7	0,565	0,691	0,425
Y8	0,476	0,785	0,439
Y9	0,480	0,729	0,480

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai loading setiap konstruk lebih tinggi dibandingkan korelasi antar konstruk, sehingga masing-masing konstruk dapat dibedakan dengan jelas. Selain itu, akar kuadrat AVE yang lebih besar dari korelasi antar konstruk serta nilai AVE di atas 0,50 menegaskan bahwa seluruh konstruk memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Tabel 3. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
Employee Engagement	0,508	Valid
Kinerja Karyawan	0,526	Valid
Lingkungan Kerja	0,522	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan Average Variance Extracted (AVE), seluruh variabel penelitian memiliki nilai di atas 0,50 (Employee Engagement = 0,508; Kinerja Karyawan = 0,526; Lingkungan Kerja = 0,522). Hal ini membuktikan bahwa semua konstruk memenuhi validitas konvergen, sehingga indikator yang digunakan mampu merepresentasikan variabel laten dengan baik.

Reliabilitas

Tabel 4. Composite Reliability

Variabel	Reliability	Keterangan
Employee Engagement	0,861	Valid
Kinerja Karyawan	0,869	Valid
Lingkungan Kerja	0,844	Valid

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai di atas 0,70, yaitu Employee Engagement (0,861), Kinerja Karyawan (0,869), dan Lingkungan Kerja (0,844), sehingga ketiganya dinyatakan reliabel.

Inner Model

Tabel 5. R-Square

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Karyawan	0,538	0,524

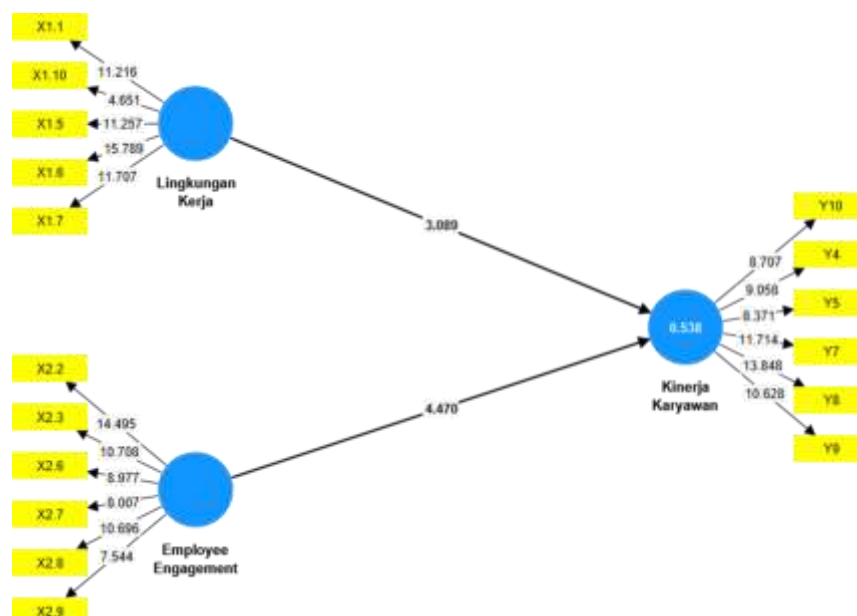
Nilai R Square sebesar 0,538 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan employee engagement secara bersama-sama mampu menjelaskan 53,8% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya 46,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,524 menegaskan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel prediktor dan ukuran sampel, kontribusi kedua variabel independen terhadap kinerja karyawan tetap signifikan dan berada pada kategori cukup kuat, sehingga model penelitian ini dapat dinyatakan layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel.

Tabel 6. F-Square

Variabel	Employee Engagement	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
Employee Engagement		0,286	
Kinerja Karyawan			
Lingkungan Kerja		0,105	

Berdasarkan tabel korelasi, hubungan Employee Engagement dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,286 dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,105, yang keduanya menunjukkan korelasi positif namun lemah. Artinya, semakin baik employee engagement dan lingkungan kerja, maka kinerja karyawan tetap cenderung meningkat meskipun pengaruhnya kecil.

Pengujian Hipotesis



Gambar 3: Analisis Inner Weingth

Gambar 3 memperlihatkan keterkaitan antarvariabel laten dalam model penelitian, di mana lingkungan kerja dan employee engagement sama-sama menunjukkan arah hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Besarnya koefisien pada masing-masing jalur mencerminkan kontribusi relatif dari kedua variabel tersebut dalam memengaruhi kinerja. Temuan ini memberikan indikasi bahwa peningkatan kualitas keterikatan karyawan maupun perbaikan kondisi lingkungan kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja yang lebih optimal.

Direct Effect

Tabel 7. Path Coefficient

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Employee Engagement → Kinerja Karyawan	0,496	0,501	0,111	4,470	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0,300	0,312	0,097	3,089	0,002	Signifikan

Tabel 7 menampilkan hasil uji path coefficient yang menunjukkan pengaruh langsung antar variabel. Hasil analisis menunjukkan bahwa Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien 0,496, nilai t-statistik 4,470 ($>1,96$), dan p-value 0,000 ($<0,05$). Sementara itu, Lingkungan Kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien 0,300, nilai t-statistik 3,089 ($>1,96$), dan p-value 0,002 ($<0,05$). Dengan demikian, kedua variabel independen memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif terbukti memberikan kontribusi penting terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kondisi fisik maupun nonfisik yang mendukung mampu menumbuhkan motivasi, kenyamanan, dan kepuasan kerja, sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih produktif.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Wijayanti & Santosa (2021) dan Aliya & Ardila (2024) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja berperan dalam menciptakan iklim organisasi yang sehat dan produktif. Hal tersebut diperkuat pula oleh Nisa et al. (2022) yang menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja dapat meningkatkan efektivitas individu dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, penciptaan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan komunikatif menjadi strategi penting bagi organisasi dalam meningkatkan performa karyawan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Motivasi, baik intrinsik (makna kerja, otonomi) maupun ekstrinsik (insentif, pengakuan, kondisi kerja) mendorong intensitas upaya, ketekunan, dan orientasi target, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas. Temuan lintas konteks menegaskan peran motivasi dalam peningkatan kinerja/produktivitas (Novalia & Aliya, 2022; Suryawan & Salsabilla, 2022). Pada sektor perkebunan, motivasi yang dikelola baik terkait efisiensi dan ketepatan waktu kerja (Noviardy & Aliya, 2020); program penghargaan dan pengembangan karier juga terbukti menaikkan keluaran tenaga kerja di sektor agribisnis (Ardiansyah & Aliya, 2024; Selviana & Aliya, 2023). Secara praktis, perusahaan disarankan memperkuat sistem insentif adil, kejelasan jalur karier, umpan balik kinerja, dan iklim kerja apresiatif.

Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan

Selain lingkungan kerja, employee engagement juga memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja. Keterikatan emosional, kognitif, dan fisik karyawan pada organisasi mendorong loyalitas, tanggung jawab, serta inisiatif dalam mencapai target kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Utami & Raharjo (2020) yang menegaskan bahwa keterikatan karyawan berhubungan erat dengan pencapaian kinerja yang optimal. Penelitian A. M. Putri & Nugroho (2021) juga memperlihatkan bahwa employee engagement berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai dan terlibat aktif dalam proses organisasi, maka komitmen serta semangat kerja mereka akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang lebih baik (Thalia et al., 2024).

Implikasi Teoretis dan Praktis

Hasil penelitian ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dengan memberikan bukti empiris mengenai peran simultan lingkungan kerja dan employee engagement dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini mendukung studi sebelumnya (A. M. Putri & Nugroho, 2021; Wijayanti & Santosa, 2021) dan memberikan perspektif baru bahwa kedua variabel tersebut tidak hanya berpengaruh secara parsial, tetapi juga saling melengkapi. Dengan demikian, penelitian ini memperluas pemahaman akademik terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, khususnya dalam konteks organisasi BUMN di sektor perkebunan.

Bagi perusahaan, hasil penelitian ini memberikan dasar strategis untuk merancang kebijakan pengelolaan SDM yang lebih komprehensif. Manajemen perlu memastikan terciptanya lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung kolaborasi, sekaligus mengembangkan program yang memperkuat keterikatan karyawan, seperti pelatihan, penghargaan, serta komunikasi yang transparan. Pendekatan terpadu ini diharapkan mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, serta produktivitas karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai kinerja optimal dan berkelanjutan di tengah persaingan industri yang semakin dinamis.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja dan employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif mendorong motivasi dan produktivitas, sementara employee engagement berperan lebih dominan dalam

meningkatkan loyalitas serta semangat kerja. Kedua faktor ini saling melengkapi, sehingga strategi peningkatan kinerja perlu diarahkan pada perbaikan lingkungan kerja sekaligus penguatan keterikatan karyawan dalam proses organisasi.

Penelitian ini terbatas pada satu unit kerja sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi luas, serta hanya menyoroti lingkungan kerja dan employee engagement sebagai variabel utama. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas objek ke berbagai perusahaan atau sektor serta menambahkan variabel lain yang relevan dengan era digital, seperti digital leadership, budaya kerja digital, adopsi teknologi, maupun sistem kerja berbasis remote dan hybrid. Dengan demikian, penelitian di masa depan dapat memberikan gambaran lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di tengah transformasi digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliya, S., & Ardila, B. (2024). Determinasi Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. STL, Palembang. *Jurnal Ekuilnemi*, 6(3), 761–773. <https://doi.org/10.36985/6N2JXR09>
- Aliya, S., & Tobari, T. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Palembang. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 97. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2480>
- Ardiansyah, R. P., & Aliya, S. (2024). The Influence of Cross-Divisional Communication and Career Development on Employee Morale at PT. PLN (Persero) Ampera Branch. *Sinergi International Journal of Management and Business*, 2(4), 211–225. <https://doi.org/10.61194/IJMB.V2I4.229>
- Augustine, A. K. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Rajawali Pers.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Handoyo, A. W., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 1–8.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Novalia, D., & Aliya, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN dan Non-ASN Pada Era New Normal di Kantor Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal abab Lematang Ilir (PALI). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 1177–1183. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.613>
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan). *Journal Management, Business, and Accounting (MBIA)*, 19(3), 258–272. <https://doi.org/10.33557/MBIA.V19I3.1143>
- Nurpadilah, N., & Putriana, P. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial (JEIS)*, 3(1), 146–156.
- Pertiwi, N., & Atmaja, H. E. (2021). Peran Kepemimpinan dalam Manajemen Perubahan di Lingkungan Kerja: Literature Review. *Jurnal EKE&BI*, 4. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v4i2.324>
- Putri, A. M., & Nugroho, Y. (2021). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 10(2), 101–110.
- Putri, N. A., & Mulyadi, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 7(1), 45–56.
- Saks, A. M. (2021). A model of caring in organizations for human resource development. *Human Resource Development Review*, 20(3), 289–321.

- Selviana, B., & Aliya, S. (2023). The Influence of Work Ethic and Career Development on Employee Performance PT. Semen Baturaja Tbk Palembang. *Jurnal Ekonomi*, 12(04), 2023. <https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/2826/>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke-30). Alfabeta.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137–146. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Thalia, D., Aliya, S., Gunarto, M., & Helmi, S. (2024). The Influence of Employee Engagement and Work Environment on Employee Performance at PT. Agronusa Alam Perkasa. *Jurnal Ekonomi*, 13(1), 2278–2290. <https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i01>
- Utami, R. S., & Raharjo, K. (2020). Hubungan Employee Engagement dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa. *Jurnal Manajemen SDM*, 8(1), 89–96.
- Wijayanti, D., & Santosa, B. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(3), 201–209.