

Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT 8Wood International Group

Ersya Yolandra¹, Yeni Septiani²

Dosen Dan Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang

email : [¹ersyayolandra@gmail.com](mailto:ersyayolandra@gmail.com) [²dosen00723@unpam.ac.id](mailto:dosen00723@unpam.ac.id)

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam suatu organisasi. Sebagai apapun tujuan, visi, misi, dan strategi sebuah organisasi, tidak akan berguna apa bila sumber daya manusianya tidak diperhatikan dan dikelola dengan baik, apapun bentuk dan tujuannya. Organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia, dan pada implementasinya dikelola oleh manusia, oleh karena itu, SDM perlu dikelola dengan baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pentingnya lingkungan kerja terhadap karyawan pada PT. 8Wood International Group, narasumber dalam penelitian ini adalah Fajar Sugih Atho Putra sebagai HRD, Adinda Sebagai Supervisor, Sinyo & Della sebagai Staff *Customer Service*, Indri sebagai Staff Keuangan, Arum sebagai Staff *Content Creator*, Ardi dan Pras sebagai Staff Admin Produksi, Dellana sebagai *Social Media Specialist* dan Safina sebagai Admin Live. Metode analisis yang digunakan adalah wawancara dan teknik pengumpulan (observasi dan wawancara), teknik analisis (SWOT dan matrik SWOT). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan pada PT 8Wood International Group dan berdasarkan data wawancara terbukti bahwa kondisi lingkungan kerja di PT 8Wood International Group memiliki pengaruh kepada kinerja karyawannya. Sebaiknya pemimpin PT 8Wood International Group lebih memperhatikan dan melakukan evaluasi kembali khususnya pada lingkungan kerja di kantor untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources (HR) are the main factor in an organization. Whatever the goals, vision, mission and strategy of an organization, it will not be of any use if its human resources are not considered and managed well, whatever the form and purpose. Organizations are created based on a vision for the benefit of humans, and their implementation is managed by humans. Therefore, HR needs to be managed well and professionally in order to create a balance between HR needs and the demands and progress of the company's business. This research aims to determine the importance of the work environment for employees at PT. 8Wood International Group, the resource persons in this research are Fajar Sugih Atho Putra as HRD, Adinda as Supervisor, Sinyo & Della as Customer Service Staff, Indri as Finance Staff, Arum as Content Creator Staff, Ardi and Pras as Production Admin Staff, Dellana as Social Media Specialist and Safina as Live Admin. The analytical methods used are interviews and collection techniques (observation and interviews), analysis techniques (SWOT and SWOT matrix). The research results show that the work environment has an important influence on employee performance at PT 8Wood International Group and based on interview data it is proven that the working

environment conditions at PT 8Wood International Group have an influence on employee performance. recommends that the leaders of PT 8Wood International Group pay more attention and re-evaluate, especially the work environment in the office, to improve employee performance even better.

Keywords: *Work Environment, Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di dalam suatu organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu unsur yang sangat penting dibandingkan unsur produksi yang lain, oleh karena itu peranan manusia didalam suatu perusahaan sangatlah berarti dan tidak dapat dipisahkan, berhasil tidaknya suatu tujuan organisasi sangatlah ditentukan oleh peran manusia, dikatakan sangat penting dan menentukan di dalam suatu tujuan organisasi karena Sumber Daya Manusia (SDM) yang membawa suatu tujuan untuk mencapai suatu tujuan organisasi itu sendiri. Hanya manusia merupakan satu-satunya sumber perusahaan yang tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun. Bagaimana baiknya organisasi, lengkapnya sarana dan fasilitas kerja, semua tidak akan punya arti tanpa manusia yang mengatur, mengoperasikan dan memeliharanya (Susan, 2019).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Didalam suatu perusahaan faktor manusia sebagai tenaga kerja merupakan sumber daya yang sangat penting, karena manusia yang akan membawa arah perkembangan suatu perusahaan. Manusia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, mereka mempunyai motivasi yang berbeda-beda.

Salah satu aspek kunci dalam manajemen SDM yang sering kali mempengaruhi hasil akhir perusahaan

adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menjadi pendorong utama kinerja karyawan, sementara lingkungan yang kurang mendukung dapat menjadi penghalang yang signifikan terhadap produktivitas dan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja mencakup berbagai elemen yang membentuk atmosfer dan budaya kerja di sebuah organisasi, termasuk fasilitas fisik, suasana hubungan antar karyawan, kepemimpinan, kebijakan perusahaan, serta nilai dan norma yang berlaku. Lingkungan kerja yang positif sering kali ditandai dengan adanya dukungan, komunikasi yang baik, dan keterlibatan aktif dari semua level karyawan, sementara lingkungan yang buruk dapat ditandai dengan adanya konflik, stres, dan ketidakpuasan.

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para pekerja dapat membuktikan segala kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Pekerja sebagai unsur utama dalam organisasi, memegang peranan yang sangat penting sehingga semua unsur organisasi, tidak akan berfungsi tanpa ditangani oleh pekerja. Peranan ini timbul karena secara manusiawi memang manusia menginginkan dapat berperan dalam lingkungan, termasuk lingkungan kerja (Sihaloho & Siregar, 2019).

Dalam melaksanakan tugas-tugasnya, setiap tenaga kerja berhubungan langsung dan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat di bagi menjadi tiga kelompok. Pertama adalah

disediakannya berbagai macam fasilitas untuk karyawan, seperti pelayanan kesehatan dan pengadaan kamar kecil. Kelompok kedua adalah kondisi kerja. Pengaturan kondisi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengaturan kondisi antara lain pengaturan penerangan ruang kerja, pengaturan suara bising, pemilihan warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan karyawan. Kelompok yang ketiga adalah masalah hubungan karyawan. Umumnya karyawan menghendaki tempat kerja yang menyenangkan, memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti telah menimbulkan perasaan yang nyaman dalam bekerja pada karyawan. (Irma & Yusuf, 2020).

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat kehadiran. Kegiatan-kegiatan ini dapat memperbaiki kepuasan-kepuasan personalia dan dapat memberikan umpan balik pada organisasi tentang pelaksanaan kerja karyawan ini dapat memperbaiki kepuasan-kepuasan personalia dan dapat memberikan umpan balik pada organisasi tentang pelaksanaan kerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil dari interaksi berbagai faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk mencapai tujuan kerja. Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam faktor-faktor tersebut, karena lingkungan yang baik dapat meningkatkan moral karyawan, mengurangi absensi, dan meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, tingginya tingkat *turnover*, dan rendahnya kualitas *output*.

Pada PT 8wood International Group penulis melihat beberapa fenomena tentang menurunnya kinerja karyawan yang

disebabkan oleh lingkungan kerja. Contohnya menurunnya kinerja yang disebabkan oleh fasilitas yang kurang diberikan oleh perusahaan seperti pelayanan Kesehatan. Perusahaan sudah sepatutnya memberikan pelayanan Kesehatan kepada seluruh karyawannya tanpa terkecuali karna pelayanan Kesehatan merupakan hak dari para pekerja. Selain itu, kurangnya pemberian fasilitas penunjang lainnya seperti alat tulis kantor, mouse dan juga ruangan kerja khusus untuk semua karyawan. Perusahaan juga belum pernah memberikan pelatihan keterampilan kepada karyawan untuk meningkatkan skill dan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan berefek pula pada perusahaan. Penerapan aturan perusahaan yang masih kurang konsisten juga menjadi alasan kinerja karyawan menurun karena tidak fokus pada divisi lain sehingga terjadi ketidakseimbangan.

Berdasarkan permasalahan diatas penulis tertarik untuk menganalisis permasalahan tersebut dalam bentuk penelitian dengan judul: **“ANALISIS LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT 8WOOD INTERNATIONAL GROUP”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan sebelumnya adapun rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis menuliskan rumusan masalah adalah Bagaimana menganalisis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT 8Wood International Group.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan sebagaimana di atas, maka dapat diketahui tujuan dari penulisan tugas akhir ini adalah Untuk mengetahui

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT 8wood International Group.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja secara umum memiliki arti sebagai tempat dimana para karyawan mengerjakan kegiatan pekerjaannya. Di tempat kerja, setiap orang tidak dapat dipisahkan dari lingkungannya. Optimalisasi kinerja seseorang juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan berdampak pada pelaksanaan tugas yang diberikan (Ferawati, 2017:1). Semakin baik lingkungan kerja seseorang, maka kinerja pekerjaannya akan semakin baik. Menurut (Farizki, 2017:33), lingkungan kerja juga merupakan kesesuaian lingkungan kerja, hal ini terlihat dari waktu kerja untuk menyelesaikan beban kerja, tentunya baik lingkungan kerja yang baik maupun buruk dapat mempercepat atau memperlambat pekerjaan seseorang. Perusahaan yang dapat melahirkan lingkungan kerja yang kondusif dan positif akan mendapatkan keuntungan yang positif pula. Situasi lingkungan kerja dalam perusahaan yang baik dan kondusif dapat dimanfaatkan untuk memotivasi dan mengintensifkan semangat kerja pada karyawan agar bertambah produktif yang dikemudian hari dapat mempengaruhi peningkatan kualitas kinerja karyawan.

Indikator Lingkungan Kerja

Indikator - indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2016) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.
2. Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Fasilitas kerja hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja. Namun pada kenyataannya pada PT 8wood International Group masih kurang dalam menyediakan fasilitas kerja seperti ruangan yang tidak tersedia untuk beberapa divisi, sampai alat penunjang pekerjaan seperti alat tulis yang masih kurang lengkap.

B. Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Fahmi (2018:2) mengatakan

“Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Menurut Armstrong dan Baron (2021:14) kinerja adalah hasil pekerjaan yang memiliki keterkaitan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi. Menurut Mangkunegara (2021:14) mengatakan kinerja merupakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan uraian tersebut, kinerja merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban karyawan. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dan hal-hal yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang digunakan sebagai berikut:

1. Kualitas, yaitu : seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan ;
2. Kuantitas, yaitu : seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing;
3. Kerja sama suatu usaha bersama antara individu atau kelompok sosial untuk mencapai tujuan bersama;
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan;

5. Sikap karyawan adalah tampilan positif atau negatif dari motivasi yang di tunjukan seorang karyawan.

III. METODE PENELITIAN

Dalam desain penelitian kualitatif ini, penulis mengambil desain penelitian yaitu berdasarkan apa yang telah diamati dan di observasi di PT 8Wood International Group, desain penelitian yang dipakai yakni deskriptif tentang analisis Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT 8Wood International Group.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

8Wood merupakan situs *e-commerce* yang menyediakan kebutuhan *fashion* wanita, mulai dari bawahan, atasan, hingga aksesoris. Diluncurkan pada awal tahun 2013, 8Wood didirikan oleh Alvin Yudhapatria bersama istrinya Alice Norin. Alvin selaku CEO adalah seorang *DJ* dan *Event Organizer (EO)*. Sedangkan Alice selaku CCO merupakan selebriti yang sering muncul di layar kaca Indonesia dan juga seorang *DJ*. Tujuan utama Alice Norin mendirikan 8Wood adalah karena ingin menjual produk Fashion yang berkualitas sekaligus kekinian namun dengan harga yang dapat dijangkau oleh semua kalangan. Selain itu, Alice Norin juga mempertimbangkan menjual produk sesuai dengan selera dan kebutuhan orang Indonesia seperti anti gerah, simple, multifungsi dan awet. Namun sejak September 2020 8Wood berubah nama menjadi Fashion Today. Salah satu alasannya karna ingin menciptakan produk yang variatif dan inklusif untuk semua kalangan, dari yang sebelumnya hanya menyediakan produk dengan ragam dan ukuran yang terbatas.

IV. Hasil Penelitian

A. Analisis SWOT

Penulis Menggunakan analisis SWOT pada PT 8wood International Group karna penulis Menggunakan metode kualitatif agar dapat memahami faktor-faktor kunci yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi.

C. Matriks SWOT

Tabel 3.1
Matriks SWOT PT 8Wood International Group

	<i>S – Strength</i>	<i>W – Weakness</i>
IFAS	Rasa nyaman dan kekeluargaan yang terjalin.	Ketidaksesuaian dalam pemberian komisi dengan pekerjaan yang diberikan.
EFAS		
O – Opportunities	Strategi S-O	Strategi W-O
Mendapatkan fleksibilitas kerja.	Meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.	Mengintegrasikan Fleksibilitas Kerja dengan Struktur Kompensasi yang Lebih Adil.
T – Threats	Strategi S-T	Strategi W-T
Daya beli Masyarakat yang tidak stabil sehingga berpengaruh ke pendapatan perusahaan.	Memperkuat Loyalitas dan Komitmen Karyawan untuk Menghadapi Ketidakpastian.	Mengimplementasikan Sistem Kompensasi yang Berbasis Kinerja.

Mediasi Variabel Kepuasan kerja	(a)	(b)	(c)	Keterangan
Stres Kerja (X1) → Kompensasi (X2) → kepuasan kerja (Y2) → kinerja karyawan (Y3)	-0.360 Non-sig	0.608 Sig	0.374 Sig	Parsial mediation

Berdasarkan pengujian variabel mediasi dapat disampaikan adalah

Kepuasan kerja (Y1) merupakan variabel kunci sebagai mediasi yang memediasi secara parsial dimana negatif dan signifikan pada pengaruh tak langsung stress kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y2) dan berpengaruh positif dan signifikan pada pengaruh tak langsung kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y2).

Temuan ini memberikan petunjuk bahwa apabila stress kerja semakin tinggi maka mampu mempengaruhi kepuasan kerja sehingga menurunkan kinerja karyawan, begitu pula dengan kompensasi mampu mempengaruhi kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN & SARAN

A. Kesimpulan

Bedasarkan dari data analisa yang telah dilakukan pada bab sebelumnya peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut: Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan pada kantor PT 8Wood International Group dan penelitian membuktikan bahwa kondisi lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Pada wawancara diatas 6 dari 10 Narasumber mengeluhkan ketersediaan fasilitas seperti ruangan, fasilitas Kesehatan seperti BPJS Kesehatan dan ketenagakerjaan dan yang paling utama adalah komisi yang diberikan kurang sesuai. Sebaiknya pemimpin PT 8Wood International Group harus lebih memperhatikan lagi faktor tim dan faktor sistem pada lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dikantor. Lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan PT 8Wood International Group dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas

yang memadai seperti kelengkapan alat bekerja seperti laptop dan penunjang lainnya seperti mouse, lalu alat tulis dan peralatan kantor lainnya, kebersihan kantor dan lingkungan kantor dan juga keamanan kepada karyawannya sebelum terlambat. Ini semua merupakan salah satu cara agar pekerja merasa nyaman dan betah untuk bekerja walaupun dalam waktu yang cukup lama. Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak dapat dilepaskan dari lingkungan sekitarnya. Dengan kata lain lingkungan dapat berpengaruh, baik positif maupun negatif terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Jabar, L., & Pasaribu, V. L. D. (2024). The Strategic Leadership Role of Foundation Leaders in Improving the Quality of Education at Various Levels Education: Case Study on Bi Ashokal Hajar Foundation. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 63-85.
- Amalia, A. F., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga terhadap Kepuasan Konsumen pada Pasien Klinik Jakarta Dental Project. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(9), 13703-13726.
- Gunartin, G., Wahyu, I., Hermawati, R., Handayani, R., Pasaribu, V. L., Sunarsi, D., ... & Maddinsyah, A. (2021, January). The Effect of Motivation, Leadership, and Job Satisfaction Toward Employee's Performance in the Directorate General of Immigration of the Central Office of Jakarta. In *Proceedings of the 1st International Conference on Economics Engineering and Social Science, InCEESS 2020, 17-18 July, Bekasi, Indonesia*.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap motivasi pegawai serta dampaknya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164-183.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Batubara, A. S. (2020). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Performa Pegawai Kelurahan Rempoa, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 4(2), 131-138.
- Nurdjati, I., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis di Jakarta Pusat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(2), 151-156.
- Syukri, A., Krisnaldy, K., & Pasaribu, V. L. D. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Semarak*, 4(3), 1-13.
- Ramdhani, M. R., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Alamanda Duta Hermez. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(6), 1700-1704.
- Pasaribu, V. L. D., Krisnaldy, K., & Warasto, H. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus kelurahan Pisangan Ciputat). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 96-114.

- Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, K. (2018). Analisis Kepuasan Jama'ah pada Kinerja Dewan Kemakmuran Masjid Al-Hidayah Periode Tahun 2017. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 41-51.
- Putra, B. A., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 3993-3999.
- Pasaribu, V. L. D., & Yanuarso, B. P. (2021). Pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Multitran Abadi Srengseng Jakarta Barat periode 2018. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 8(1), 60-72.
- Pasaribu, V. L. D. Krisnaldy (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Hasil Kinerja Karyawan Kelurahan Pisangan Ciputat. In *Prosiding Seminar Nasional*.
- Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, H. N. W. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
- Dewi, Desilia Purnama, dan Harjoyo 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press
- Hasibuan, Malayu S.P, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT Bumi Askara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, S. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. *Jurnal EMA (Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi)*, 6(1), 17-26.
- Indrastuti, Sri. Amries Rusli Tanjung. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Strategik. Pekanbaru: UR Press.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Machendrawaty, N. (2019). *Pengantar Ilmu Manajemen*.
- Muslikhah, I., Rochaendi, E., Wijayanti, N. S., Pradana, I. P. Y. B., Wardhana, A., Paransa, R. P. J., & Damanik, H. M. (2024). *Pengantar Manajemen. Bandung: CV. Media Sains Indonesia*.
- Nuryasin, I., Musadieq, M., & Ruhana, I. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*. Brawijaya University.
- Pratama, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik)*. Penerbit Widina.
- Prabowo, L., Sanusi, A., & Sumarsono, T. G. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Wiga: *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 24-31.
- Putra, F. R. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Sadikin, A., Misra, I., & Hudin, M. S. (2020). *Pengantar manajemen dan bisnis*.

- Siamto, W., Whina, R., & Pratama, A. (2022). **Bedah Buku Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Ditaman Baca Parigi Sawanagan Depok.** *Jurnal Abdimas*, 3(3), 85-91.
- Verrawati, Hanief Lathifah. 2017. *Analisis Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Desa Terantang Manuk Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau*. Skripsi. Universitas Islam Riau.
- Yusuf, A. M. (2014). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Pratama Angga ., Pasaribu, V. L.D (2024) *.Dasar-Dasar Perpajakan*.

CITASI BUKU BAHAN AJAR

- Andayani, K., & Pasaribu, V. L. D. (2020). Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia. *Gedung AR*, 212.
- Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, K. (2019). *Manajemen Risiko dan Asuransi*.
- Pasaribu, V. L. D. *ECOMMERCE Menciptakan Daya Saing Melalui Informasi Teknologi*.
- Pasaribu, V. L. D., & Virby, S. *MANAJEMEN KEUANGAN INTERNASIONAL Pengantar Ekonomi Dan Bisnis Global*.
- Pasaribu, V. L. D., Karyanto, B., Ahdiyat, M., Athalarik, F. M., Andni, R., Ganika, G., ... & Darussalam, A. Z. (2021). *Pemasaran Kontemporer*. Penerbit Widina.
- Ramdhan, M., & Pasaribu, V. L. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pascal Books.