

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA YANG MENDUKUNG KESEHATAN  
DAN WELLNESS KARYAWAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT PUSRI PALEMBANG**



**Tesis Oleh:**

**YUSUF FAUZI**

**01012622327021**

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar  
Magister Manajemen*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI  
REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
2025**

## LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

### Pengaruh Lingkungan Kerja yang Mendukung Kesehatan Mental dan Wellness Karyawan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pusri Palembang

Disusun oleh:

Nama : Yusuf Fauzi  
NIM : 01012622327021  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Magister Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Dosen Pembimbing

Pembimbing I



Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D

NIP 196703141993032001

Tanggal : 3 Januari 2025

Pembimbing II



Muhammad Yusuf S.E., MSI., Ph.D

NIP 197801182005011002

Tanggal : 5 Januari 2025

**LEMBAR PERSETUJUAN TESIS**  
**Pengaruh Lingkungan Kerja yang Mendukung Kesehatan dan Wellness**  
**Karyawan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap**  
**Kinerja Karyawan pada PT Pusri Palembang**

Disusun oleh:

Nama : Yusuf Fauzi  
NIM : 01012622327021  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Magister Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal Januari 2025 dan telah memenuhi syarat untuk diterima

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, Januari 2025

Pembimbing I



Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D

NIP. 196703141993032001

Pembimbing II

Penguji

Muhammad Yusuf S.E., MSL, Ph.D  
NIP. 197801182005011002

Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M.  
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Magister Manajemen

Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D  
NIP. 196703141993032001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yusuf Fauzi  
NIM : 01012622327021  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Magister Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang berjudul: “Pengaruh Lingkungan Kerja yang Mendukung Kesehatan Mental dan *Wellness* Karyawan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pusri Palembang”

Pembimbing I : Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D

Pembimbing II : Muhammad Yusuf S.E., MSI., Ph.D

Tanggal Ujian Januari 2025

adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam tesis ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar di kemudian hari, Saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 3 Januari 2025

Pembuat pernyataan,



Yusuf Fauzi  
NIM 01012622327021

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO:

**“JIKA KAMU TIDAK TAHAN DENGAN LELAHHNYA BELAJAR MAKA  
KAMU HARUS TAHAN DENGAN PEDIHNYA KEBODOHAN”**

**(Imam Syafi'i)**

### PERSEMBAHAN:

- Tuhan Yang Maha Esa
- Untuk Istri, Orang tua dan Keluarga.
- Teman-teman angkatan 54 MM Unsri.
- Almamater.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, serta karunia-Nya yang tiada hentinya dilimpahkan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan tesis yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja yang Mendukung Kesehatan dan Wellness Karyawan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pusri Palembang”**. Tesis ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan pendidikan dan meraih gelar Magister Manajemen pada program Strata Dua (S-2) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Tesis ini tidak hanya menjadi bukti nyata dari perjalanan akademik penulis, tetapi juga menjadi refleksi dari usaha, kerja keras, dan dedikasi yang dilakukan selama proses pembelajaran. Dalam perjalanan menyusun tesis ini, penulis menghadapi berbagai kendala dan tantangan, baik secara teknis maupun non-teknis. Beberapa kendala yang dihadapi antara lain terkait pengumpulan data dari pihak perusahaan, penyusunan metodologi penelitian, hingga pengolahan data secara kuantitatif dengan menggunakan alat analisis yang relevan. Namun, dengan bimbingan dari para dosen serta dukungan dari berbagai pihak, penulis dapat menyelesaikan seluruh tahapan penelitian ini dengan baik.

Adapun fokus dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis sejauh mana pengaruh lingkungan kerja yang mendukung kesehatan dan wellness karyawan, serta bagaimana pengembangan sumber daya manusia dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan pada PT Pusri Palembang. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen berupa kuesioner yang disebarikan kepada sejumlah responden dari berbagai divisi di perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang sehat dan strategi pengembangan sumber daya manusia memiliki hubungan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang menjadi indikator penting dalam keberlanjutan operasional perusahaan.

penulis menyadari bahwa penelitian ini mungkin belum dapat sepenuhnya menjawab semua permasalahan yang ada di bidang manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, terdapat beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan untuk penelitian selanjutnya. Penelitian mendatang disarankan untuk menggunakan metode campuran atau kombinasi (mixed methods) yang tidak hanya mengandalkan data kuantitatif, tetapi juga dilengkapi dengan data kualitatif untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam. Selain itu, cakupan jumlah dan wilayah responden perlu diperluas sehingga hasil penelitian dapat lebih representatif untuk berbagai jenis organisasi atau industri. Penelitian berikutnya juga dapat memasukkan variabel lain, seperti budaya organisasi atau gaya kepemimpinan, untuk memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya, objek penelitian diharapkan dapat mencakup perusahaan dari sektor industri yang berbeda agar hasilnya lebih aplikatif dan dapat dibandingkan secara lintas sektor.

. Harapan penulis, penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta memberikan kontribusi nyata bagi dunia industri, terutama di PT Pusri Palembang.

Akhir kata, semoga tesis ini dapat menjadi inspirasi dan referensi bagi pihak-pihak yang memerlukan, serta memberikan dampak positif bagi perkembangan ilmu manajemen di Indonesia. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua

Palembang, 3 Januari 2025



Yusuf Fauzi

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur dipanjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan tesis yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja yang Mendukung Kesehatan dan *Wellness* Karyawan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pusri Palembang”. Tesis ini disusun untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan pendidikan dalam meraih gelar Magister Manajemen program Strata Dua (S-2) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Selama penyusunan tesis ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Dalam penyusunan tesis ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:


1. Ibu **Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D**, Koordinator Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya sekaligus Pembimbing I Tesis. Terima kasih ibu, atas bimbingannya yang luar biasa, saran dan masukan yang berharga, serta dukungannya yang terus-menerus selama penyusunan tesis.
2. Bapak **Muhammad Yusuf, S.E., M.SI., Ph.D** selaku Pembimbing II Tesis yang dengan sabar telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
3. Ibu **Dr. Wita Farla WK, S.E, M.M**, selaku Dosen Penguji yang sudah memberikan masukan, koreksi, kritik, saran, dan perbaikan yang sangat penting untuk menyempurnakan naskah skripsi ini.
4. Ibu **Prof. Dr. Hj. Sulastri, M.Kom., M. E.** selaku Doen Pebimbing yang sudah menemani penulis selama masa perkuliahan.
5. Ibu **Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D**, Ketua jurusan program studi Magister Manajemen.
6. Bapak **Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E**, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Bapak **Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si**, Rektor Universitas Sriwijaya.



8. **PT. Pupuk Sriwidjaja**, terima kasih kepada Pimpinan dan semua insan yang telah meluangkan waktunya dan memberikan kemudahan dalam pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penyelesaian tesis ini.
9. Orang tua tercinta, **H. Sudradjat, S.T., Retno Suprapti, S.E.** dan **Alm. Yayah Mariyah** yang selalu memberikan semangat dan motivasi, mengirimkan doa yang tiada putusnya sehingga dapat diberi kemudahan dalam berbagai urusan.
10. **Istri Aulia Deviana, S.Kom** serta seluruh keluarga besar. Terima kasih atas dukungan dan kerjasamanya.
11. **Semua Bapak/Ibu Dosen** yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
12. **Seluruh staf pegawai Universitas Sriwijaya**, khususnya di Magister Manajemen Fakultas Ekonomi.
13. **Rekan-rekan** Magister Manajemen Universitas Sriwijaya kelas 54C, rekan seperjuangan semasa perkuliahan terima kasih atas kebersamaan dan kekompakan.
14. Teman teman yang selalu memberikan dukungan, **Bang Dr. Giri Ramanda Kiemas, S.E., M.M., Kak Dr. Anrilia E.M. Ningdyah, Psikolog, Bang Suherman Yahya S.T., M.T., Dr. Rizky Pribadi S.Kom., M.Kom., Bang Dedi S.Kom., M.T.I.**
15. Pihak-pihak terkait yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan memberikan berkah yang berlimpah bagi kita semua. Aamiin.

Palembang, 3 Januari 2025



Yusuf Fauzi

## ABSTRAK

# Pengaruh Lingkungan Kerja yang Mendukung Kesehatan dan Wellness Karyawan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pusri Palembang

Oleh: Yusuf Fauzi

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja yang mendukung kesehatan dan wellness karyawan serta pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Pusri Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Pusri Palembang yang berjumlah 1.692 orang, dengan sampel sebanyak 100 karyawan yang dipilih menggunakan metode proportional sampling. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental dan wellness, diharapkan peran atasan dalam memimpin dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja baik. Sementara itu, pada variabel pengembangan sumber daya manusia, diharapkan pemberian pembekalan bagi karyawan yang mendapatkan tugas yang tidak sesuai dengan jenjang pendidikan atau keterampilan mereka. Penelitian ini juga memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait kesejahteraan dan pengembangan kompetensi sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pembimbing I,



Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D  
NIP 196703141993032001

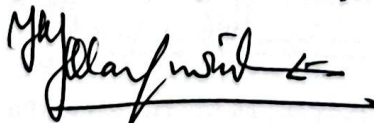
Pembimbing II,



Muhammad Yusuf S.E., MSI., Ph.D  
NIP. 197801182005011002

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Magister Manajemen



Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D  
NIP. 196703141993032001

**ABSTRACT**

**The Influence of a Supportive Work Environment for Employee Health and Wellness and Human Resource Development on Employee Performance at PT Pusri Palembang**

**By: Yusuf Fauzi**

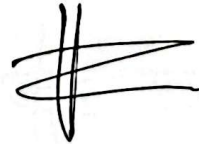
This research aims to examine the influence of the work environment that supports employee health and wellness and human resource development on employee performance at PT Pusri Palembang. The population in this study consists of all permanent employees of PT Pusri Palembang, totaling 1,692 individuals, with a sample of 100 employees selected using proportional sampling. The results of the multiple linear regression analysis indicate that both variables have a positive and significant impact on employee performance. For the variable of a work environment that supports mental health and wellness, it is expected that the leadership role will provide recognition to employees who demonstrate good performance. Meanwhile, for the human resource development variable, it is expected that training and development be provided for employees whose job roles do not align with their educational background or skills. This study also contributes to the development of human resource management theory, particularly related to well-being and competency development as key factors in enhancing employee performance.

First Advisor,



Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D  
NIP 196703141993032001

Second Advisor,



Muhammad Yusuf S.E., MSI., Ph.D  
NIP. 197801182005011002

Known by,

Coordinator of the Master of Management Study  
Program



Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D  
NIP. 196703141993032001

## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing tesis menyatakan bahwa abstrak dari mahasiswa:

Nama Mahasiswa : Yusuf Fauzi  
NIM : 010126223270231  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Magister Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Tesis : Pengaruh Lingkungan Kerja yang Mendukung Kesehatan dan *Wellness* Karyawan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pusri Palembang

Telah kami periksa cara penulisan, grammar, maupun susunan tensesnya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing I



Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D  
NIP. 196703141993032001

Pembimbing II



Muhammad Yusuf S.E., MSI., Ph.D  
NIP. 197801182005011002

## RIWAYAT HIDUP SINGKAT

Nama lengkap  
(dengan gelar S1) : Yusuf Fauzi, S.T.

Tempat/tanggal Lahir : Sukabumi, 31 Januari 1987  
Agama : Islam  
Warga Negara : Indonesia  
Alamat : Griya Depok Asri Blok F1 No 12

No. Hp. / wa : 081237280976  
Nama istri/suami\*) : Aulia Deviaan, S.Kom  
Nama orang tua

1. Ayah : H. Sudrajat, S.T.  
: (Alm) Yayah Mariyah Solihin

2. Ibu

Riwayat pendidikan

1. SD : SDN Puspiptek  
2. SMP : SMP 04 Puspiptek  
3. SMA : SMAN 1 Cisauk  
4. Universitas (S1) : Universitas Indonesia  
5. Ground School : PPL (Private Pilot Lisence) Alfa Flying School  
6. Ground School : CPL (Commercial Pilot License) Deraya Flying School

Riwayat pekerjaan

1. PT. MUP Jakarta  
2. PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang  
3.  
4.

Palembang, 3 Januari 2025  
Yang bersangkutan,



( Yusuf Fauzi )

NIM 010126223270231

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
ABSTRAK .....	v
ABSTRACT .....	vi
MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
UCAPAN TERIMA KASIH .....	xii
RIWAYAT HIDUP SINGKAT.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL .....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN .....	xx
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Manfaat Penelitian.....	13
1.4.1 Manfaat Praktis.....	13
1.4.2 Manfaat Teoritis .....	13
<b>BAB II KAJIAN KEPUASTAKAAN .....</b>	<b>15</b>
2.1 Landasan Teori.....	15
2.1.1 Lingkungan Kerja.....	15
2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	15
2.1.1.2 Dimensi Lingkungan Kerja .....	15
2.1.2 Kesehatan Mental ( <i>Mental Health</i> ).....	17
2.1.2.1 Pengertian Kesehatan Mental.....	17

2.1.2.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesehatan Mental.....	18
2.1.2.3	Gejala Gangguan Kesehatan Mental .....	20
2.1.2.4	Prinsip-prinsip Kesehatan Mental .....	22
2.1.3	Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	24
2.1.3.1	Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia..	24
2.1.3.2	Dimensi Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	24
2.1.4	Kinerja Karyawan.....	25
2.1.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan .....	25
2.1.4.2	Dimensi Kinerja Karyawan.....	26
2.2	Hubungan Antara Variabel dan Pengembangan Hipotesis .....	28
2.2.1	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ....	28
2.2.2	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2.3	Penelitian Terdahulu .....	30
2.4	Hipotesis Penelitian.....	45
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>46</b>
3.1	Rancangan Penelitian .....	46
3.2	Jenis dan Sumber Data .....	46
3.2.1	Jenis Data .....	46
3.2.2	Sumber Data .....	47
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian .....	47
3.3.1	Populasi Penelitian .....	47
3.3.2	Sampel Penelitian .....	47
3.4	Metode Pengumpulan Data .....	48
3.5	Uji Instrumen Penelitian.....	49
3.5.1	Uji Validitas .....	49
3.5.2	Uji Reliabilitas.....	50
3.6	Analisis Data Penelitian .....	50
3.6.1	Metode Transformasi Data .....	50
3.7	Uji Asumsi Klasik .....	52

3.7.1	Uji Normalitas .....	52
3.7.2	Uji Multikolinearitas .....	52
3.7.3	Uji Heteroskedastisitas .....	53
3.8	Analisis Regresi Linier Berganda .....	53
3.9	Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi ( <b>R<sup>2</sup></b> ) .....	54
3.10	Uji Hipotesis.....	55
3.10.1	Uji Kelayakan Model .....	55
3.10.2	Uji t pene .....	55
3.11	Definisi Operasional Variabel .....	56
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>58</b>
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	58
4.1.1	Sejarah PT Pupuk Sriwidjaja.....	58
4.1.2	Visi dan Misi PT Pupuk Sriwidjaja.....	59
4.2	Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	62
4.2.1	Hasil Uji Validitas .....	62
4.2.2	Hasil Uji Reliabilitas .....	64
4.3	Gambaran Profil Responden Penelitian .....	64
4.4	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian .....	66
4.4.1	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja yang Mendukung Kesehatan Mental dan Wellness Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pusri Palembang (X1)	
67		
4.4.2	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2).....	69
4.4.3	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	71
4.5	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	74
4.5.1	Hasil Uji Normalitas.....	74
4.5.2	Hasil Uji Multikolinieritas.....	76
4.5.3	Hasil Uji Heterokedastisitas .....	76
4.6	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	77



4.7	Hasil Uji Koefisien Korelasi ( $r$ ) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	78
4.8	Uji Hipotesis.....	79
4.8.1	Hasil Uji F .....	79
4.8.2	Hasil Uji $t$ .....	80
4.9	Pembahasan Hasil Penelitian .....	81
4.9.1	Pengaruh Lingkungan Kerja yang Mendukung Kesehatan Mental dan Wellness Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pusri Palembang .....	81
4.9.2	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pusri Palembang .....	83
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>86</b>
5.1	Kesimpulan.....	86
5.2	Saran.....	86
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>88</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>93</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Program Skala Individu Pada PT Pusri Palembang .....	4
Tabel 1.2	Tahapan Program Pada Level Kelompok/ Komunitas Pada PT Pusri Palembang .....	5
Tabel 1.3	Jenis Program Pada Level Organisasi Pada PT Pusri Palembang.....	5
Tabel 2.1	Rangkuman Penelitian Terdahulu .....	31
Tabel 3.1	Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	54
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	56
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas .....	63
Tabel 4.2	Hasil Uji Reliabilitas .....	64
Tabel 4.3	Profil Responden Penelitian .....	65
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja yang Mendukung Kesehatan Mental dan Wellness Karyawan (X1) .....	68
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Pada Variabel Persepsi Promosi (X2).....	69
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	71
Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas.....	75
Tabel 4.8	Hasil Uji Multikolinearitas.....	76
Tabel 4.9	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	77
Tabel 4.10	Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi ( <b>R<sup>2</sup></b> ) ....	79
Tabel 4.11	Hasil Uji F .....	80
Tabel 4.12	Hasil Uji t .....	80

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Hasil Survey Faktor yang Membebani Pikiran Karyawan PT Pusri Palembang Tahun 2024.....	8
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual Penelitian .....	45
Gambar 4.1	Grafik Histogram.....	74
Gambar 4.2	Normal Probability Plot.....	75
Gambar 4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	76

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	93
Lampiran 2. Profil Responden Penelitian .....	97
Lampiran 3. Hasil Tanggapan Responden Penelitian .....	98
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	104
Lampiran 5. Hasil Analisis Penelitian.....	107

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aset yang berharga bagi organisasi itu sendiri. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Sumber daya manusia akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan Sumber daya manusia berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasnya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan (Jelina, 2023).

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dan strategis bagi tercapainya keberhasilan pembangunan suatu bangsa. sumber daya manusia yang kuat dan berdaya saing tinggi dalam berbagai aspek akan mendukung peningkatan pembangunan, baik di bidang ekonomi maupun di bidang sosial dan budaya. sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan di era globalisasi yang diwarnai dengan semakin ketatnya persaingan serta tiadanya batas antar negara (borderless nation) dalam interaksi hidup dan kehidupan manusia (Wibowo, 2023).

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan

(Robbins & Judge, 2019). Upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya, seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja. Kinerja suatu organisasi dapat maksimal apabila didukung oleh pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi. Seiring dengan hal tersebut maka faktor penempatan pegawai menjadi hal yang sangat penting pula mendapat perhatian, pengaruhnya dapat langsung dirasakan dalam hal keberlangsungan proses bisnis.

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri) adalah salah satu produsen pupuk tertua di Indonesia. PT Pupuk Sriwidjaja Palembang yang lebih dikenal sebagai Pusri, didirikan pada tanggal 24 Desember 1959 berdasarkan akta notaris Eliza Pondaag nomor 177 di kota Palembang, Sumatera Selatan dan sebagai produsen pupuk urea pertama di Indonesia. Pusri telah beberapa kali perubahan bentuk Badan Usaha. Pada tahun 1997 Pusri ditunjuk sebagai induk usaha atas empat perusahaan BUMN yang bergerak di bidang industri pupuk dan petrokimia yaitu PT Petrokimia Gresik, PT Pupuk Kujang, PT Pupuk Kaltim, dan PT Pupuk Iskandar Muda dan BUMN yang bergerak di bidang *engineering, procurement & construction* (EPC) yaitu PT Rekayasa Industri dan ditambah 1 BUMN lagi pada tahun 1988 yang bergerak dibidang perdagangan yaitu PT Mega Eltra.

Pada tahun 2010 Pusri kembali mengalami perubahan anggaran dasar dimana dilakukan pemisahan (*spin off*) dari PT Pupuk Sriwidjaja (Persero) kepada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Perubahan ini tertuang dalam Rapat Umum Pemegang Saham – Luar Biasa tanggal 24 Desember 2010 dan untuk serah terima jabatan dan pengalihan hak dan kewajiban efektif per 1 Januari 2011. Pusri tetap

menggunakan logo dan merk dagang Pusri dan PT. Pupuk Sriwidjaja (Persero) menjadi PT Pupuk Indonesia (Persero) atau Pupuk Indonesia  *Holding Company* (PIHC) dan menggunakan merk dagang dan logo Pupuk Indonesia. Kondisi ini membuat status hukum Pusri berubah menjadi anak perusahaan BUMN.

PT Pusri Palembang bermaksud menginisiasi aktivitas-aktivitas untuk kesehatan mental karyawan demi menunjang produktivitas dan performa kerja unggul. Diperlukan program-program terkait kesehatan mental karyawan yang bersifat komprehensif untuk mencegah, mendeteksi, dan menangani isu-isu kesehatan mental yang dapat berdampak negatif pada produktivitas dan performa kerja karyawan. Program terkait kesehatan mental karyawan yang dilakukan merupakan kesatuan yang tidak terpisahkan dari kegiatan Pengukuran dan Pengendalian Faktor Psikologi sebagaimana dimaksud pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 5 tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja.

Penerapan program terkait intervensi kesehatan mental karyawan yang telah dilakukan oleh PT Pusri Palembang dibagi pada 3 level yaitu individu karyawan, kelompok/ bagian/ departemen/ divisi dan sistem/ perusahaan.

**Tabel 1.1 Program Skala Individu Pada PT Pusri Palembang**

No	PROGRAM	
	Wellness Interventions	Psikoedukasi
1	Tujuan: menyoroti isu kesejahteraan psikologis/ well-being → pencapaian tujuan pribadi dan organisasi → produktivitas.	Menyelenggarakan seminar atau workshop terkait persoalan/isu-isu kesehatan mental di sepanjang rentang kehidupan: mengelola masalah relasi menuju sehat mental; komunikasi dan relasi harmonis; strategi rawat diri untuk kesehatan mental; dll.
2	Diselenggarakan melalui aktivitas Employee Assistance Programs (EAP) yang membantu mengidentifikasi, merujuk, dan menangani karyawan dengan persoalan psikologis yang mempengaruhi performanya.	Memberikan pelatihan untuk mengatasi isu kesehatan mental di dunia kerja: pengelolaan konflik; teknik mengatasi stres (coping) terhadap tuntutan kerja yang menekan; psychological first aids (PFA) untuk krisis psikologis; dll. Catatan: pelayanan dapat dilakukan secara online maupun tatap muka.
3	Pelaksanaan melalui pemberian sesi konsultasi psikologis, yang dikoordinasikan dengan departemen/divisi terkait. Pelayanan ini tersedia online maupun offline (tatap muka), atau kombinasi keduanya.	Target peserta: diutamakan bagi kelompok karyawan dengan skor Skala Diagnosis Stres Kerja mulai dari sebesar $\geq 20$ untuk 7 rating, atau diberikan bagi seluruh karyawan sebagai tindak lanjut preventif.
4	Target peserta: karyawan dengan skor pada salah satu skala diagnosis stres kerja sebesar $>24$ untuk 7 rating	
5	Mengatasi beberapa persoalan sosial antara lain: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relasi dan interaksi antara kehidupan profesional dengan peran pada kehidupan pribadi.</li> <li>• Kebugaran dan kesehatan (termasuk kesehatan mental).</li> <li>• Penggunaan obat-obatan dan alkohol.</li> <li>• Karakteristik kepribadian.</li> <li>• Keterampilan mengatasi stress.</li> <li>• Persoalan terkait perkembangan kehidupan karyawan maupun keluarganya</li> </ul>	

Sumber: PT Pusri, diolah penulis 2024



**Tabel 1.2 Tahapan Program Pada Level Kelompok/ Komunitas Pada PT Pusri Palembang**

No	Tahapan
1	Membangun sistem dukungan untuk kesehatan mental di tempat kerja: pembentukan gugus tugas ‘dukungan rekan’ (peer support)
2	Memberikan pelatihan/workshop untuk tim Peer Support dalam penanganan krisis psikologis di tempat kerja: pelatihan Psychological First Aid.
3	Mengembangkan mekanisme evaluasi untuk mendukung pelaksanaan program peer support, termasuk merancang alur rujukan bagi bantuan profesional

Sumber: Data Internal, diolah 2024

**Tabel 1.3 Jenis Program Pada Level Organisasi Pada PT Pusri Palembang**

No	Jenis Program
1	Establish Baseline
2	Voice of Employees
3	Review Policy & Programs
4	Awariness and Advocacy
5	Targeted Training
6	Strengthening EAP
7	Multifaceted Access to Care
8	Implementation & Monitoring

Sumber: Data Internal, diolah 2024

Pada tahap berikutnya adalah pembuatan *executive summary* (hasil survey diagnosis stres kerja) yang telah dilakukan oleh perusahaan pada sejumlah karyawan dan penyampaian hasil pada poin a, kepada top management perusahaan untuk menentukan tindak lanjut program. Berikut ini adalah contoh program terkait intervensi kesehatan mental yang telah dilakukan dari 3 level tersebut, yaitu:

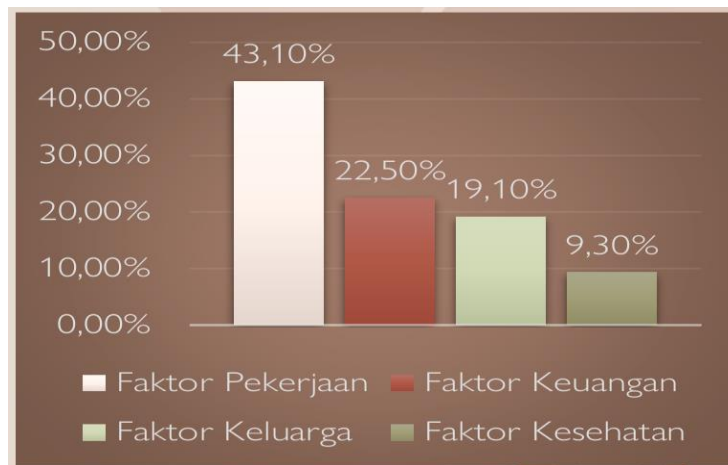
- 1) Program pendidikan S2 dalam rangka menyiapkan kompetensi masa depan karyawan, serta memenuhi kebutuhan rencana strategis yang mengacu pada kepada rencana jangka panjang (RJP) perusahaan.

- 2) Penghargaan kepada “Pekerja Terbaik”.
- 3) Program peningkatan kompetensi karyawan melalui aplikasi dimana aplikasi ini dapat mendorong terciptanya budaya pembelajaran mandiri.
- 4) Implementasi *employee wellbeing* di lingkungan perusahaan.
- 5) Kegiatan BUMN *learning festival 2024 (self learning initiatives, online learning platform (learning experience platform, learning festival race)*.
- 6) Peresmian rumah *day care* PT Pusri Palembang meliputi layanan konseling kesehatan, tempat bermain anak2 pemberian ASI, MPASI dll.
- 7) *Employee Well-Being Policy* (EWP) di lingkungan Badan Usaha Milik Negara, mengingat pentingnya peranan *employee well-being* khususnya aspek sosial untuk mendukung peningkatan kinerja Pupuk Indonesia Group yang berkelanjutan.
- 8) Pemberian bantuan biaya perjalanan ibadah haji (full untuk karyawan terpilih, dan bantuan haji tidak full untuk seluruh karyawan).
- 9) Asuransi kesehatan untuk seluruh karyawan (BPJS dan asuransi swasta).
- 10) Program *coaching* oleh atasan kepada bawahan (*coaching proaktif dan coaching reaktif*).
- 11) *Sharing session* yang rutin diadakan oleh eselon 1 dan BOD.
- 12) Sosialisai program EAP di lingkungan PT Pusri Palembang.
- 13) Himbauan untuk melakukan olahraga secara rutin (lari, sepeda, dan atau olahraga berkelompok) yang di kontrol melalui aplikasi “viral” dan masih banyak program lainnya yang menunjang welless dan kesehatan karyawan di PT Pusri Palembang.

Terkait program *employee assistance program* (EAP) yang saat ini menjadi concern dari perusahaan serta tahap awal (level individu), dilatarbelakangi adanya turn over karyawan serta survey terkait diagnosis stress yang sudah dilakukan di tahun 2021. Pada rentang tahun 2015-2021 rata-rata turn over karyawan per tahun adalah 0,31%, dengan tiga (3) alasan terbanyak yaitu bekerja di tempat lain, wirausaha dan keluarga. Keluhan karyawan resign tertinggi terkait kemajuan karir (50%), kesejahteraan kerja (20,59%) dan lain-lain (29,41%).

Sedangkan survey diagnosis stress tahun 2021 dengan responden 364 orang karyawan dan 65 orang karyawan yang berusia rentang 22-55 tahun (rata-rata 35 tahun) dengan masa kerja 4-35 tahun (rata-rata 12 tahun) dihasilkan data bahwa sumber stressor kerja yang banyak menyebabkan stress berat dan sedang adalah faktor tanggung jawab terhadap orang lain. Untuk memperdalam survey diagnosis stress, dilakukan survey kembali kepada karyawan PT Pusri Palembang pada Bulan Juli 2022 dengan responden sebanyak 204 orang karyawan dengan hasil sebagai berikut:

- 1) Tingkat stress karyawan PT Pusri masih tergolong cukup tinggi dengan persentase skor sebesar 62.75 %.
- 2) Hasil survey menunjukkan ada 4 (empat) faktor yang sangat membebani pikiran karyawan PT Pusri Palembang saat ini.
- 3) 77.5 % responden menyatakan bahwa Pusri *employee assistance program* ini sangat penting untuk di implementasikan dalam perusahaan.



Sumber: Data Internal, diolah penulis 2024

**Gambar 1.1**  
**Hasil Survey Faktor yang Membebani Pikiran Karyawan PT Pusri Palembang Tahun 2024**

Pada Gambar 1.1 menunjukkan hasil survey faktor-faktor yang membebani pikiran para karyawan pada PT Pusri Palembang yang dilakukan pada tahun 2024 dengan menggunakan sebanyak 4 faktor meliputi faktor pekerjaan, keluarga, keuangan dan kesehatan. Faktor yang tertinggi ditunjukkan pada faktor pekerjaan dengan pesentase sebesar 43,10% sedangkan faktor yang paling rendah ditunjukkan pada faktor kesehatan sebesar 9,03%.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja merupakan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja

terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan (Schultz & Schultz, 2017).

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai, hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisika tempat pegawai bekerja (Panggabean, 2021).

Menurut Yusuf (2018), kesehatan mental merupakan salah satu macam kesehatan yang dibutuhkan manusia untuk mencapai tujuan hidupnya. Kesehatan mental manusia dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seseorang seperti sifat, bakat, keturunan dan sebagainya. Faktor eksternal merupakan faktor yang berada di luar diri seseorang seperti lingkungan, keluarga. Faktor luar lain yang berpengaruh seperti hukum, politik, sosial budaya, agama, pekerjaan dan sebagainya. Faktor eksternal yang baik dapat menjaga mental sehat seseorang, namun faktor external yang buruk/tidak baik dapat berpotensi menimbulkan mental tidak sehat (Sharma, 2020).

Seorang karyawan yang terlibat dan mencapai tingkat produktivitas di atas rata-rata dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap efektivitas tim. Tim yang terlibat adalah sumber efisiensi unit atau departemen, tapi tenaga kerja yang terlibat merupakan sumber potensi daya saing organisasi yang luas dan keunggulan strategis (Turner, 2019). Keterlibatan karyawan sangat penting bagi perusahaan karena dapat meningkatkan faktor sosial seperti kerja tim, partisipasi pengambilan keputusan, seberapa besar karyawan mendukung tujuan organisasi, menunjukkan prestasi serta kemajuan dalam pekerjaannya.

Menurut Rowley & Jackson (2012), pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan prestasi kerja. Pengembangan sumber daya manusia merupakan seperangkat aktivitas yang dilakukan secara sistematis dan terencana yang dengan sadar dirancang, guna memberikan fasilitas kepada para karyawan didalam suatu perusahaan dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang (Krismiyati, 2017).

Pengembangan sumber daya manusia dilakukan agar dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi yang dimiliki seorang karyawan secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan visi misi organisasi melalui kinerja strategis

organisasi tersebut. Oleh karena itu kinerja individu dalam organisasi merupakan jalan dalam meningkatkan produktivitas organisasi itu sendiri. Pengembangan sumber daya manusia merupakan cara organisasi agar dapat mempertahankan eksistensi kerja semua komponen organisasi. Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, perlu ada strategi pengembangan yang matang agar sumber daya manusia yang dimiliki sebuah organisasi terpakai sesuai kebutuhan (Rivanka, 2023).

Penelitian-penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Marcelia (2022); Rasool (2021); Taiwo (2020); Hidayati, Badia, & Marlina (2019); Mathews & Khann (2018); Al-Omari & Okasheh (2017) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan hasil penelitian dari Febbyani & Masman (2020) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Arianindita (2021); Sabilalo (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh faktor pengembangan SDM juga mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Yani (2024); Tabiu (2023); Hee (2023); Krisdianto (2022); Rintjap (2021); Kareem (2020) menunjukkan

bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Dunir (2023) menunjukkan pengembangan SDM berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang berbeda juga ditunjukkan dari hasil penelitian dari Wibowo (2023) menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, didapat rumusan masalah penelitian yaitu lingkungan kerja dan pengembangan SDM serta adanya hasil atau kesimpulan dari beberapa penelitian yang berbeda-beda tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (*research gap*). Hal ini ditunjukkan dari temuan-temuan yang belum seragam mengenai adanya perbedaan pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini dilakukan pengujian lebih lanjut terhadap temuan-temuan empiris mengenai sebagai variabel independen lingkungan kerja dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas, mendorong peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja yang Mendukung Kesehatan dan Wellness Karyawan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pusri Palembang”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan research gap yang ada di latar belakang, maka masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut:



- 1) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja yang mendukung kesehatan dan wellness karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Pusri Palembang?
- 2) Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Pusri Palembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapat bukti empirik dengan cara menganalisis sebagai berikut:

- 1) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja yang mendukung kesehatan dan wellness karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Pusri Palembang.
- 2) Menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT Pusri Palembang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pimpinan dan para karyawan PT Pusri Palembang dan untuk peningkatan kinerja yang lebih baik, sehingga dapat diarahkan dalam evaluasi lingkungan kerja yang mendukung kesehatan dan wellness karyawan dan pengembangan sumber daya manusia.

#### **1.4.2 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memberikan sumbangan berupa pengetahuan yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai lingkungan kerja, pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian

ini juga diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber referensi tambahan untuk penelitian lainnya yang berkaitan dengan konteks tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management, Vol 5 (1)*(ISSN: 2331-0707), 12–18.
- Agustini, A. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kepulauan Selayar. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan, Vol. 12*, 1–12.
- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research, Vol 12*(ISSN 0973-4562), 15544–15550.
- Amin, B. M., Halim, A., & Majid, A. (2017). Impact of Compensation and Benefits on Executives' Performance: A Study in Malaysian Manufacturing Industry. *Journal of Advanced Research in Social and Behavioural Sciences, Vol. 8 (1)*, 8–15.
- Arianindita, T. D. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Sae di Surakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Arubayi, D. . (2020). Human Resources Development and Employee Performance: The Role of Individual Absorptive Capacity in The Nigerian Oil Sector. *Journal of Management Information and Decision Sciences, Vol. 23*, 1–15.
- Bushiri, C. P. (2020). The Impact of Working Environment on Employees Performance: The Case of Institutr of Finance Management In Dar Es Salaam Region. *Journal University of Tanzania*.
- Dunir, M. (2023). Analisis Pengaruh Pengembangan SDM dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Green Global Sarana Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan, Vol. 5 (1)*, 41–49.
- Febbyani, A., & Masman, R. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Apatel. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, Vol. 1 (4)*, 725–735.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hee, O. C. (2023). The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Performance in The Manufacturing Sector in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies, Vol. 8 (3)*(ISSN 2162-3058).

- Jayaweera, T. (2020). Impact of Work Environmental Factors and Motivation on Employee Performance: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management, Vol 10*(ISSN 1833-3850).
- Jelina, L. R. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis, Vol. 1 (1)*.
- Jiang, K. (2023). Clarifying The Construct of Human Resource Systems: Relating Human Resource Management to Employee Performance. *Human Resource Management Review, Vol. 22*, 73–85.
- Kareem, M. A. (2020). The Impact of Human Resource Development on Employee Performance. *Management Dynamics in the Knowledge Economy, Vol. 7 (3)*.
- Krisdianto, B. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu. *Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 2 (2)*.
- Krismiati. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Sd Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Officer, Vol. 3 (1)*.
- Kuncoro, M. (2018). *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi* (5th ed.). Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YPKN.
- L´opez-Cabarcos, A., V´azquez-Rodríguez, P., & Quiñó-a-Piñeiro, L. M. (2021). An Approach to Employees’ Job Performance Through Work Environmental Variables and Leadership Behaviour. *Journal of Business Research*.
- Luhur, R. Y. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan dan Pemeriksa PT Bank Panin, Tbk. *Jurnal OE, Vol 6*, 327 – 344.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marcelia, E., Efendi, S., & Sugiono, E. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening di PLTGU Proyek Muara Tawa. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan, Vol. 5 (2)*(E-ISSN: 2622-2205).
- Mathews, C., & Khann, I. K. (2018). Impact of Work Environment on Performance of Employees in Manufacturing Sector in India: Literature Review. *International Journal of Science and Research (IJSR), Vol 5 (4)*(ISSN (Online): 2319-7064).
- Naharuddin, N. M., & Sadegi, M. (2018). Factors of Workplace Environment That Affect Employees Performance: A Case Study of Miyazu Malaysia. *International Journal of Independent Research and Studies - IJIRS, Vol 2 (2)*(ISSN: 2226-4817).

- Ndolo, Y. (2020). Effect of Compensation on Performance of Kenya Police Service: A Case of Nairobi Country Kenya. *Journal of United States Africa International University*.
- Nnzushi, C. (2018). The Effect of Workplace Environment on Employee Performance in The Mobile Telecommunication Firms in Nairobi City County. *Journal University of Nairobi*.
- Nzewi, H. N., Augustine, A., Mohammed, I., & Godson, O. (2020). Physical Work Environment and Employee Performance Selected Brewing Firm in Anambra State Nigeria. *Journal of Good Governance and Sustainable Development in Africa (JGGSDA), Vol 4 (2)(ISSN: 2346-724X (P))*.
- Panggabean, R. K. (2021). Peranan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada SPBU Coco Kenten Palembang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Paramarta, W. A., & Astika, I. P. P. (2020). Motivasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis Instalasi Rawat Inap B RSUP Sanglah Denpasar. *Jurnal Widya Manajemen, Vol. 2 (2)(ISSN: 2655-9501), 9–26*.
- Rachmatika, A. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Penelitian Administrasi Publik, Vol. 4 (2)(ISSN: 2797-0469), 36–50*.
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal., J. (2021). How Toxic Workplace Environment Effects the Employee Engagement: The Mediating Role of Organizational Support and Employee Wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.
- Ratnasari, N. T., Survival, & Hermawati, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur). *Sustainability Journal, Vol. 1 (9), 1–14*.
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Rajasaland Bandung. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi Dan Pelayanan Publik, Vol. 9 (2)(ISSN: 1215-9671)*.
- Rintjap, I. H. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance Tomohon. *Journal of Productivity, Vol. 2 (7), 556–560*.
- Rivanka, W. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Dukungan Bisnis PT Sucofindo Cabang Medan. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi Dan Keuangan Syariah, Vol. 2 (1), 111–124*.
- Robbins. (2016). *Management* (Edisi 12). Pearson Education Limited.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2019). *Human Resources Management* (16th ed.). Salemba Empat.

- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Manajemen* (1st ed.). Erlangga.
- Rowley, C., & Jackson, K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts*. PT Rajagrafindo Persada.
- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal of Management & Business*, ISSN: 2598-831X.
- Schultz, D. P., & Schultz. (2017). *Theories of Personality*. Cengage Learning.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Silitonga, A. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Perum BULOG Kanwil Jatim. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, Vol. 6 (1), 15–37.
- Siti Karlina, H., Badia, P., & Marlina, W. (2019). Effect of Work Discipline and Work Environment to Performance of Employees (Case Study of The Central General Hospital (RSUP) Dr. Mohammad Hosein Palembang). *International Journal of Scientific and Research Publications*, Vol. 9(ISSN: 2250-3153), 1–9.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 58.
- Tabiu, A. (2023). The Effects of Human Resources Management (HRM) on Employee Job Performance: A Study of Usmanu Danfodiyo University Sokoto. *Journal of Business Studies Quarterly*, Vol. 5 (2)(ISSN 2152-1034).
- Taiwo, A. S. (2020). The Influence of Work Environment on Employee Performance: A Case of Selected Oil and Gas Industry in Lagos, Nigeria. *African Journal of Business Management*, Vol 4 (3)(ISSN 1993-8233).
- Wibowo, A. S. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Purwokerto. *Journal of Management Review*.
- Wibowo, M. P. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 5 (2).

- Yani, D. A. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, ISSN: 2622-0415.
- Yusof, J., Adibah, F., Hilmiah, & Norazmi, M. (2021). Elements of Work Environment In The Construct Of Special Education Teacher Workload In Malaysia. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, Vol. 12.