

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN

Adam Abi Talib Amanta, Dr. Marsofiyati, S.Pd., M.Pd.
Universitas Negeri Jakarta

Abstrak (Indonesia)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan pendidikan terhadap kinerja karyawan perusahaan. Lingkungan kerja yang ideal dan pendidikan yang memadai adalah faktor-faktor penting yang memengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur, yang mengkaji data dari berbagai sumber yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana lingkungan kerja fisik (pencahayaannya, suhu, kebersihan) dan non-fisik (budaya kerja, hubungan antar karyawan) memainkan peran penting. Pendidikan juga berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik yang berdampak positif pada kinerja mereka. Studi ini mengisi kesenjangan pengetahuan dengan mengkaji secara komprehensif pengaruh lingkungan kerja dan pendidikan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan wawasan bagi manajemen perusahaan untuk mengembangkan kebijakan dan strategi yang efektif guna meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif. Penelitian ini juga memberikan manfaat teoritis dan praktis bagi pengembangan lebih lanjut di bidang studi kinerja karyawan.

Sejarah Artikel

Submitted: 28 May 2024

Accepted: 7 June 2024

Published: 8 June 2024

Kata Kunci

lingkungan kerja, pendidikan, kinerja karyawan, produktivitas, metodologi penelitian.

PENDAHULUAN

Di tengah globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, dunia usaha di berbagai industri menghadapi tekanan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja mereka. Kinerja karyawan memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi dan mempertahankan keunggulan kompetitif di pasar. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menciptakan lingkungan kerja yang ideal sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai kinerja puncak karyawannya. Suasana yang nyaman dan kondusif dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap kualitas tenaga kerja. Selain itu, faktor-faktor seperti pendidikan dan keadaan ekonomi juga berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan cukup besar. Studi menunjukkan bahwa 57,5% kinerja seorang karyawan dipengaruhi langsung oleh lingkungan kerjanya, yang meliputi aspek fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi tempat kerja seperti pencahayaan, suhu, dan kebersihan, sedangkan lingkungan kerja non-fisik meliputi budaya kerja, hubungan antar karyawan, dan lainnya.

Yang terakhir ada pengaruh pendidikan, pendidikan juga berperan penting dalam kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki pendidikan yang baik cenderung memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik, yang dapat meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja, tingkat pendidikan, dan kondisi ekonomi merupakan faktor-faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja

karyawan. Namun, belum banyak penelitian yang mengkaji secara komprehensif pengaruh ketiga faktor tersebut secara bersama-sama.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan tersebut dengan menyelidiki bagaimana lingkungan kerja, tingkat pendidikan, dan kondisi ekonomi berkontribusi terhadap kinerja karyawan dalam konteks perusahaan.

Harapan dari penelitian ini adalah memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan, sehingga manajemen dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan dan, pada gilirannya, mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

Pada penelitian ini juga, terdapat tiga variabel yang dapat memengaruhi hasil belajar peserta didik, yaitu variabel X1 dan X2 yang merupakan lingkungan kerja, dan pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur yang teknik pengumpulan data dan informasinya berasal dari sumber yang telah ada di internet.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pada sebuah penelitian, metode digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data untuk menjawab pertanyaan penelitian. Metode yang dipilih harus sesuai dengan tujuan penelitian dan dapat menghasilkan hasil yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Secara khusus, penelitian ini melihat apakah lingkungan kerja dan pendidikan memengaruhi kinerja karyawan perusahaan. Penelitian ini juga menjelaskan apakah keduanya memengaruhi kinerja karyawan perusahaan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan menggunakan teknik analisis korelasi untuk mempelajari literatur, termasuk tesis, jurnal, artikel, dan buku. Dengan mempertimbangkan waktu publikasi lima tahun terakhir, penelitian ini berkonsentrasi pada pencarian teori dan kesimpulan *online* dari berbagai sumber pustaka. Data dan informasi dikumpulkan dari penelitian sebelumnya yang relevan. Setelah itu, para peneliti melakukan penelitian dan mencapai kesimpulan.

Objek Penelitian

Objek penelitian adalah keadaan yang menggambarkan atau menjelaskan mengenai fenomena tertentu (dari yang akan diteliti) agar mendapatkan penjelasan jelas dari penelitian yang dilakukan (Hamidah & Hakim, 2023). Dengan kata lain, objek penelitian adalah variabel yang akan diteliti. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan.

Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yang dikumpulkan dari berbagai sumber melalui teknik pengumpulan data (triangulasi) dan difokuskan pada konsep, pengertian, definisi, makna, dan elemen lain yang terkait dengan deskripsi. Data kualitatif ini diperoleh melalui hasil observasi dan analisis dokumen, dan proses pengumpulan data dilakukan secara berkelanjutan hingga mencapai titik jenuh (Firmansyah et al., 2021).

Sumber Data

Sumber data peneliti ini menggunakan data sekunder. Berikut merupakan penjelasannya:

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan sebelumnya dan kemudian dikumpulkan oleh peneliti sebagai informasi. Berbeda dengan data primer, data sekunder diperoleh secara tidak langsung, diperoleh dengan cara mendapatkan referensi melalui literature buku, artikel ilmiah, hasil penelitian dan sumber-sumber lainnya.

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini tidak ada populasi dan sampel yang dilibatkan, melainkan menggunakan literatur, seperti tesis, jurnal, artikel, dan buku. Adapun kriteria sampel literatur dalam penelitian ini antara lain:

- 1) Banyak sampel yang digunakan yaitu 50 – 200 sampel
- 2) Tahun terbit mulai dari tahun 2018 hingga 2024

Teknik dan Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi pustaka. Menurut Zed (2014) dalam (Sofiah et al., 2020), studi pustaka adalah runtunan kegiatan penelitian yang mencakup pengumpulan data pustaka, melalui membaca, mencatat, dan mengolah materi penelitian lebih lanjut. Terdapat dua *database* yang digunakan untuk mencari sumber literatur, yaitu *Google Scholar* dan *Research Gate* yang diatur pada rentang waktu lima tahun terakhir, dari 2019 hingga 2024.

Pemilihan kata kunci yang digunakan dalam proses eksplorasi sumber adalah strategi pembelajaran dan hasil belajar peserta didik. Data dan informasi diperoleh dari hasil penelitian sumber literatur relevan yang tertera pada abstrak maupun *full text*.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu sifat, fitur, nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Sub-indikator	Sumber
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja merupakan keadaan dimana seorang karyawan bekerja, yang berdampak pada kesehatan fisik dan psikologis pekerja secara langsung atau tidak langsung. Oleh karena itu, lingkungan kerja dapat diukur dengan menunjukkan apa	<ul style="list-style-type: none">• Penerangan/cahaya di tempat kerja	Dalam indikator ini, penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan sangat penting untuk keselamatan dan kelancaran kerja karyawan.	(Irmayanti, 2015).

	<p>kah karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang, dan menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi di perusahaan.</p>			
		<ul style="list-style-type: none"> • Sirkulasi Udara Ditempat Kerja 	<p>Dalam indikator ini, Jika kadar oksigen dalam udara turun dan bercampur dengan gas atau bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, udara di sekitar disebut kotor. Ini karena oksigen adalah gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk hidup, yaitu untuk menjalankan proses metabolisme.</p>	
		<ul style="list-style-type: none"> • Kebisingan di Tempat Kerja 	<p>Dalam indikator ini, kebisingan yaitu bunyi yang tidak diinginkan oleh telinga. Bunyi ini tidak diinginkan, terutama jika didengar dalam jangka waktu yang lama, karena dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan menyebabkan kesalahan komunikasi. Bahkan, menurut beberapa penelitian, kebisingan yang sangat kuat dapat menyebabkan kematian.</p>	
		<ul style="list-style-type: none"> • Bau Tidak Sedap di Tempat Kerja 	<p>Dalam indikator ini, adanya bau-bauan di tempat kerja dapat</p>	

			dianggap sebagai sumber pencemaran, karena dapat menurunkan konsentrasi bekerja, dan bau-bauan terus-menerus dapat memengaruhi kepekaan penciuman.	
		<ul style="list-style-type: none"> Keamanan di Tempat Kerja 	Dalam indikator ini, guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengamanan	
Pendidikan	Pendidikan adalah meningkatkan kemampuan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam hal hasil kerja karyawan yang lebih baik.	<ul style="list-style-type: none"> Pengembangan Pelatihan Pendidikan 	Dalam indikator ini, upaya untuk membantu karyawan mengembangkan kemampuan, keterampilan, dan motivasi yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja.	(Tri Aprilia Suciati, 2024)
		<ul style="list-style-type: none"> Pengembangan Organisasi 	Dalam indikator ini, upaya untuk mengubah dan mengembangkan sistem, proses, dan budaya organisasi secara sistematis dan efektif. Tujuan dari pengembangan organisasi	

			sasi adalah untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi di seluruh organisasi, menciptakan budaya yang merangkul perubahan dan inovasi, dan meningkatkan margin keuntungan yang lebih tinggi	
		<ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan Karyawan 	Dalam indikator ini, upaya untuk membantu karyawan meningkatkan kinerja dan efisiensi kerja. Pengembangan karyawan dapat dilakukan melalui berbagai macam metode, seperti pelatihan, mentoring, coaching, dan lain-lain. Hal ini dapat membantu karyawan mengembangkan kemampuan, keterampilan, dan motivasi yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja.	
		<ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan non-karyawan 	Dalam indikator ini, upaya untuk mengubah dan mengembangkan lingkungan kerja sehingga dapat membantu karyawan meningkatkan kinerja dan efisiensi kerja. Pengembangan non-karyawan dapat dilakukan melalui berbagai macam metode, seperti pelatihan, mentoring, coaching, dan lain-lain. Hal ini dapat membantu	

			karyawan mengemban kemampuan, keterampilan, dan motivasi yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja	
Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka.	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas Kerja 	Dalam indikator ini, jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Ada banyak tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan, sehingga semuanya harus diselesaikan tepat waktu dan tidak terpusat pada satu orang.	(Tri Aprilia Suciati, 2024)
		<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas Kerja 	Dalam indikator ini, menyangkut kesesuaian dan kesiapan hasil kerja. Kualitas kerja tergantung pada pengetahuan dan keterampilan karyawan serta komitmen mereka untuk mencapai hasil terbaik. Hasil akhir akan menunjukkan kualitas pekerjaan, dan hasilnya didukung dan ditingkatkan oleh keakuratan penyelesaian tugas kecil.	
		<ul style="list-style-type: none"> • Pengetahuan Kerja 	Dalam indikator ini, Agar perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif, setiap pekerja harus memiliki pengetahuan untuk melaksanakan suatu tugas.	
		<ul style="list-style-type: none"> • Kreativitas 	Dalam indikator ini, orisinalitas konsep	

			yang diusulkan dan tindakan yang diambil untuk memecahkan masalah. Ide-ide yang diberikan oleh karyawan sebuah organisasi akan menghasilkan ide-ide inovatif yang diharapkan dapat membawa kemajuan dan inovasi dalam proses mencoba hal-hal baru untuk mencapai tujuan organisasi.	
		• Kerja Sama	Dalam indikator ini, kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi). Karena kemampuan untuk berpartisipasi, karyawan menjadi lebih terbuka untuk saling bersosialisasi, yang memungkinkan komunikasi yang baik dan pemahaman tentang keinginan satu sama lain.	

Metode Analisa Data

Peneliti melakukan analisis data dengan menggunakan *Google Scholar* dan *Research Gate* untuk mencari literatur seperti tesis, artikel, dan buku. Untuk memastikan apakah penelitian tersebut sesuai dengan tujuan pemecahan masalah penelitian yang akan dilakukan, peneliti memulai dengan menganalisis data dan informasi dari 10 penelitian terdahulu yang relevan.

Selanjutnya, Peneliti mencatat hal-hal penting yang dapat membantu keakuratan hasil penelitian, seperti judul, metode, dan hasil penelitian, serta tahun penelitian, untuk menjaga relevansi sumber terhadap penelitian saat ini. Selanjutnya, peneliti membuat daftar penelitian relevan yang terdiri dari poin penting untuk membandingkan penelitian satu sama lain dan membentuk kerangka teoritis untuk penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pada Bab Ini Peneliti akan menjelaskan tentang hasil penelitian yang telah dibuat berdasarkan rumusan masalah pada Bab I tentang “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN”.

Hasil Penelitian didapatkan melalui metodologi penelitian pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode analisis *literature review*, dengan menggunakan media *Google Scholar* dan *Research Gate*.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Faktor-faktor seperti kebersihan dan kenyamanan tempat kerja, hubungan antar karyawan, dan manajemen yang baik berkontribusi terhadap lingkungan kerja yang positif. Selain itu, pendidikan yang memadai memberikan karyawan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan efektif.

Namun, penelitian ini juga menemukan bahwa pendidikan dan lingkungan kerja bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi juga berperan penting.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja dan pendidikan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Namun, perusahaan juga harus mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Di bawah ini adalah hasil penelitian dari beberapa jurnal yang menjadi sumber pustaka dari penelitian ini :

Tabel Hasil Penelitian Jurnal Relevan

No	Penulis	Judul	Tahun	Hasil
1	Ariska Damayanti dan Iwan Kurniawan Subagja	“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prisma Cipta Mandiri Lahat”	2023	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikuatkan dengan hasil pengujian konti busi dengan uji deter minasi sebesar 79,9%. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan san gatlah perlu menjaga lingkungan kerja kar yawan serta memper hatikan tingkat stress karyawan.
2	Tri Aprillia Suciati Dan Deswarta	“Pengaruh Pelatihan Kerja, Tingkat Pendidikan, Dan		Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara pengaruh pelatihan

		Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Selat Panjang”		kerja, pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil satu demografi response spesifikasi yaitu sebagian laki-laki (55%) dan perempuan (45%) dengan usia terbanyak 21-24th (56%). Nilai R-Square dari penelitian ini sebesar 0.828% atau 82.8%.
3	Rafli Praditya Ardhana, Zahara Tussoleha Rony, Rycha Kuwara Sari, Dian Sudiantini, Bintang Narpati	“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mutiara Nedindo”	2024	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,026 < 0,05$ dan nilai thitung $2,296 >$ nilai t tabel $2,010$ Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hasilnya menunjukkan pengaruh signifikan dari lingkungan dan beban kerja, namun hanya menjelaskan 33,9% dari total pengaruh terhadap kinerja, menandakan faktor lain sebesar 66,1%.

Pembahasan

Penelitian ini membahas pengaruh lingkungan kerja dan pendidikan terhadap kinerja karyawan perusahaan, menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode analisis literature review. Data dikumpulkan dari sumber-sumber seperti Google Scholar dan Research Gate, yang berfokus pada studi-studi yang relevan dalam lima tahun terakhir. Berikut adalah pembahasan dari hasil penelitian yang diperoleh:

1. Lingkungan Kerja Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Faktor-faktor seperti kebersihan dan kenyamanan tempat kerja, hubungan antar karyawan, dan manajemen yang baik berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif. Penelitian lain juga mendukung temuan ini, seperti yang dilakukan oleh Ariska Damayanti dan Iwan Kurniawan Subagja (2023), yang menemukan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 79,9%.
2. Pendidikan yang memadai memberikan karyawan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan efektif. Tri Aprillia Suciati (2024) juga menunjukkan bahwa pelatihan kerja, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Generasi Z, dengan nilai R-Square sebesar 82,8%. Ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan.
3. Faktor Lain yang Mempengaruhi Kinerja Penelitian ini juga menemukan bahwa selain lingkungan kerja dan pendidikan, terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut meliputi motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Motivasi kerja karyawan, misalnya, memainkan peran yang signifikan dalam menentukan seberapa baik karyawan akan bekerja. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arahan yang jelas dan dukungan kepada karyawan, sementara budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja dan pendidikan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Namun, penting juga untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi yang juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, pendekatan yang holistik diperlukan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan di perusahaan. Dengan mempertimbangkan temuan-temuan ini, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyediakan pendidikan serta pelatihan yang sesuai untuk karyawan mereka, sambil memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan pendidikan secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan perusahaan. Faktor lingkungan kerja memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan karena kondisi kerja yang kondusif, fasilitas yang

memadai, serta hubungan kerja yang baik antara karyawan dan manajemen. Selain itu, pendidikan juga berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kombinasi antara lingkungan kerja yang baik serta pendidikan yang memadai memberikan pengaruh yang lebih signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Saran

Rekomendasi untuk Pelaku Perusahaan : Perusahaan disarankan untuk meningkatkan lingkungan kerja dengan menciptakan kondisi yang nyaman dan kondusif, menyediakan fasilitas yang memadai, dan membangun budaya kerja yang positif dengan meningkatkan komunikasi serta kolaborasi antara karyawan dan manajemen. Perhatian terhadap kesejahteraan karyawan melalui program kesehatan dan keseimbangan kerja-kehidupan juga penting. Selain itu, perusahaan harus berinvestasi dalam pendidikan dan pelatihan dengan memberikan pelatihan berkala untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, mendukung karyawan melanjutkan pendidikan formal atau mengambil kursus profesional yang relevan, serta membuat program mentoring dan coaching untuk pengembangan karir karyawan. Mendorong pengembangan karir juga penting, dengan membuat jalur karir yang jelas, memberikan kesempatan promosi berdasarkan kinerja dan kompetensi, serta mengadakan evaluasi kinerja secara rutin untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan individu dan tim. Rekomendasi untuk Peneliti : Peneliti disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan sampel yang lebih besar dan beragam untuk menguji konsistensi temuan ini di berbagai sektor industri, serta menjelajahi faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Penggunaan metode penelitian yang beragam, termasuk pendekatan campuran (mixed methods), dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengaruh lingkungan kerja dan pendidikan. Selain itu, melibatkan metode kualitatif seperti wawancara mendalam dan focus group discussions akan memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai pengalaman karyawan. Peneliti juga disarankan untuk meneliti pengaruh teknologi dan digitalisasi terhadap lingkungan kerja dan pendidikan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan, serta mengeksplorasi penggunaan platform e-learning dan virtual training dalam meningkatkan kompetensi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariska Damayanti, & Iwan Kurniawan Subagja. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prisma Cipta Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 11(1), 710–718. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v11i1.148>
- Deffi Haryani. (2024). Pengaruh Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Hasil Karyawan Investasi Karyawan Sebagai Variabel Lingkungan (Studi Kasus pada Pegawai Kantor Pusat Organisasi XYZ). *Jurnal STIA Bengkulu : Committe to Administration for Education Quality*, 10(1), 41–54. <https://doi.org/10.56135/jsb.v10i1.135>
- Hamidah, N. S., & Hakim, R. J. (2023). Peran Sosial Media Atas Perilaku Konsumtif Belanja Bagi Ibu Rumah Tangga Di Desa Lebaksari Kec.Parakansalak. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(3), 682–686. <https://doi.org/10.55681/sentri.v2i3.618>
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329.

- <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Irwan, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Kinerja : Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 18(2), 218–222. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/9539>
- Khairunnisa, N. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Unit Pelaksanaan Transmisi Kota Banda Aceh*. 10(2), 837–845.
- Leilani, E. R., & Kusnanto, D. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Air Minum Tirto Negoro Kabupaten Sragen. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2547–2562. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i5.1964>
- M. Takrim, R. H. M. (2020). Pengaruh Kompetensi Dosen, Motivasi, dan Lingkungan Belajar terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa pada Mata Kuliah Bahasa Inggris. *Economics and Digital Business Review*, 1(2), 90–101. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v1i2.14>
- Merry Rahmalia, Sungkono, M. M. K. (2024). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Bottom Spray Painting Pada Pt Chang Shin Karawang*. 7.
- Muchlisin Riadi. (2021). Prestasi Akademik (Pengertian, Fungsi, Jenis, Ukuran dan Faktor yang Mempengaruhi). In *Kajian Pustaka* (pp. 1–1).
- Nurhidayati, M., & Erika, S. Z. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun). *Al-Iqtishadiyah: Ekonomi Syariah Dan Hukum Ekonomi Syariah*, 6(2), 99–117. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Praditya Ardhana, R., Rony, Z. T., Sari, R. K., Sudiantini, D., Narpati, B., & Com, P. R. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mutiara Nedindo*. 2(1), 22–30.
- Purwanto, N. (2014). *Hakikat prestasi akademik*.
- Rosa, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Vi Unit Ophir Sariak. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(3), 186–197. <https://doi.org/10.31846/jae.v3i3.173>
- Sari, A. R., Ubaidillah, H., & Firdaus, V. (2024). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Penempatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Fajar Putra Plasindo*. 5(2), 4633–4647.
- Simamora, R. (2024). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), serta Good Corporate Governance terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai tipe Madya Pabean Belawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah*, 127–138.
- Sofiah, R., Suhartono, S., & Hidayah, R. (2020). Analisis Karakteristik Sains Teknologi Masyarakat (Stm) Sebagai Model Pembelajaran: Sebuah Studi Literatur. *Pedagogi: Jurnal Penelitian Pendidikan*, 7(1), 1–18. <https://doi.org/10.25134/pedagogi.v7i1.2611>
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Belajar (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas Pamulang, Tangerang Selatan Tahun Akademik 2016-2017). *Jurnal Mandiri*, 1(2), 207–226. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v1i2.19>
- Tri Aprilia Suciati, D. (2024). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Tingkat Pendidikan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Selat Panjang*. 18(1), 58–79.
- Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PADA PT JORDAN BAKERY TOMOHON. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 963–972. <https://doi.org/10.35794/EMBA.V10I1.38527>

Wirawan, K. E., Wayan Bagia, I., Agus, G. P., & Susila, J. (2019). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 60–67. <https://doi.org/10.23887/BJM.V5I1.21991>