

***THE INFLUENCE OF QUALITY OF WORK LIFE AND WORK ENVIRONMENT ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE PRODUCTION FIELD  
PT. BUMI SARIMAS INDONESIA DISTRICT PADANG PARIAMAN***

**PENGARUH QUALITY WORK LIFE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI BIDANG PRODUKSI  
PT. BUMI SARIMAS INDONESIA KABUPATEN PADANG PARIAMAN**

**Sutiyem<sup>1</sup>, Aminar Sutra Dewi<sup>2</sup>, Andre Zulhendri<sup>3</sup>**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perdagangan<sup>1</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP<sup>2,3</sup>

sutiyem.yem@gmail.com<sup>1</sup>, aminarsutradewi@akbpstie.ac.id<sup>2</sup>, [andrezulhendri2@gmail.com](mailto:andrezulhendri2@gmail.com)<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*This research aims to analyze the influence of Quality Work of Life and the work environment on employee performance at PT. Bumi Sarimas Indonesia Padang Pariaman. This research uses quantitative methods. The population in this study consisted of all employees of PT. Bumi Sarimas Indonesia Padang Pariaman. The number of sample members was determined using the total sampling formula to obtain 52 respondents. The data collection method uses a questionnaire distributed to PT employees. Bumi Sarimas Indonesia Padang Pariaman. The data used in this research is primary data. The hypothesis in this study was tested using multiple regression analysis. The research results show that the quality of work life has a positive and significant effect on employee performance and the work environment has a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** Employee Performance, Quality Work Life, Work Environment

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Quality Work of Life dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sarimas Indonesia Padang Pariaman. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan PT. Bumi Sarimas Indonesia Padang Pariaman. Jumlah anggota sampel ditentukan dengan menggunakan rumus total sampling sehingga diperoleh 52 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT. Bumi Sarimas Indonesia Padang Pariaman. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kinerja Pegawai, Kualitas Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja

**PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi semakin maju ini, perusahaan-perusahaan di Indonesia menghadapi tantangan besar dalam upaya mempertahankan keberlanjutan dan meningkatkan kinerja. Tantangan ini mencakup persaingan yang ketat, perubahan teknologi yang cepat, dan untuk memenuhi harapan pelanggan yang semakin tinggi. Untuk menghadapi tantangan, perusahaan harus terus beradaptasi dan mencari cara baru untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Salah satu pendekatan efektif ialah memperhatikan aspek-aspek internal perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

Kinerja karyawan merupakan bagian dari SDM perusahaan sangat menentukan keberhasilan dan daya saing perusahaan di pasar. kinerja karyawan menjadi fokus penting karena berhubungan langsung dengan produktivitas dan pencapaian target perusahaan. kinerja juga mencakup perilaku dan hasil, dimana perilaku berasal dari pekerja dan mengubah kinerja dari konsep abstrak menjadi tindakan. Perilaku bukan hanya merupakan instrumen untuk hasil, tetapi juga hasil itu sendiri, sebagai produk usaha mental dan fisik yang diterapkan pada tugas dan dapat dinilai terpisah dari hasil.

PT Bumi Sarimas Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang

bergerak dibidang makanan dan minuman juga untuk memiliki sumber daya manusia yang berkompeten. Di PT. Bumi Sarimas Indonesia, kinerja karyawan menjadi fokus penting karena berhubungan langsung dengan produktivitas dan pencapaian target perusahaan. Sebagai perusahaan yang beroperasi di sektor industri kelapa terpadu, Bidang produksi memainkan peran vital dalam memastikan kelancaran proses operasional dan kualitas produk akhir.

Faktor-faktor seperti *quality work of life* atau kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja merupakan tentu akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Kualitas Kehidupan Kerja atau *Quality of Work Life* (QWL) adalah strategi manajemen atau pandangan organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas hidup karyawan dalam lingkungan kerja mereka secara berkelanjutan (Gunawan dan Hidayatullah, 2023). Selain *quality work of life* faktor yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik sangat berperan dalam memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja meliputi seluruh alat, peralatan, dan bahan yang di gunakan, lingkungan sekitar tempat kerja, metode kerja, serta ketentuan yang berlaku, baik untuk individu maupun kelompok (Sedarmayanti dalam Sudaryo, dkk, 2019:47). Merancang organisasi, pekerjaan, dan lingkungan kerja dengan baik dapat meningkatkan kinerja individu dan produktivitas perusahaan. Mempersiapkan karyawan agar merasa nyaman dan termotivasi, dengan semangat tinggi serta puas dengan pekerjaan mereka.

## KAJIAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Sinambela (2019:480), kinerja karyawan ialah Kemampuan seseorang di

dalam menjalankan suatu keterampilan khusus. Menurut Casio dalam Sinambela (2019:481), kinerja merupakan acuan merujuk pada seberapa baik karyawan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam tugas yang diberikan kepada mereka. Menurut Robbins (2019:480), kinerja merupakan hasil dari penilaian terhadap pekerjaan seseorang dibandingkan dengan standar yang telah disepakati. Menurut Sopiha dan Sangadji (2019:350), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### *Quality Work of Life (QWL)*

Menurut Gunawan dan Hidayatullah (2023), Kualitas Kehidupan Kerja atau *Quality of Work Life* (QWL) adalah strategi manajemen atau pandangan organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas hidup karyawan dalam lingkungan kerja mereka secara berkelanjutan. Menurut Riskawati, Kasran, dan Sampetan (2023), *Quality Work Life* (QWL) menggambarkan kualitas kehidupan kerja dari sisi positif. QWL adalah kumpulan tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk memenuhi kebutuhan pekerja, menyediakan alat yang memungkinkan mereka berpartisipasi penuh dalam menentukan bagaimana kehidupan kerja mereka akan diatur. Menurut Lubis, Hardi, dan Maryanti (2023), istilah *Quality of Work Life* menggabungkan perspektif struktural dan sistem serta perilaku organisasi di satu sisi, dan hubungan interpersonal serta gaya supervisi di sisi lain. QWL adalah pertemuan antara identitas peran karyawan dan sumber daya kerja.

### Lingkungan Kerja

Dalam pengelolaan perusahaan, penting untuk menerapkan pola manajemen yang efektif, salah satunya melalui pengelolaan lingkungan kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang baik

sangat berperan dalam memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Mardiana dalam Sudaryo, dkk (2019:47) menerangkan bahwa lingkungan kerja merujuk pada tempat dimana karyawan melakukan aktivitas kerja sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif bisa memberikan rasa aman dan mendukung karyawan untuk bekerja secara maksimal. Sedarmayanti dalam Sudaryo, dkk (2019:47) mengemukakan bahwa lingkungan kerja meliputi seluruh alat, peralatan, dan bahan yang di gunakan, lingkungan sekitar tempat kerja, metode kerja, serta ketentuan yang berlaku, baik untuk individu maupun kelompok. Sementara itu, Tohardi dalam Sopiah dan Sangadji (2019:361) Menyatakan bahwa penting untuk merancang organisasi, pekerjaan, dan lingkungan kerja dengan baik guna meningkatkan kinerja individu dan produktivitas perusahaan.

### **Pengaruh *Quality Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Qadri, Soumena dan Zubari (2020) *Quality of Work Life* (QWL) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien bernilai positif maksudnya terjadi hubungan positif antara *Quality Work Life* dengan kinerja karyawan, semakin baik *Quality Work Life*, maka semakin baik kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riskawati, Kasran, dan Sampetan (2023), Natakusumah, et. al. (2022) dan Qadri, Soumena, dan Zubari (2020). Berdasarkan tinjauan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, maka berikut ini dapat dikembangkan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

**H<sub>1</sub> : Diduga *Quality Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sumardjo dan Priansa (2019:195), lingkungan kerja merupakan

salah satu faktor positif yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana yang nyaman, aman, dan kondusif pada karyawan dalam menjalankan tugas nya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka. Bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lubis, Hardi, dan Maryanti (2023), Gunawan dan Hidayatullah (2023) dan Natakusumah et al. (2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tinjauan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, maka berikut ini dapat dikembangkan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

**H<sub>2</sub> : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bersifat kuantitatif, yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data numerik untuk menguji hipotesis dan menjawab rumusan masalah. Pendekatan kuantitatif di gunakan untuk mengukur dan menganalisis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti secara objektif dan sistematis. Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling, yaitu dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 responden. Penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan angket (kuesioner). Kuesioner atau angket merupakan teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penulis akan menyebarkan kuesioner kepada karyawan dengan menggunakan daftar pertanyaan yang

menyangkut *quality work life*, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variable bebas (*independen*) dan 1 (satu) variable terikat (*dependen*). Variable independen terdiri dari *quality work life* dan lingkungan kerja sedangkan variable terikat adalah kinerja karyawan.

**Tabel 1. Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan di Bidang Produksi PT. Bumi Sarimas Indonesia mengacu pada tingkat efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka di Bidang tersebut.	1. Kualitas pekerjaan 2. Kuantitas Pekerjaan 3. Keteepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Sopiah dan Sangadi (2019:351)
2	Quality Work Life (X <sub>1</sub> )	Quality Work Life (QWL) atau kualitas hidup kerja di Bidang Produksi PT. Bumi Sarimas Indonesia mengacu pada persepsi karyawan terhadap kesejahteraan dan kepuasan mereka di Bidang tersebut.	1. Keterlibatan Pekerjaan 2. Kemajuan Profesional 3. Menyelesaikan Perscisihan 4. Berkomunikasi 5. Kesehatan Kerja 6. Keselamatan Kerja 7. Gaji 8. Kebanggaan	Riskawati, Kasran dan Sampetan (2023)
3	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Lingkungan kerja mengacu pada kondisi fisik dan psikologis di Bidang Produksi PT. Bumi Sarimas Indonesia yang mempengaruhi kenyamanan dan keamanan karyawan.	1. Penerangan 2. Pewarnaan 3. Kebersihan 4. Perukaran udara 5. Suara kebisingan 6. Keamanan	Sudaryo, dkk (2019:51-59)

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, dengan rincian pertma dilakukan uji validitas dan reliabilitas, kemudian dilanjutkan uji asumsi klasik dan melakukan uji hubungan antar variable yaitu uji T.

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Berdasarkan output dari analisis dapat dilakukan pendeteksian sifat normalitas dari suatu model persamaan regresi yaitu dengan melihat nilai signifikan dari uji *kolmogorov-smirnov*. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut ini :

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardize d Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.18684903
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.076
	Negative	-.120
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.060
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.056
	99% Lower Confidence Interval	.050
		.062

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data SPSS 29

Berdasarkan Tabel 2. Asymp, Sig (2-tailed) diketahui nilai signifikansi nya sebesar (0,060 > 0,05) yaitu dengan hasil lebih besar dari 0,05 yang berarti penelitian berdistribusi Normal.

### Uji Multikolienaritas

Dalam analisis ini didapat nilai *Variance Influence Faktor* (VIF) dan angka *tolerance* sebagai berikut :

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolienaritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Quality Work Life	.967	1.034
	Lingkungan Kerja	.967	1.034

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data SPSS 29

Berdasarkan dari Tabel 3. dapat dilihat Variabel *Quality Work Life* dan Lingkungan Kerja memiliki nilai VIF 1,034 menunjukkan dimana kedua varibel nilai VIF <10 dan angka *Tolerance* memiliki nilai sebesar 0,967 menunjukkan angka *Tolerance* > 0,10, maka data penelitian tidak mengandung Multikolienaritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas yang diolah menggunakan SPSS 29 dari hasil penelitian dapat dilihat pada table 4.13 berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Quality Work Life	0,976	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Lingkungan Kerja	0,983	Tidak Heteroskedastisitas	Terjadi
------------------	-------	---------------------------	---------

Sumber: Data SPSS 29

Berdasarkan Tabel 4. di atas terlihat signifikansi antara kedua variable independent dapat disimpulkan kedua variabel dinyatakan Tidak Terjadi Heteroskedastisitas.

### Uji Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Berganda dapat di gunakan atau difungsikan untuk mengetahui hubungan antara variabel independent (variabel bebas) dengan variabel dependen (variabel terikat). Berikut adalah uji dari regresi berganda yang telah dilakukan pada Tabel 5. dibawah ini.

**Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda**

Keterangan	Coefficient
Constand	31,796
<i>Quality Work Life</i>	0,329
Lingkungan Kerja	0,161

Sumber: Data SPSS 29

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$= 31,796 + 0,329(X_1) + 0,161(X_2)$$

Dari hasil nilai statistik diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Apabila variabel X1 dan X2 bernilai 0, maka variabel Y bernilai 31,796 satuan.
2. Koefisien Regresi *Quality Work Life* 0,329 satuan artinya apabila *Quality Work Life* meningkat sebesar satu-satuan, maka kinerja meningkat sebesar 0,329 satuan dengan asumsi variabel lain di anggap konstan.
3. Koefisien Regresi lingkungan kerja 0,161 satuan artinya apabila Lingkungan Kerja meningkat sebesar satu-satuan, maka kinerja meningkat sebesar 0,161 satuan dengan asumsi variabel lain di anggap konstan.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian berupa jika nilai probabilitas thitung > ttabel maka H0 ditolak dan Ha diterima dan jika nilai

probabilitas thitung < ttabel maka H0 diterima dan Ha ditolak. Dengan Tingkat signifikan 0,05 (5%). Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada table 6. berikut:

**Tabel 6. Uji T**

Variabel	t-hitung	t-tabel	A	Sig	Kesimpulan
<i>Quality Work Life</i>	3,267	2,009	0,05	0,002	H1 Diterima
Lingkungan Kerja	6,335	2,009	0,05	0,001	H2 Diterima

Sumber: Data SPSS

Berdasarkan hasil Table 4.15 dapat dilihat pengaruh variabel bebas yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah :

1. Pengaruh Variabel *Quality Work Life* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Variabel *Quality Work Life* (X1) berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Sarimas Indonesia Padang Pariaman. Dimana nilai thitung lebih besar dari ttabel (3,267 > 2,009) dan nilai signifikan lebih kecil dari alpha (0,002 < 0,05), maka hipotesis satu (H1) dalam penelitian ini dinyatakan Diterima.

2. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Sarimas Indonesia Padang Pariaman. Dimana nilai thitung lebih besar dari ttabel (6,335 > 2,009) dan nilai signifikan lebih kecil dari alpha (0,001 < 0,05), maka hipotesis dua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan Diterima.

### PEMBAHASAN

#### Pengaruh *Quality Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumi Sarimas Indonesia Padang Pariaman

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan bahwa variabel *Quality Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Sarimas Indonesia Padang Pariaman. Maka dalam penelitian ini Hipotesis Pertama (H1) Diterima.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya

yaitu oleh Riskawati, Kasran, dan Sampetan (2023) dengan judul “Pengaruh *Quality of Work Life* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa QWL memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Natakusumah, et. al. (2022) dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian lainnya oleh Qadri, Soumena, dan Zubari (2020) dengan judul “Pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Danamon Syariah Makassar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* (QWL) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Danamon Syariah Makassar.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumi Sarimas Indonesia Padang Pariaman**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Sarimas Indonesia Padang Pariaman. Maka dalam penelitian ini Hipotesis Kedua (H2) Diterima.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lubis, Hardi, dan Maryanti (2023) dengan judul “Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Dosen di Lingkungan Universitas Lancang Kuning (Dengan Teori LMX Sebagai Moderasi).” Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Gunawan dan Hidayatullah (2023) dengan

judul “Pengaruh *Quality of Work Life* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT BCA Malang.” Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Natakusumah et al. (2022) dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Pada hasil penelitian yang sudah dilakukan bahwa kesimpulan dalam penelitian ini dibuat sebagai berikut:

1. *Quality Work Life* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sarimas Indonesia Padang Pariaman, maka kesimpulannya yaitu hipotesis pertama diterima
2. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sarimas Indonesia Padang Pariaman, maka kesimpulannya yaitu hipotesis kedua diterima

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Dewi, Aminar Sutra dan Yoliandra. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ibis Padang. *Jurnal Penelitian*
- Gunawan., S., I., dan Hidayatullah., S. 2023. Pengaruh *Quality of Work Life* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BCA Malang. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, Volume. 9 No. 1 Tahun. 2023, e-ISSN: 2443-0064.
- Lubis., N., Hardi, dan Maryanti., S. 2023. Pengaruh *Quality Of Work Life*

- Terhadap Kinerja Dosen Di Lingkungan Universitas Lancang Kuning (Dengan Teori Lmx Sebagai Moderasi). *Jurnal Bisnis Kompetif*, ISSN: 2829-5277, Vol. 2, No. 3, Nopember 2023
- Natakusumah., M., O. dkk. 2022. Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coffeeshop Di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 7 Nomor 1 Maret 2022, p-ISSN: 2541-6030, e-ISSN: 2621-6957, Terakreditasi Sinta.
- Nurbiyati., T. 2014 Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, Vol. 18 No. 2, Juli 2014 246-256.
- Qadri., S., A., Soumena., M., Y., dan Zubari., M., K. 2020. Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Danamon Syariah Makassar. *Banco*, Volume 2, Mei 2020.
- Riskawati., Kasran., M., dan Sampetan., S. 2023. Pengaruh Quality Of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, Vol. 7 No. 1, 2023, P-ISSN; 2541-5255 E-ISSN: 2621-5306.
- Rusman. 2022. Tantangan Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*. Vol 1, No 2 (2022) ISSN (cetak) 2621-7406 ISSN (online) 2656-6265.
- Santoso, S. 2019. *Statistik Multivariat Edisi Revisi*. Jakarta: Elex Media. Komputindo
- Sarwono, Jonathan. 2019. *Statistik Untuk Riset Skripsi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sinambela, Lijan Poltak. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sopiah dan Sangadji, E. M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sudaryo, Y., dkk. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Manajemen, Cetakan Pertama*. Bandung: Alfabeta.
- Sumardjo, M. dan Priansa, Donny J. 2019. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep Kunci*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. 2019. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.