



Yuniar Rahmawati¹
 Vivian Nurul Syahtia²
 Merryana Dewi Yanti³
 Eteh Resa Asyifa⁴

PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN JASA TRANSPORTASI DI WILAYAH CIREBON

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengatahui pengaruh penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan jasa transportasi di wilayah Cirebon. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 37 responden yang merupakan karyawan Perusahaan jasa transportasi di wilayah Cirebon. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,843 (< 0,05). Dan lingkungan kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,201 (< 0,05). Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa penempatan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 0,913 dan signifikansi sebesar 0,411 (<0,05). Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja dan lingkungan kerja belum menjadi faktor yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Perusahaan jasa transportasi di wilayah Cirebon. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen Perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Kata Kunci: Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to examine the effect of job placement and work environment on employee performance in transportation service companies in the Cirebon region. The research employed a quantitative method with a descriptive approach. Data were collected through the distribution of questionnaires to 37 respondents who were employees of transportation service companies in the Cirebon region. The data analysis technique used was multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results of the study indicate that, partially, job placement does not have a significant effect on employee performance, with a significance value of 0.843 (> 0.05). Likewise, the work environment also does not have a significant effect on employee performance, with a significance value of 0.201 (> 0.05). Simultaneously, the results of the F-test show that job placement and work environment do not have a significant effect on employee performance, with an F-count value of 0.913 and a significance value of 0.411 (> 0.05). Based on these findings, it can be concluded that job placement and work environment have not yet become significant factors in improving employee performance in transportation service companies in the Cirebon region. This study is expected to serve as a consideration for company management in the management of human resources.

Keywords: Job Placement, Work Environment, Employee Performance

^{1,2,3,4} Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Swadaya Gunung Jati
 email: Cirebon, yuniar.124020418@ugj.ac.id¹, Cirebon, vivian.124020412@ugj.ac.id²,
 Cirebon, merryana.124020419@ugj.ac.id³, Cirebon, eteh.res.aasyifa@ugj.ac.id⁴

PENDAHULUAN

Perkembangan usaha bisnis yang semakin kompetitif membuat setiap perusahaan untuk dapat mengandalkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tinggi dan juga efisien dalam bekerja. di dalam sektor jasa transportasi, mutu pelayanan sangat di tentukan oleh kinerja karyawan, karena mereka berperan langsung untuk melayani pelayanan kepada pelanggan. oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi faktor penting bagi kesuksesan perusahaan transportasi di tengah persaingan, terutama di wilayah Cirebon salah satu pusat kegiatan ekonomi dan logistik di provinsi jawa barat.

Meskipun demikian, kenyataan bahwa di lapangan masih menunjukkan berbagai masalah yang melibatkan pada rendahnya kinerja karyawan. observasi lapangan mengungkap bahwa di lapangan sejumlah karyawan ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan kemampuan atau pengalaman mereka. kondisi yang dimana membuat karyawan kesulitan dalam menjalankan tugas dengan maksimal dan mengalami kelelahan kerja. Menurut (Harland Goni Geovanno et al., 2021) penempatan adalah menempatkan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat. Sedangkan menurut (hizburrahman, askary et al., 2023) penempatan kerja adalah menempatkan posisi pekerjaan tertentu yang disesuaikan dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan, sehingga bertanggung jawab secara penuh mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut.

Di sisi penempatan kerja, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. lingkungan kerja yang tidak kondusif, fasilitas yang kurang tidak memadai, serta hubungan antar karyawan tidak harmonis dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Menurut sedarmayanti (2006: 12) dalam (Sapriyanto, 2023) lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh dari lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem. Menurut (Syaputra et al., n.d.) Lingkungan kerja dikatakan sangat berdampak pada kinerja karyawan menuju hasil negatif atau positif.

Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas dan wewenangnya. Menurut hasibuan (2017) dalam (Muna & Isnowati, 2022) kinerja karyawan merupakan suatu hasil pekerjaan yang dicapai seorang dalam melakukan tugasnya yang diberikan kepada karyawan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. oleh karena itu, baik penempatan kerja yang akurat maupun lingkungan kerja yang mendukung merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan transportasi.

Mengingat signifikan kedua faktor tersebut, peneliti ini mengkaji pengaruh penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa transportasi di wilayah Cirebon. penelitian ini bertujuan memberikan gambaran empiris tentang seberapa besar pengaruh kedua variabel ini memengaruhi kinerja, serta menjadi aduan bagi manajemen perusahaan dalam membuat keputusan terkait pengelolaan SDM dengan menerapkan penempatan yang sesuai dengan kompetensi dan membangun lingkungan kerja yang kondusif, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan, sehingga mampu memberikan layanan berkualitas dan bersaing di pasar jasa transportasi yang semakin dinamis.

METODE

Metode penelitian dapat di kelompokan berdasarkan, tujuan, dan tingkat ke alamianya pada objek yang di teliti. Sesuai tujuan tujuan, metode penelitian dapat di kelompokan menjadi penelitian dasar, penelitian terapan, dan penelitian pengembangan sedangkan berdasarkan berdasarkan kealamiannya, metode penelitian di kelompokan menjadi metode penelitian survei dan naturalistik, eksperimen. Penggunaan metode penelitian pendekatan yang digunakan ialah metode pendekatan kuantitatif. Jenis penelitiannya bersifat deskriptif yang bertujuan untuk memberikan gambaran tentang fenomena yang terjadi pada suatu perusahaan.

Jenis penelitian yang di gunakan adalah penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang bertumpu pada hasil dari observasi yang di lakukan pada suatu perusahaan. Dari kegiatan mewawancara dan pengisian kuesioner atau angket yang di berikan merata, data yang di gunakan merupakan data primer yang di peroleh dari sumber pertama yaitu seseorang yang bekerja pada perusahaan tersebut. Isinya berupa responden atas pengisian kuesiner atau angket tentang penempatan kerja dan lingkungan kerja yang di berikan oleh peneliti. Kemudian hasil dari responden nantinya di gunakan untuk melengkapi data penelitian, adapun sumber data yang di gunakan yaitu sumber data internal organisasi yang berasal dari perusahaan yang di teliti.

Metode kajian Data Penelitian yang di lakukan adalah metode penelitian yang bersifat kuantitatif. Metode analisis data pada penelitian kuantitatif memakai statistik.

Data yang sudah di kumpulkan selanjutnya di analisis untuk menandai hipotesis yang sudah di rumuskan agar tujuan dari penelitian ini dapat tercapai, analisis Regresi Linear Berganda dalam penelitian ini di pergunakan untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Rumus yang di gunakan adalah rumus persamaan regresi 2 prediktor yaitu:

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = koefisien regresi kontinu

b = koefisien regresi independen pertama

X_1 = Penempatan Kerja

X_2 = Kinerja Karyawan

Jumlah responden dalam penelitian ini 37 orang, sehingga telah memenuhi ketentuan minimal untuk analisis regresi. Analisis regresi linier berganda ini didukung sang beberapa pengujian yg bisa pertanda benar tidaknya regresi tadi perlu dilakukan uji Statistik dimana uji statistik yang dipergunakan artinya uji Ujut (Uji Parsial), F (Uji Simultan) serta R2 (Uji Adjust R2).

Tempat Dan Waktu

Tempat di kota cirebon dan waktu penelitian itu dimulai dari tanggal 11 november 2025

Populasi Dan Sampel

Populasi = 37 orang di perusahaan jasa transportasi

Sampel = 37 responden

Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 data primer menggunakan kuesioner / angket dibuat berdasarkan indikator pada bab II dan wawancara

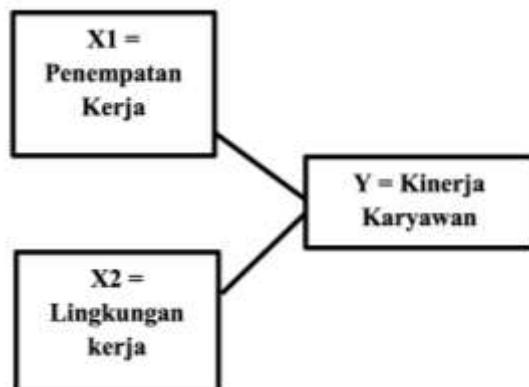
3.4.2 Data sekunder = dokumendasi

Definisi Operasional Variabel (DOV)

Tabel yang menjelaskan secara rinci variabel, definisi kopseptual, dimensi dan indikator, skala pengukuran (misalnya skala likert 1-5).

Variabel	Definisi	Dimensi / indikator	Skala
Penempatan kerja (X1)	Menurut mathis jackson (2011) dalam (Nopianti et al., 2022) mengutarakan penempatan adalah menempatkan posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.	1.pengetahuan kerja a.pengetahuan mendasari keterampilan b.peralatan kerja c.prosedur pekerjaan d.metode proses pekerjaan 2.keterampilan kerja a.keterampilan mental b.keterampilan fisik c.keterampilan sosial 3. pengalaman kerja	1 = sangat tidak stuju 1 = tidak setuju 2 = netral 3 = Setuju 4 Sangat tidak setuju
Lingkungan kerja	Menurut (Suarmana,	Menurut	1= sangat tidak stuju

(X2)	2022) lingkungan kerja yang mendukung adalah lingkungan kerja yang memiliki kemampuan dalam melibatkan karyawan dengan kinerjanya.	sedarmayanti (2007:21) dalam (Sapriyanto, 2023), menyatakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja meliputi: 1.lingkungan kerja fisik dengan indikator: a.peralatan kerja b.suasana kerja 2.lingkungan kerja nonfisik dengan indikator: a.hubungan dengan atasan b.hubungan dengan rekan kerja c.hubungan dengan bawahan	2 = tidak setuju 3 = netral 4 = Setuju 5 = Sangat tidak setuju
Kinerja karyawan (Y)	Menurut Sutrisno (2012) dalam (Umar & Norawati, 2022) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.	Menurut Robbins dalam (Anjani1 & , Kusuma Agdhi Rahwana2, 2023). 1.kualitas 2.kuantitas 3.ketepatan waktu 4.efektivitas 5.kemandirian	1 = sangat tidak stuju 2 = tidak setuju 3 = netral 4 = Setuju 5 = Sangat tidak setuju



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Jumlah responden (N=37)

r tabel ($\alpha = 0,05$; df = $n-2 = 35$)=0,325

r hitung > r tabel dan sig. < 0,05

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja

Variabel	pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
	Butiran 1	0,656	0,325	Valid
	Butiran 2	0,673	0,325	Valid
	Butiran 3	0,782	0,325	Valid
	Butiran 4	0,885	0,325	Valid
	Butiran 5	0,764	0,325	Valid
	Butiran 6	0,877	0,325	Valid
	Butiran 7	0,753	0,325	Valid
	Butiran 8	0,704	0,325	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel penempatan kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,325) dan nilai signifikan < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel penempatan kerja dinyatakan valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
	Butiran 1	0,835	0,325	Valid
	Butiran 2	0,874	0,325	Valid
	Butiran 3	0,747	0,325	Valid
	Butiran 4	0,860	0,325	Valid
	Butiran 5	0,809	0,325	Valid
	Butiran 6	0,836	0,325	Valid
	Butiran 7	0,729	0,325	Valid
	Butiran 8	0,776	0,325	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel lingkungan kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,325) dan nilai signifikan < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel penempatan kerja dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
	Butiran 1	0,726	0,325	Valid
	Butiran 2	0,803	0,325	Valid
	Butiran 3	0,836	0,325	Valid
	Butiran 4	0,768	0,325	Valid
	Butiran 5	0,765	0,325	Valid
	Butiran 6	0,762	0,325	Valid
	Butiran 7	0,634	0,325	Valid
	Butiran 8	0,760	0,325	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,325) dan nilai signifikan < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel penempatan kerja dinyatakan valid.

Uji Realibilitas

Uji reabilitas pada penelitian ini dipakai agar mengetahui besar indeks lingkungan kerja dari variabel penempatan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Teknik pengujian memakai koefisien alpha cronbach, dengan taraf nyata 5% dan kriteria apabila koefisien

korelasi lebih besar dari nilai kritis atau apabila nilai alpha cronbach < 0,6, maka butir tersebut dikatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas Variabel Penempatan Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	8

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas Variabel Lingkungan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	8

Tabel 6. Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	8

Variabel	Cronbach alpha	Standar realibilitas	keterangan
Penempatan kerja (X1)	0,906	0,8-1,00	Sangat tinggi
Lingkungan kerja (X2)	0,924	0,8-1,00	Sangat tinggi
Kinerja karyawan (Y)	0,898	0,8-1,00	Sangat tinggi

Uji Multikolinieritas

Agar tahu ada atau tidaknya multikolinieritas antara lain jika dilihat dari VIF dan tolerance, apabila nilai VIF < 10,00 dan tolerance > 0,1, maka dikatakan tidak terjadi

multikolineeritas.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant) 38.867	6.628		5.864	<.001		
	Penempatan -.033	.164	-.033	-.199	.843	.987	1.014
	LingkunganKerja -.211	.161	-.219	-1.305	.201	.987	1.014

a. Dependent Variabel: KinerjaKaryawan

Coefficients^a

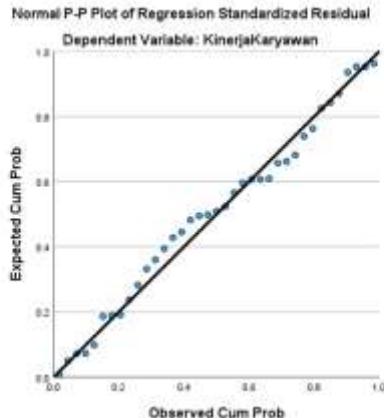
Model	t	Sig.	Collinearity Statistics		
			Tolerance	VIF	
1	(Constant) 5.864	<.001			
	Penempatan -.199	.843	.987	1.014	
	LingkunganKerja -1.305	.201	.987	1.014	

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

coefficients								
Model		Unstandardized coefficientd		Standardized coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity statistics	
		B	Std.error				tolerance	VIF
1	constant	38.867	6.628		5.864	<.001		
	PK	-.033	.164	-.033	-.199	.843	.987	1.014
	LK	-.211	.161	-.219	-1.304	.201	.987	1.014

a. Dependent variable :KK

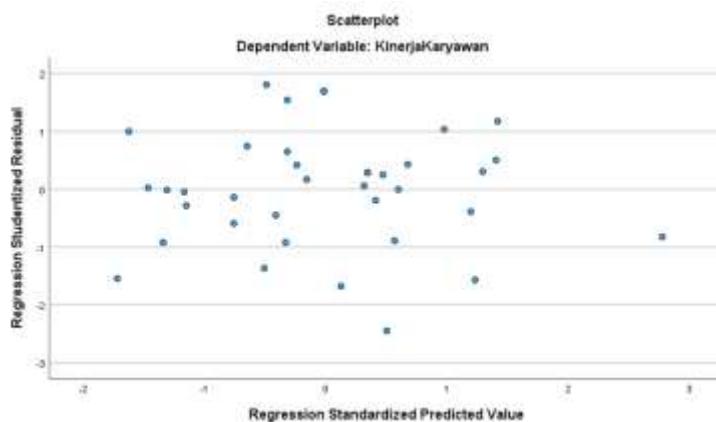
Uji Normalitas



Berdasarkan normal P-P plot of regression standardized residual pada gambar tersebut, dapat disimpulkan bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Hal ini menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam regresi telah terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas



Analisis Regresi

Analisis ini juga untuk memperlihatkan hubungan antar variable terikat dengan variable bebas.

coefficients							Collinearity statistics	
Model		Unstandardized coefficientd		Standardized coefficients	T	Sig.	Collinearity statistics	
		B	Std.error	Beta			tolerance	VIF
1	constant	38.867	6.628		5.864	<.001		
	PK	-.033	.164	-.033	-.199	.843	.987	1.014
	LK	-.211	.161	-.219	-1.304	.201	.987	1.014
a. Dependent variable :KK								

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS maka bisa didapatkan nilai koefisien regresi $B_0 = 38.867$ $B_1 = -0.033$ $B_2 = -0.211$. Dan nilai tersebut bisa dideskripsikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 38.867 jika penempatan kerja dan lingkungan kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan nilainya sebesar 38.867.
2. Koefisien regresi variabel penempatan kerja sebesar -0,033, menunjukkan bahwa setiap peningkatan penempatan kerja sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,033 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar -0,211 menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,211 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.979	2	18.989	.913	.411^b
	Residual	706.940	34	20.792		
	Total	744.919	36			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan**b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Penempatan**

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan menggunakan uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 0,913 dengan Tingkat signifikansi sebesar 0,411.

Karena nilai signifikansi $0,411 < 0,05$, maka berdasarkan kriteria pengambilan Keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja dan lingkungan kerja secara Bersama-sama tidakberpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Berikut merupakan interpretasi dari hasil pengujian hipotesis antara variabel independent yaitu penempatan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dan variable dependen yaitu kinerja karyawan (Y), Pada penelitian pengaruh penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa transportasi di wilayah Cirebon.

1. Pengaruh Penempatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa variabel penempatan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,843, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,201, yang lebih dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar $0,913 < F$ tabel dengan nilai signifikansi $0,411 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh yang telah dilakukan mengenai pengaruh penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan jasa transportasi di wilayah Cirebon, maka dapat disimpulkan:

- Penempatan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dinuktikan denhan nilai signifikansi sebesar 0,843 yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05.

2. Lingkungan kerja secara parsial. Tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,201 yang lebih besar dari 0,05.
3. Penempatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 0,913 dengan nilai signifikansi sebesar 0,411 yang lebih besar dari 0,05.

Dengan demikin, hipotesis yang menyatakan bahwa penempatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tidak terbukti dalam peneliti ini

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan Kesimpulan yang telah diperoleh, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan jasa transportasi di wilayah Cirebon diharapkan dapat lebih memperhatikan faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, pelatihan, kompensasi, dan beban kerja, karena penempatan kerja dan lingkungan kerja belum menunjukkan pengaruh yang signifikan.

2. Bagi manajemen SDM

Meskipun hasil penelitian menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan manajemen tetap disarankan untuk melakukan evaluasi penempatan kerja secara berkala serta menjaga kondisi lingkungan kerja agar tetap kondusif, aman, dan nyaman guna mendukung aktivitas kerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Disarankan untuk menambah responden, memperluas objek penelitian, serta menambah variable lain yang relevan agar diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif dan representative.

DAFTAR PUSTAKA

- Afif, F., Chairunnisa, C., & Habibi, P. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Gema Insani Press Di Depok the Effect of Job Placement and Work Environment on Employee Performance of Cv. Gema Insani Press in Depok. Dimensi, 9(1), 163–177.
- Anjani1, S. R., & , Kusuma Agdhi Rahwana2, A. S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja. 1(2).
- Febriyan, R. W., & Suyono, J. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Baja Di Jawa Timur. 3, 49–56. <https://doi.org/10.29138/jkis.v3i1.45>
- Harland Goni Geovanno, Wilfried Manoppo S, & Joula J Rogahang. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. Productivity, 2(4), 330–335.
- hizburrahman, askary, H., Suherman, & Susita, D. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X. 1(5), 1207–1222.
- Mirah, O. A., Moniharpon, S., Karuntu, M. M., Mariana, A., Ponengoh, B., Palandeng, I. D., Manajemen, J., Ekonomi, F., Mirah, O. A., Moniharpon, S., & Karuntu, M. M. (n.d.). PENGARUH PENEMPATAN KERJA , PENGALAMAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT . PLN (PERSERO) UP3 MANADO THE INFLUENCE OF JOB PLACEMENT , WORK EXPERIENCE AND JOB SATISFACTION ON TURNOVER INTENTION AT PT . PLN (PERSERO) UP3 MANADO Jurnal EMBA Vol . 13 No . 1 Januari 2025 , Hal . 478-488. 13(1), 478–488.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). Jesya, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Natalia, C. P. P., William, A. A., & Ventje, T. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. Productivity, 2(2), 119–123.

- Nopianti, P. F., Sukajie, B., Adhirajasa, U., Sanjaya, R., Adhirajasa, U., Sanjaya, R., Adhirajasa, U., Sanjaya, R., Kerja, M., & Pegawai, K. (2022). Pengaruh penempatan pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. 2(2), 112–122.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil), 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Pranitasari, D., Rini, C., Kusumawardani, W., & Kerja, E. (2021). PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA. 9(1), 49–69.
- Rahayu, R. P. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja , Pelatihan Kerja , Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Masbagik. 4(2), 93–98. <https://doi.org/10.29303/alexandria.v4i2.469>
- Rofiq Noorman Haryadi, Denok Sunarsi, Heri Erlangga, Nurjaya, & Ana Wijandari. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. MAMEN: Jurnal Manajemen, 1(1), 41–48. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i1.13>
- rovitia, novela. (2025). Journal of Science Education and Management Business. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penenpatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator, 4(3), 168–177.
- Sapriyanto, J. (2023). DI KANTOR CAMAT KECAMATAN SAKOKOTA PALEMBANG. 18, 183–199.
- Sinambela EA, & Lestari UP. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepampunan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Kerajinan Tangan Kota Malang. Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan, 10(1), 178–190.
- Suarmana, I. W. R. (2022). Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis The influence of work environment and motivation on employee performance. 01(12), 3656–3673.
- Syaputra, M., Kusworo, & Tahir, I. . (n.d.). Pengaruh penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di sekretariat daerah kabupaten kerinci provinsi jambi. 121–135.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>
- Wardhani, D. P., Annisa, N. N., Elfarina, D. D., Ponorogo, U. M., Indonesia, J. T., Purworejo, U. M., Indonesia, J. T., & Indonesia, J. T. (2023). Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT . Ej International Eyelashes. 20(2), 133–140.
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). pengertian lingkungan fisik Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.JORDAN BAKEY TOMOHON. Jurnal EMBA, 10(1), 963–972. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>