

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KECERDASAN EMOSIONAL
PADA KARYAWAN BAGIAN DRIVER PT.KARUNIA BAKTI UTAMA**

Lala Nabila ¹, Barin Barlian ², Titin Patimah ³

Manajemen, Universitas Perjuangan, Tasikmalaya, Indonesia

lalanabila1203@gmail.com , barinbarlian@unper.ac.id , titinpatimah@unper.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of the work environment on employee performance through emotional intelligence at PT. Karunia Bakti Utama (Survey on Driver Employees). The research method used is the survey method, data obtained directly through questionnaires through 40 respondents taken from driver employees at PT. Karunia Bakti Utama. Sampling using saturated samples. The analysis method used in this study is path analysis and the Sobel test. Based on the results of the study, it shows that the work environment has a significant effect on emotional intelligence, the work environment does not have a significant effect on employee performance, emotional intelligence has a significant effect on employee performance and emotional intelligence is able to be an intervening variable between the work environment and employee performance.

Keywords : Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Kinerja Karyawan

Abstrak

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional karyawan bagian driver PT. Karunia Bakti Utama, namun tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sekaligus berperan sebagai variabel intervening yang menghubungkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada peningkatan kecerdasan emosional, yang pada akhirnya dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih optimal.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Kinerja Karyawan

Article history

Received: Agustus 2025

Reviewed: Agustus 2025

Published: Agustus 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musyitari.v1i2.3](https://doi.org/10.8734/musyitari.v1i2.365)

[65](https://doi.org/10.8734/musyitari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi sekaligus aset penting yang harus senantiasa dikembangkan kemampuannya. Manajemen sumber daya manusia berperan dalam mengatur pemanfaatan tenaga kerja secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat, dengan tetap berpegang pada prinsip bahwa karyawan adalah manusia, bukan sekadar mesin atau sumber daya bisnis semata (Ansory, 2019). PT. Karunia Bakti Utama adalah perusahaan jasa transportasi darat yang melayani trayek di wilayah Jawa Barat dan JABODETABEK, khususnya dalam sektor transportasi antar kota antar provinsi (AKAP). Perusahaan ini telah dikenal luas di Kota Garut dan sekitarnya sebagai penyedia layanan transportasi yang terpercaya, dengan rute menuju berbagai kota besar seperti Jakarta, Bogor, Tangerang, serta rute populer lainnya seperti Merak-Bandung dan Tasikmalaya-Tangerang. Dengan harga tiket yang terjangkau, fasilitas lengkap, dan pilihan kelas 2+2 maupun 2+3, PT. Karunia Bakti Utama berupaya memberikan kenyamanan perjalanan bagi penumpang sekaligus menunjang kinerja karyawannya. Namun demikian, kinerja karyawan PT. Karunia Bakti Utama dalam empat tahun terakhir menunjukkan fluktuasi yang cukup signifikan. Data kinerja menunjukkan nilai 70% pada tahun 2020, meningkat menjadi 83% pada tahun 2021, kemudian turun menjadi 60% pada tahun 2022, dan kembali meningkat menjadi 85% pada tahun 2023. Meskipun terdapat peningkatan pada tahun terakhir, pencapaian rata-rata kinerja karyawan selama empat tahun terakhir masih berada di angka 75%, yang belum memenuhi target perusahaan sebesar 100%. Indikator kinerja yang meliputi hasil kerja, kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, serta kesadaran dan pengendalian diri menunjukkan bahwa masih ada aspek yang perlu ditingkatkan. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup keseluruhan kondisi fisik maupun non fisik di tempat kerja, mulai dari fasilitas, tata ruang, penerangan, hubungan antar karyawan, hingga suasana kerja (Sedermayanti, 2019). Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer PT. Karunia Bakti Utama, ditemukan bahwa masih terdapat tantangan seperti fasilitas kerja yang kurang memadai, jaringan internet yang tidak optimal, serta adanya konflik interpersonal akibat komunikasi yang kurang baik. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Selain lingkungan kerja, faktor lain yang juga berperan penting adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, mengendalikan, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain (Hak et al., 2021). Karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik mampu menjaga hubungan kerja yang harmonis, merespons situasi emosional secara tepat, dan tetap produktif meskipun menghadapi tekanan. Sebaliknya, rendahnya kecerdasan emosional dapat memicu konflik, perilaku agresif, dan pelanggaran aturan perusahaan. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sihaloho & Siregar, 2020; Mukaroh & Nani, 2020). Namun, terdapat juga temuan yang berbeda, seperti penelitian Hurun'in & Kurniawan (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara kecerdasan emosional meskipun berpengaruh positif, tidak signifikan. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut dengan kinerja karyawan masih memerlukan kajian lebih lanjut, khususnya dalam konteks PT. Karunia Bakti Utama.

2. Tinjauan Pustaka

Lingkungan Kerja(X)

Menurut Sedarmayanti (2019). “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”.

Kecerdasan Emosional (Z)

Menurut Goleman (2019) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan emosi, menerima dan membangun emosi dengan baik, memahami emosi dan pengetahuan emosional sehingga dapat meningkatkan perkembangan emosi dan intelektual.

Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara (2020) menyatakan bahwa “Kinerja pegawai diartikan sebagai hasil kerja yang baik yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang berarti menyelidiki fenomena secara sistematis dengan mengumpulkan data yang dapat diukur dan dianalisis dengan menggunakan teknik seperti statistik, matematika, atau komputasi (Ramdhan, 2021).

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. karunia Bakti Utama (Linggajaya, Kecamatan Mangkubumi, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat 46181).

Populasi dan Sampel

Sampel

Populasi merupakan objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh objek yang menjadi sasaran peneliti yaitu kinerja PT. Karunia Bakti Utama sebanyak 40 orang bagian *driver*.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh objek yang menjadi sasaran peneliti yaitu kinerja PT. Karunia Bakti Utama sebanyak 40 orang bagian *driver*.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reabilitas

Setelah peneliti memperoleh data yang diperlukan, maka data tersebut dianalisis dan diinterpretasikan. Uji validitas ini menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur ini apa yang diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari masing-masing pernyataan melalui total skor dengan rumus korelasi produk *moment*.

Berikut merupakan hasil uji validitas :

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

No	hitung	tabel	Keterangan
Variabel X Lingkungan Kerja			
X1	0,816	0,312	VALID
X2	0,767	0,312	VALID
X3	0,729	0,312	VALID
X4	0,821	0,312	VALID
X5	0,782	0,312	VALID
X6	0,848	0,312	VALID
Varibel Z Kecerdasan Emosional			
Z1	0,772	0,312	VALID
Z2	0,863	0,312	VALID
Z3	0,837	0,312	VALID
Z4	0,834	0,312	VALID
Z5	0,755	0,312	VALID
Z6	0,845	0,312	VALID
Variabel Y Kinerja Karyawan			
Y1	0,872	0,312	VALID
Y2	0,842	0,312	VALID
Y3	0,842	0,312	VALID
Y4	0,884	0,312	VALID
Y5	0,862	0,312	VALID
Y6	0,817	0,312	VALID

Sumber : Data dan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti (2025)

Uji Reliabilitas

Relabilitas berfungsi untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hal ini juga menunjukkan sejauh mana instrumen penelitian itu tetap konsisten atau tetap asas bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama.

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Jalur Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,937	0,6	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0,929	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,946	0,6	Reliabel

Sumber : Data dan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti (2025)

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kecerdasan Emosional

Sejalan dengan hipotesis pertama yang bertujuan membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kecerdasan emosional, oleh sebab itu peneliti melakukan tahapan pengujian statistik

yang diolah dengan bantuan program SPSS. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat sebagai berikut :

Tabel 4.30
Pengujian Hipotesis I (X terhadap Z)

Coefficients^a

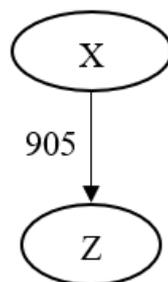
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.847	1.361		2.827	.007
Lingkungan Kerja	.838	.064	.905	13.087	.000

a. Dependent Variable: Kecerdasan Emosional

Sumber : Data Primer yang Diolah Peneliti (2025)

Dilihat dari tabel 4.30 diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 dalam tahapan pengujian data tingkat kesalahan yang digunakan adalah 0,05. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka keputusannya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional (H_1 diterima). Hasil penelitian ini diperkuat oleh Kartikawati (2024) yang menyatakan bahwa pelatihan, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kecerdasan emosional dapat dilihat dari tabel 4.30 pada bagian nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,905 dimana pengaruh tersebut dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.3
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kecerdasan Emosional

Dari gambar 4.3 diatas dapat diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja dan kecerdasan emosional adalah $(0,905)^2 \times 100\% = 8,190\%$ sedangkan sisanya 91,81% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini seperti variabel kompensasi dan semangat kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karunia Bakti Utama

Sejalan dengan hipotesis kedua yang bertujuan membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, oleh sebab itu peneliti melakukan tahapan pengujian statistik yang

diolah dengan bantuan program SPSS. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat sebagai berikut

Tabel 4.31
Pengujian Hipotesis II (X terhadap Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.063	1.392		.046	.964
Lingkungan Kerja	.182	.090	.184	2.011	.052
Kecerdasan Emosional	.838	.098	.785	8.582	.000

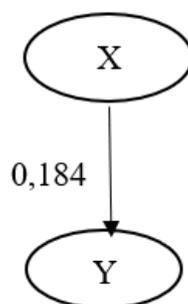
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang Diolah Peneliti (2025)

Dilihat dari tabel 4.31 diperoleh nilai signifikan sebesar 0,052 dalam tahapan pengujian data tingkat kesalahan yang digunakan adalah 0,05. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,052 > 0,05 maka keputusannya adalah H_a ditolak dan H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H_2 ditolak). Hasil penelitian ini diperkuat oleh Hurun'in dan Edho (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk memperjelas seberapa besar kontribusi variabel lingkungan kerja dalam upaya mempengaruhi kinerja karyawan dapat diukur melalui analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh atau derajat keeratan. Hasil perhitungan analisis korelasi sederhana yang diperoleh (r) sebesar 0,934 . Hal ini menunjukkan pengaruh antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan sangat rendah dan positif.

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel 4.31 pada bagian *standardized coefficients beta* sebesar 0,184 dimana pengaruh tersebut dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.4
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari gambar 4.4 diatas dapat diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja dan kinerja karyawan adalah $(0,184)^2 \times 100\% = 3,385\%$ sedangkan sisanya 96,615% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini seperti variabel kompensasi dan semangat kerja.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karunia Bakti Utama
Sejalan dengan hipotesis ketiga yang bertujuan membuktikan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, oleh sebab itu peneliti melakukan tahapan pengujian statistik yang diolah dengan bantuan program SPSS. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat sebagai berikut :

Tabel 4.32
Pengujian Hipotesis III (Z terhadap Y)

Coefficients^a

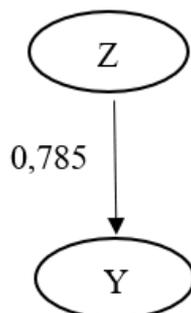
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.063	1.392		.046	.964
	Lingkungan Kerja	.182	.090	.184	2.011	.052
	Kecerdasan Emosional	.838	.098	.785	8.582	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang Diolah Peneliti (2025)

Dilihat dari tabel 4.32 Diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 dalam tahapan pengujian data tingkat kesalahan yang digunakan adalah 0,05. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka keputusannya adalah H_a diterima dan H_o ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H_3 diterima). Hasil penelitian ini diperkuat oleh Ritonga dan Bahri (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel 4.32 pada bagian *standardized coefficients beta* sebesar 0,785 dimana pengaruh tersebut dapat dilihat pada gambar berikut :



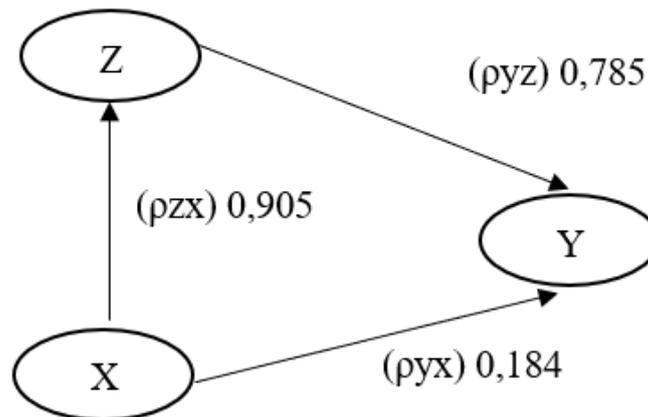
Gambar 4.5

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Dari gambar 4.4 diatas dapat diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja dan kecerdasan emosional adalah $(0,785)^2 \times 100\% = 6,162\%$ sedangkan sisanya $93,838\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini seperti variabel kompensasi dan semangat kerja.

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Secara umum model struktural antar variabel yang dapat dibentuk terlihat pada gambar berikut :



Gambar 4.6

Model Struktural Path Analysis

Untuk melihat *direct effect* (pengaruh langsung), *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) dan *tistal effect* (jumlah dari pengaruh langsung dan tidak langsung) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.33

Direct Effect, Indirect Effect dan Tistal Effect

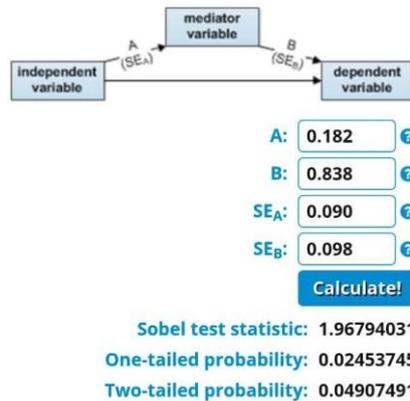
No	Nama Variabel	Formula	Hasil
Evaluasi Kinerja (X)			
1	a. Pengaruh Langsung X Terhadap Y	$(0,184)$ $(0,184)$	0,033856
	b. Pengaruh Tidak Langsung X melalui Z Terhadap Y	$(0,184)(0,905)(0,785)$	0,13071
	Pengaruh X Total Terhadap Y	$a+b$ (1)	0,164566
Kepuasan Kerja (Z)			
2	c. Pengaruh Langsung Z terhadap Y	$(0,785)(0,785)$	0,6162
	Pengaruh Z Total Terhadap Y	C (2)	0,6162
	Total pengaruh X,Z Total Terhadap Y	$(1) + (2) = kd$	0,7807

Sumber : Data Primer yang Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4.33 menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel lingkungan kerja (X) dan kecerdasan emosional (Z) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,7807 atau 78,07% besar pengaruh total lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (langsung dan tidak langsung) sebesar 0,164566 atau 1,64% . Sedangkan untuk besar pengaruh total kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan sebesar 0,6162 atau 6,61%.

Pengaruh Kecerdasan Emosional sebagai Variabel *Intervening* antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karunia Bakti Utama (Survey Pada Karyawan Bagian *Driver*)

Suatu variabel dapat diartikan variabel *intervening* jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) yang dikenal dengan Uji Sobel (*Sobel Test*). Dalam penelitian ini, hasil dari uji sobel dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.7 Hasil Uji Mediasi

Sumber : Data Primer yang Diolah Peneliti (2025)

Pada gambar 4.7 dapat dilihat bahwa hasil nilai sobel test statistik 1,9679 yang berarti lebih besar dari 1,96 atau variabel kecerdasan emosional mampu menjadi variabel mediasi antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karunia Bakti Utama. Dengan kata lain, kecerdasan emosional berperan sebagai penghubung yang menjelaskan bagaimana pengaruh lingkungan kerja dapat berdampak pada kinerja karyawan. Artinya, lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kecerdasan emosional karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga melalui peningkatan kecerdasan emosional sebagai mediator yang penting. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan aspek lingkungan kerja yang dapat mendukung pengembangan kecerdasan emosional karyawan agar kinerja mereka dapat meningkat secara optimal.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Work Life Balance di SMP Negeri 6 Tasikmalaya berada pada kategori baik, khususnya dalam hal pembagian waktu antara pekerjaan dan urusan pribadi. Lingkungan kerja non fisik juga tergolong baik, ditandai dengan penerapan aturan yang sesuai dengan harapan sekolah dan peraturan yang berlaku. Kinerja guru secara keseluruhan berada pada kategori cukup baik, yang menunjukkan bahwa peningkatan kinerja dapat dicapai melalui perbaikan Work Life Balance dan lingkungan kerja non fisik. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sehingga semakin baik Work Life Balance dan lingkungan kerja non fisik, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Secara parsial, Work Life Balance memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mendorong peningkatan kinerja. Demikian pula, lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap

kinerja guru, yang berarti bahwa kondisi kerja yang harmonis dan mendukung mampu meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 6 Tasikmalaya.

DAFTAR PUSTAKA

1. Ahmad Rifa, F., Lestari, S. P., & Riksa di Wibawa, G. (2023). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru (survei pada guru SMPN 1 Kersamanah). *PPIMAN : Pusat d Publikai Ilmu Manajemen*, 1(4), 01-12.
2. Amrizal, R. S. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Pada Anggota DALMAS di eks keresidenan Banyumas*. 9-29.
3. Anggrayni, D., Sawiji, H., & Susantiningrum. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerjterhadap Kinerja Guru SMK Pancasila 6 Jatisrono Kecamatan Jatisrono Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 2(2), 43. <https://jurnal.uns.ac.id/JIKAP/article/view/20800>
4. Azharuddin, Rakka Aditnya, M. D. M. dan Y. P. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Bali Age Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*, 72(2), 166-174.
5. Baharuddin, M. R. (2021). Adaptasi Kurikulum Merdeka Belajar Kampus Merdeka (Fokus: Model MBKM Program Studi). *Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran*, 4(1), 195-205. <https://doi.org/10.30605/jsgp.4.1.2021.591>
6. Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(02), 085. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i02.55150>
7. Dian, R. (2016). Pergeseran pelajaran Pada Pendidikan Tinggi. *Jurnal Petik*, 2(1), 1-7.
8. Dinilah, I., & Kusuma, S. F. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Al-Mukhlisin. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 10135-10146.
9. Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Elbadiansyah Cv. Irdh. Hal 1-6, 56-68*. 1. www.irdhcenter.com
10. Enny, M. (2019). *Manusia, Manajemen sumber daya*. UBHARA. *Manajemen Press*. Surabaya.
11. Fitrah, I. N., & Prasetyo, W. B. (2024). Pengaruh work life balance, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh kompensasi pada Pt. Xyz konstruksi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(1), 1-18. <https://ejournal.penerbitjurnal.com/index.php/business/article/view/683>
12. Fitri, D. A., Sari, D. I. P., Maulana, D. H., Trihanyoto, S., & Nuphanudin, N. (2024). Optimalisasi Work-Life Balance Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMPN 16 Surabaya. *Jurnal Jendela Pendidikan*, 4(02), 190-197. <https://doi.org/10.57008/jjp.v4i02.729>
13. Ghozali, & Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: *Universitas Diponegoro*. 145.