

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Penyelenggara Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap

Niken Afiana

Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta

Rosiana Ulfa

Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta

Email Korespondensi : 190709303@students.sttkd.ac.id

ABSTRACT, *The influence of the work environment on employee performance is closely related to the process of achieving company goals. Employees will work productively or not depending on motivation, job satisfaction, stress levels, physical conditions of work, social pressures, and changes that occur that affect employee performance. The changes that have occurred at Tunggul Wulung Cilacap Airport include a decrease in the number of commercial aircraft passengers since the COVID-19 pandemic. So that the maintenance of the facility does not run intensively and the work is still done manually. The purpose of this study was to determine how much influence the working environment has on employee performance at UPBU Tunggul Wulung Cilacap. This study used an associative quantitative method using data from the results of distributing questionnaires to 74 employees with a sample selection using a simple random sampling approach. Data analysis techniques used in this study were validity tests, reliability tests, normality tests, homogeneity testing, simple linear regression tests, and the coefficient of determination using IBM SPSS Statistics 26.*

Based on the results of the research that has been done, the results of testing the work environment hypothesis show a t -count value of 6,180, or positive, with a significant level of 0.000. So with a t -count $>$ t -table ($6.180 > 1.993$) and a significant level of less than 0.05 ($0.000 < 0.05$), the hypothesis in this study accepts H and rejects H_0 . Through the results of simple linear regression calculations, the value of $Y = 35,843 + 0,346X$ is obtained. Level 0.000 $<$ 0.05, so the conclusion is that there is an influence of the work environment on employee performance. Based on the results of the determination coefficient, the value of R (R Square) 0.347 is equal to 34.79%, which means that the influence of the working environment on employee performance is 34.7%.

Keywords : Working Environment, Performance of Employees

Abstrak, Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, tekanan-tekanan sosial dan perubahan-perubahan yang terjadi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Perubahan-perubahan yang terjadi di Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap adalah penurunan jumlah penumpang pesawat komersil semenjak Pandemi COVID-19. Sehingga perawatan terhadap fasilitas tidak berjalan dengan intensif dan pekerjaan masih dilakukan secara manual. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dan seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di UPBU Tunggul Wulung Cilacap. Penelitian ini

Received April 30, 2023; Revised Mei 2, 2023; Juni 02, 2023

*Corresponding author, e-mail address

menggunakan metode *kuantitatif asosiatif* dengan menggunakan data dari hasil penyebaran kuesioner kepada 74 karyawan dengan pemilihan sampel menggunakan pendekatan *simple random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji homogenitas, uji regresi linear sederhana, uji t, dan koefisien determinasi menggunakan bantuan IBM SPSS Statistik 26.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil pengujian hipotesis Lingkungan Kerja menunjukkan nilai t-hitung sebesar 6,180 atau positif dengan taraf signifikan 0,000. Sehingga dengan nilai t-hitung > t-tabel ($6,180 > 1,993$) dan tingkat signifikan kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolahkan H_0 . Melalui hasil perhitungan regresi linear sederhana diperoleh nilai $Y = 35,843 + 0,346X$, sig. Level $0,000 < 0,05$, maka kesimpulannya terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 (R Square) 0,347 sama dengan 34,7% yang artinya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 34,7%.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai apabila adanya upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi. Oleh karena itu suatu instansi maupun organisasi perlu mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang telah memenuhi persyaratan kerja dari segi kualitas dan kuantitas, sehingga mampu menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan oleh organisasi.

Dalam menjalankan tugasnya, setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Keberhasilan organisasi dapat dilihat berdasarkan kecakapan dalam mengelola kinerja karyawan untuk mencapai visi dan misi organisasi. Organisasi dapat mengukur pencapaian karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Untuk meningkatkan kinerja perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efektif dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Peningkatan jumlah wisatawan merupakan sebuah upaya dalam proses yang dilakukan pemerintah untuk mengembangkan perekonomian nasional yang memiliki potensi dalam peningkatan pertumbuhan ekonomi di suatu kawasan. Kondisi perkembangan pariwisata di beberapa destinasi wisata utama saat ini menjadi salah satu kendala pengembangan pariwisata. Akibatnya daya dukung kawasan terlampaui. Peran dan letak suatu bandar udara sangat penting dalam perkembangan perekonomian pariwisata yang ada di daerah tersebut.

Siagaan (dalam Rahayu, 2019: 2) mengatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor di atas,

salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Selain kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Unit Penyelenggara Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap merupakan bandar udara yang dibangun oleh Pertamina pada tahun 1974 dan diresmikan pada tanggal 19 September 1977. Bandar udara ini berlokasi di Desa Tritih Wetan, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah. Dilansir dari Radar Banyumas (2021) selama pandemi Covid-19 bandar udara sepi pesawat komersial. Hanya pesawat latihan milik *Flying school* yang berada di bandar udara. Hingga saat ini penerbangan komersial dari dan menuju Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap masih menunggu kesiapan maskapai. Sehingga perawatan terhadap fasilitas tidak berjalan secara intensif dan pekerjaan masih dilakukan secara manual.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan menyatakan dalam Rahayu (2019: 17) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan Mangkunegara mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada pada individu karyawan dan dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan (Rahayu, 2019: 17).

2.2. Lingkungan kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan baik aspek fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal. Menurut Schultz (dalam Rahayu, 2019: 21) menyatakan lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

b. Manfaat Lingkungan Kerja

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan maka secara langsung maupun tidak langsung akan mengurangi pemborosan waktu, biaya, jumlah absensi, kesalahan kerja, dan kecelakaan kerja. Menurut Ishak dan Tanjung (dalam Pratama, 2015: 20) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Lingkungan kerja yang baik maka akan memberikan manfaat yang baik bagi pegawai maupun perusahaan/ instansi.

2.3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja (tentang peralatan). kinerja karyawan adalah pencapaian seseorang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan perannya dalam organisasi dan seberapa besar usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Kamus Manajemen (Mutu) dikutip dalam buku Budiyanto dan Mochlas (2020:13) tujuan kinerja (*performance goals*) adalah keluaran (*output*) terbesar individu atau organisasi yang dihasilkan dari kinerja yang dapat diinginkan dan diukur.

3. METODE PENELITIAN

Dalam melaksanakan penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019: 16) metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme atau digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yang bersifat kuantitatif asosiatif yang mengacu pada hubungan kausal di mana menunjukkan hubungan yang bersifat sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas dilihat dari nilai kolerasi pearson yang signifikan dengan ketentuan nilai signifikan $\leq 0,05$ maka item tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel	Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Syarat	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	X.1	0,578	0,228	Valid
	X.2	0,538	0,228	Valid
	X.3	0,436	0,228	Valid
	X.4	0,569	0,228	Valid
	X.5	0,446	0,228	Valid
	X.6	0,501	0,228	Valid
	X.7	0,601	0,228	Valid
	X.8	0,586	0,228	Valid
	X.9	0,551	0,228	Valid
	X.10	0,565	0,228	Valid
	X.11	0,594	0,228	Valid
	X.12	0,376	0,228	Valid
	X.13	0,518	0,228	Valid
	X.14	0,693	0,228	Valid
	X.15	0,610	0,228	Valid
	X.16	0,467	0,228	Valid

	X.17	0,566	0,228	Valid
	X.18	0,603	0,228	Valid
	X.19	0,519	0,228	Valid

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, maka diperoleh nilai koefisien korelasi r-hitung item dari nomor 1 sampai 19 bernilai positif. Sedangkan r-tabel pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ adalah r-tabel = 0,228. Maka dapat disimpulkan bahwa 19 item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur Variabel Lingkungan Kerja (X) dinyatakan valid, dengan r-hitung > r-tabel.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Syarat	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y.1	0,518	0,228	Valid
	Y.2	0,555	0,228	Valid
	Y.3	0,524	0,228	Valid
	Y.4	0,610	0,228	Valid
	Y.5	0,609	0,228	Valid
	Y.6	0,581	0,228	Valid
	Y.7	0,537	0,228	Valid
	Y.8	0,566	0,228	Valid
	Y.9	0,502	0,228	Valid
	Y.10	0,682	0,228	Valid
	Y.11	0,520	0,228	Valid
	Y.12	0,545	0,228	Valid
	Y.13	0,574	0,228	Valid
	Y.14	0,426	0,228	Valid
	Y.15	0,624	0,228	Valid

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, maka diperoleh nilai koefisien korelasi r-hitung item dari nomor 1 sampai 15 bernilai positif. Sedangkan r-tabel pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ adalah r-tabel = 0,228. Maka dapat disimpulkan bahwa 15 item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur Variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid, dengan r-hitung > r-tabel.

4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,856	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,834	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel lingkungan kerja sebesar 0,856 dan kinerja karyawan sebesar 0,834. Karena nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen tersebut reliabel.

4.3 Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	35.843	4.031		8.892	.000
	Lingkungan Kerja	.346	.056	.589	6.180	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil koefisien regresi di atas, maka rumus persamaan regresi linier sederhana adalah :

$$Y = 35,843 + 0,346X$$

Dari hasil persamaan regresi linier sederhana di atas maka nilai constant 35,843, menunjukkan apabila variabel lingkungan kerja tetap, maka akan tetap terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 35,843. Dan nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai sebesar 0,346, artinya jika lingkungan mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,346.

2. Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 4.12 Hasil Uji t

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	35.843	4.031		8.892	.000
	Lingkungan Kerja	.346	.056	.589	6.180	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa t-hitung variabel lingkungan kerja (X) sebesar 6,180 atau positif dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan nilai t-tabel pada $\alpha = 0,05$ adalah 1,993. Karena nilai t-hitung (6,180) > t-tabel (1,993) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi

Tabel 4.13 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.589 ^a	.347	.338	3.564

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,347, artinya kontribusi variabel lingkungan kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 34,7%. Termasuk dalam kategori rendah atau lemah dan sisanya 65,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai t-hitung (6,180) > t-tabel (1,993) atau positif dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini H_a diterima dan H_0 ditolak. Dan diperoleh nilai regresi linier sederhana $Y = 35,843 + 0,346X$, sig. Level $0,000 < 0,05$, berdasarkan nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,346 yang berarti jika lingkungan mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,346.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi memiliki pengaruh rendah, yaitu diperoleh R^2 (R Square) sebesar 0,347 sama dengan 34,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (Lingkungan Kerja) yang digunakan mampu menjelaskan sebesar 34,7% terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Sedangkan sisanya yaitu 65,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 SARAN

Berikut adalah saran yang dibuat oleh penelitian ini berdasarkan temuan penelitian sebelumnya:

1. Bagi perusahaan

Menurut peneliti lingkungan kerja di UPBU Tunggul Wulung Cilacap masih perlu perbaikan dan perhatian yang lebih, terutama pada sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk menunjang karyawan dalam bekerja.

Pentingnya menerapkan rasa keterbukaan dan menjalin hubungan persaudaraan yang baik antar karyawan maupun dengan atasan dan bagi seluruh karyawan untuk menaati semua aturan dan ketentuan yang telah diatur dan ditetapkan sehingga aktivitas di setiap unit kerja dapat berjalan dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti yang akan datang

Dalam penelitian ini hanya menggunakan variabel lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu untuk peneliti selanjutnya yang akan melanjutkan penelitian ini diharapkan menambahkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dilakukan agar penelitian lebih variatif dan dapat menemukan penelitian yang lebih baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Ardo Aprilian Gusti dan Awan. (2022). Optimalisasi Sistem Pengawasan Petugas Unit Inspeksi Terminal Dalam Rangka Memenuhi Kualitas Pelayanan Kepada Pengguna Jasa Di Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, Vol.1, No.3, Hal. 87-94.
- Ardhiansaha, Muh Ali. (2022). Analisis Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Petugas Aviation Security (AVSEC) di Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, Vol 1. No. 3 Hal. 114 – 119.
- Budiyanto, Eko dan M. Mochklas. (2020). *KINERJA KARYAWAN (Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset))*. Banten: CV. AA. RIZKY.
- Danaswara, Dionisius Ady. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Karyawan Bagian Cutting PT Eagle Glove Indonesia. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Gumelar, Agung. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi. *Skripsi*. Jambi: Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
- Juniarti, A. Tri, B. I. Setia, dan H. N. Fahmi. (2021). *Lingkungan Organisasi dan Etos Kerja dalam MSDM*. Purwokerto Selatan: Penerbit CV. Pena Persada.
- Nasrulloh. (2021). Perpanjangan Bandara Tunggul Wulung Terkendala Permintaan Penerbangan yang Belum Terpenuhi. *Radarbanyumas*. Diakses dari <https://radarbanyumas.disway.id/read/30733/perpanjangan-bandara-tunggul-wulung-terkendala-permintaan-penerbangan-yang-belum-terpenuhi>.
- Nopriyona, Heppy Switha. (2022). Peran Penting *Aviation Security* terhadap Keamanan Penerbangan di Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap Jawa Tengah. *Skripsi*. Yogyakarta: Akademi Manajemen Yogyakarta.
- Pratama, Anggi. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Dan Penanaman Modal (BPPPM) Kota Bontang. *Skripsi*. Samarinda: Universitas Mulawarmanatas.
- Rahayu, Tetiana Olivia. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2019. *Skripsi*. Madiun: STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun.

- Rahma, Desi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan. *Skripsi*. Aceh: UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
- Ramadhani, Maria . (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Pekanbaru. *Skripsi*. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Sherin, Almadilla. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru-Riau. *Skripsi*. Pekanbaru: Universitas Islam Riau .
- Syaputra, Sobari Huda. (2018). Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Maxone Palembang. *Skripsi*. Palembang: UIN Raden Fatah.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitataif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumiyati dan Tasik Utama. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Teko Healthy Resto. *Senashtek*, <https://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/senashtek> Publish online, Juli 2022, page 439-443.
- Togatorup, Sepriana N. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan. *Skripsi*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Umar, S. H. dan D. Anggraeni. (2020). Pengaruh Safety Culture terhadap Keselamatan Penerbangan di Bandar Udara Tunggal Wulung Cilacap. *OPTIMAL*, Vol. 17, No. 1, Hal. 105-127.