

## Strategies for Improving the Creative Work Environment through Managing the Physical and Psychological Environments of Employees: Literature Study

Fajar Wirahadi Kuncoro<sup>1\*</sup>, Helmi Buyung Aulia Safrizal<sup>2</sup>  
Universitas Trunojoyo Madura, Jawa Timur

**Corresponding Author:** Fajar Wirahadi Kuncoro [fajarkuncoro998@gmail.com](mailto:fajarkuncoro998@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Creative Work Environment, Physical Environment, Psychological

*Received :* 3 june

*Revised :* 15 june

*Accepted:* 19 july

©2023 Kuncoro, Safrizal: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

This study aims to investigate how to improve a creative work environment through physical and psychological management of employees. This study uses literature studies by collecting data from various sources such as academic journals, books, and related articles. Data were analyzed descriptively qualitatively by comparing and evaluating the strategies used in previous studies. The research findings show that managing the physical and psychological environment of employees can increase creativity and productivity in the workplace. Some effective strategies include creating an environment that supports collaboration and social interaction, providing creative space and facilities that allow out-of-the-box thinking, and providing psychological support to deal with stress and burnout. This research provides valuable insights for companies and managers in improving the work environment and increasing employee creativity

---

## Strategi Peningkatan Lingkungan Kerja Kreatif Melalui Pengelolaan Lingkungan Fisik dan Psikologis Karyawan: Studi Literatur

Fajar Wirahadi Kuncoro<sup>1\*</sup>, Helmi Buyung Aulia Safrizal<sup>2</sup>

Universitas Trunojoyo Madura, Jawa Timur

**Corresponding Author:** Fajar Wirahadi Kuncoro [fajarkuncoro998@gmail.com](mailto:fajarkuncoro998@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Lingkungan Kerja Kreatif, Lingkungan Fisik, Psikologis

*Received :* 3 june

*Revised :* 15 june

*Accepted:* 19 july

©2023 Kuncoro, Safrizal: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi cara meningkatkan lingkungan kerja yang kreatif melalui pengelolaan fisik dan psikologis karyawan. Penelitian ini menggunakan studi literatur dengan mengumpulkan data dari berbagai sumber seperti jurnal akademik, buku, dan artikel terkait. Data dianalisis secara deskriptif kualitatif dengan membandingkan dan mengevaluasi strategi yang digunakan dalam penelitian sebelumnya. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan lingkungan fisik dan psikologis karyawan dapat meningkatkan kreativitas dan produktivitas di tempat kerja. Beberapa strategi yang efektif meliputi menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi dan interaksi sosial, menyediakan ruang kreatif dan fasilitas yang memungkinkan pemikiran out-of-the-box, serta memberikan dukungan psikologis untuk mengatasi stres dan kelelahan. Penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi perusahaan dan manajer dalam memperbaiki lingkungan kerja dan meningkatkan kreativitas karyawan

---

## PENDAHULUAN

Studi tentang strategi peningkatan lingkungan kerja kreatif memiliki urgensi besar untuk dikaji, berdasarkan pada tiga alasan berikut: *Pertama*, lingkungan kerja yang kreatif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas organisasi. Hal ini didukung oleh berbagai penelitian yang menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang kreatif cenderung lebih termotivasi dan berkinerja tinggi (Endayani, 2016; Novriani Gultom & Nurmayasroh, 2021; Yunianto & Waruwu, 2017). *Kedua*, faktor lingkungan fisik dan psikologis karyawan memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kreatif. Penelitian telah menunjukkan bahwa lingkungan fisik seperti tata letak ruang kerja, pencahayaan, dan suhu dapat mempengaruhi kreativitas karyawan (Kristanti, 2017; Muzakki, 2021; Pratama, 2019). Lingkungan psikologis seperti kesejahteraan emosional dan dukungan sosial juga dapat meningkatkan kreativitas karyawan (Lebang & Paulina, 2022; Maslichah & Hidayat, 2017; Suryani, 2019). *Ketiga*, pengelolaan lingkungan fisik dan psikologis karyawan dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kreativitas karyawan. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa implementasi strategi pengelolaan lingkungan yang efektif dapat meningkatkan kreativitas karyawan di tempat kerja (Indrasari, 2017; Ong & Mahazan, 2020; Sucipta et al., 2016).

Beberapa penelitian tentang lingkungan kerja, cenderung dikaji dalam tiga aspek berikut: *Pertama*, keterlibatan dan dukungan manajemen. Penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan dan dukungan manajemen sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kreatif (Hermanto & Pandiangan, 2022; Mellita & Elpanso, 2020; Mudrikah & Luthfi, 2020). Hal ini meliputi memberikan sumber daya yang memadai, memberikan kebebasan dan otonomi dalam pekerjaan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif dan adil. *Kedua*, keragaman dan kolaborasi. Lingkungan kerja yang kreatif seringkali mencakup keragaman dalam hal pengalaman, keahlian, dan latar belakang. Keragaman ini dapat memicu pemikiran baru dan ide-ide inovatif. Selain itu, kolaborasi dan kerja tim juga dianggap penting dalam menciptakan lingkungan kerja kreatif (Hastuti & Wijayanti, 2012; Hatta et al., 2017). *Ketiga*, fasilitas dan ruang kerja. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan fisik kerja juga berpengaruh dalam menciptakan lingkungan kerja kreatif (Harpis & Bahri, 2020; Kristanti, 2017; Raditya et al., 2016). Fasilitas dan ruang kerja yang dirancang dengan baik, seperti ruang terbuka yang dapat digunakan untuk kolaborasi, ruang yang dapat merangsang kreativitas, serta fasilitas kesehatan dan kenyamanan yang memadai, dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang kreatif dan produktif.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan ketiga aspek tersebut yaitu, ketiganya sama-sama penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kreatif. Dalam ini, ketiga aspek tersebut dianggap sebagai strategi peningkatan lingkungan kerja kreatif melalui pengelolaan lingkungan fisik dan psikologis karyawan. Namun, perbedaannya terletak pada fokusnya. Penelitian ini lebih menekankan pada strategi pengelolaan lingkungan fisik dan psikologis untuk meningkatkan kreativitas karyawan, sementara tiga aspek yang telah disebutkan

sebelumnya lebih bersifat umum dan dapat berlaku pada lingkungan kerja secara keseluruhan. Penelitian ini juga menekankan pada pengelolaan lingkungan fisik dan psikologis karyawan secara khusus, yang meliputi aspek seperti pengaturan tata letak ruang kerja, pencahayaan, pengaturan suhu, dan peningkatan kesejahteraan psikologis karyawan.

Posisi penelitian ini diantara penelitian-penelitian sebelumnya ialah sebagai pelengkap temuan penelitian sebelumnya yang menekankan pada tiga aspek, yaitu keterlibatan dan dukungan manajemen, keragaman dan kolaborasi, serta fasilitas dan ruang kerja. Penelitian ini menekankan pada strategi pengelolaan lingkungan fisik dan psikologis karyawan secara khusus untuk meningkatkan kreativitas karyawan. Dalam hal ini, penelitian ini dapat dianggap sebagai bagian dari penelitian yang lebih luas tentang lingkungan kerja kreatif. Penelitian ini memberikan perspektif yang lebih terfokus pada strategi pengelolaan lingkungan fisik dan psikologis karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kreativitas dan produktivitas karyawan di tempat kerja.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis strategi pengelolaan lingkungan fisik dan psikologis karyawan yang efektif dalam meningkatkan kreativitas karyawan di tempat kerja. Penelitian ini akan memeriksa literatur yang ada tentang pengaruh lingkungan fisik dan psikologis karyawan terhadap kreativitas karyawan, serta mengidentifikasi strategi pengelolaan lingkungan fisik dan psikologis yang paling efektif untuk meningkatkan kreativitas karyawan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan rekomendasi yang berguna bagi organisasi untuk meningkatkan kreativitas dan produktivitas karyawan melalui pengelolaan lingkungan fisik dan psikologis yang optimal.

Penelitian ini didasarkan pada argumen bahwa karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang kreatif cenderung lebih termotivasi dan berkinerja tinggi. Selain itu, faktor lingkungan fisik dan psikologis karyawan memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kreatif, dan pengelolaan lingkungan fisik dan psikologis karyawan dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kreativitas karyawan. Namun, untuk mencapai lingkungan kerja yang kreatif yang optimal, organisasi perlu memahami strategi pengelolaan lingkungan fisik dan psikologis karyawan yang efektif. Oleh karena itu, melalui studi literatur yang komprehensif, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh lingkungan fisik dan psikologis karyawan terhadap kreativitas karyawan serta mengidentifikasi strategi pengelolaan lingkungan fisik dan psikologis yang paling efektif untuk meningkatkan kreativitas karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Lingkungan Fisik**

Menurut Muhraweni dkk (2017), lingkungan fisik secara umum adalah semua elemen fisik yang ada di sekitar manusia, termasuk tanah, air, udara, bangunan, jalan, serta tempat kerja dan tempat tinggal manusia (Muhraweni et al., 2017). Definisi ini termasuk lingkungan fisik dalam skala makro dan mikro yang berdampak pada kesehatan manusia. Hal serupa juga dikemukakan oleh

Zavani & Rahardjo (2017), lingkungan fisik adalah semua elemen lingkungan di tempat kerja, termasuk faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu, kelembaban, kebisingan, dan bahan kimia. Definisi ini menekankan pada lingkungan fisik di tempat kerja dan dampaknya terhadap kesejahteraan dan kesehatan pekerja (Zavani & Rahardjo, 2017). Adapun pengelolaan lingkungan fisik di tempat kerja merujuk pada proses merencanakan, mengimplementasikan, dan memonitor kondisi fisik lingkungan tempat kerja untuk menciptakan kondisi kerja yang sehat dan aman bagi karyawan (Marpaung & Harahap, 2022; Ridasta, 2020). Konsep ini mencakup banyak aspek yang berbeda, seperti kualitas udara, pencahayaan, kebisingan, suhu, kelembaban, serta ergonomi (Kurniawan, 2016; Selamat, 2014). Pengelolaan lingkungan fisik di tempat kerja sangat penting karena dapat memengaruhi kesehatan, kenyamanan, dan produktivitas karyawan (RIO, 2015; Sumampouw, 2013; Zavani & Rahardjo, 2017). Misalnya, pencahayaan yang buruk dapat menyebabkan ketegangan mata dan sakit kepala, sedangkan kebisingan yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kerusakan pendengaran jangka panjang (Aniversari & Sanjaya, 2022; Putra & Sriathi, 2018).

### **Psikologis**

Menurut Saleh (2018), psikologi adalah ilmu yang mempelajari perilaku dan proses mental manusia (Saleh, 2018). Definisi ini menekankan pada studi tentang bagaimana manusia berperilaku dan bagaimana mereka memproses informasi dan pengalaman dari lingkungan mereka. Hal ini sejalan dengan Desak dkk (2021), psikologi adalah ilmu yang mempelajari manusia dan hewan, baik dari sudut pandang biologis, sosial, dan individu (Desak Made Santi Diwyarthi et al., 2021). Definisi ini menekankan pada studi tentang interaksi antara lingkungan, budaya, dan biologi terhadap perilaku manusia dan hewan. Adapun pengelolaan psikologis karyawan adalah proses manajemen yang bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan merasa nyaman dan termotivasi dalam lingkungan kerja mereka (Lebang & Paulina, 2022; Sengkey et al., 2017; Setiawan & Sariyathi, 2013). Konsep ini mencakup berbagai aspek, termasuk pemenuhan kebutuhan psikologis, seperti perasaan dihargai dan diakui, kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, serta keamanan dan stabilitas dalam pekerjaan.

### **METODOLOGI**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian pustaka atau literature review. Metode ini digunakan untuk melakukan kajian terhadap literatur yang relevan dengan topik penelitian, yaitu strategi peningkatan lingkungan kerja kreatif melalui pengelolaan lingkungan fisik dan psikologis karyawan. Metode penelitian pustaka dilakukan dengan cara mencari, memilih, dan mengevaluasi literatur yang relevan dan berkualitas. Pertama, peneliti melakukan pencarian literatur dari berbagai sumber seperti jurnal ilmiah, buku, artikel, dan publikasi terkait dengan topik penelitian. Pencarian literatur dilakukan melalui mesin pencari daring seperti Google Scholar, Scopus dan sebagainya. Penelitian ini menggunakan kriteria inklusi dan eksklusi untuk memilih literatur yang relevan dan berkualitas. Kriteria inklusi adalah literatur yang membahas tentang strategi peningkatan lingkungan kerja kreatif melalui pengelolaan lingkungan fisik dan

psikologis karyawan, literatur yang diterbitkan dalam bahasa Inggris atau Indonesia, dan literatur yang diterbitkan dalam periode waktu tertentu yaitu tahun 2013 hingga 2023. Kriteria eksklusi adalah literatur yang tidak relevan dengan topik penelitian, literatur yang tidak memiliki kualitas yang baik, dan literatur yang tidak tersedia secara daring. Setelah itu, peneliti melakukan evaluasi terhadap literatur yang terpilih dengan menggunakan kriteria evaluasi literatur seperti relevansi, validitas, reliabilitas, dan kredibilitas. Setiap literatur yang dipilih akan dibaca secara menyeluruh untuk memperoleh informasi yang relevan dengan topik penelitian. Data yang diperoleh dari literatur kemudian akan dianalisis dan disusun dalam bentuk temuan yang relevan dengan topik penelitian. Temuan tersebut akan dianalisis dan digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian serta memberikan rekomendasi bagi praktisi dan peneliti yang terkait dengan topik penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengelolaan Lingkungan Fisik di Tempat Kerja**

Untuk menjalankan pengelolaan lingkungan fisik yang efektif, perusahaan harus melaksanakan berbagai kegiatan seperti: 1) Menerapkan kebijakan lingkungan yang jelas dan terukur untuk memastikan bahwa perusahaan mematuhi peraturan dan standar lingkungan yang berlaku (Dharmayasa & Adnyani, 2020; Kamdhari & Estralita, 2018; Ramadhanty & Djastuti, 2020); 2) Memastikan bahwa perusahaan memiliki sistem manajemen lingkungan yang efektif, yang mencakup evaluasi dan pengelolaan risiko lingkungan, serta pelaporan dan pemantauan yang berkala (Riset & Dan, 2013; Selsabila & Lestari, 2022; Siswanti et al., 2020); 3) Menerapkan teknologi yang ramah lingkungan dan efisien energi dalam operasi perusahaan, seperti menggunakan sumber energi terbarukan dan mengurangi penggunaan bahan kimia berbahaya (Devianto & Dwiasnati, 2020; Nurjanah, 2015); 4) Mengurangi limbah dan emisi melalui praktik pengelolaan limbah yang aman dan efektif, seperti daur ulang dan pengolahan limbah (Astuti & Wahyuni, 2018; Burhany & Nurniah, 2018; Rachman et al., 2019); 5) Meningkatkan kesadaran karyawan dan masyarakat tentang pentingnya menjaga lingkungan dan memberikan pelatihan kepada karyawan tentang praktik-praktik lingkungan yang aman; 6) Melakukan audit lingkungan secara berkala untuk mengevaluasi efektivitas program pengelolaan lingkungan dan menetapkan target kinerja lingkungan yang realistis dan terukur (Naryoso, 2020; Witjaksono & Djaddang, 2018); 7) Melibatkan pihak-pihak terkait, seperti komunitas lokal, organisasi lingkungan, dan pemerintah dalam proses pengambilan keputusan dan implementasi program pengelolaan lingkungan (Nayenggita et al., 2019; Santoso & Raharjo, 2022).

Selain itu, pengelolaan lingkungan fisik di tempat kerja dapat dikategorikan menjadi beberapa aspek, antara lain: 1) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), yang berfokus pada pengelolaan lingkungan fisik di tempat kerja untuk menjaga kesehatan dan keselamatan kerja para pekerja. Aspek-aspek yang termasuk dalam kategori ini antara lain pencahayaan, ventilasi, kebisingan, suhu dan kelembapan, serta pengelolaan limbah

(Ciptaningsih et al., 2014; Hidayat, 2018; Marpaung & Harahap, 2022); 2) Ergonomi, yang berfokus pada pengelolaan lingkungan fisik di tempat kerja untuk menjaga kenyamanan dan efisiensi kerja para pekerja (Hapitamala, 2018; Zavani & Rahardjo, 2017). Aspek-aspek yang termasuk dalam kategori ini antara lain postur kerja, desain tempat kerja, peralatan kerja, dan desain produk (Hapitamala, 2018; Zavani & Rahardjo, 2017); 3) Estetika dan Keindahan, yang berfokus pada pengelolaan lingkungan fisik di tempat kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang estetis dan indah. Aspek-aspek yang termasuk dalam kategori ini antara lain penataan ruang, dekorasi, dan pemilihan warna (Rivaldo & Ratnasari, 2020; Zavani & Rahardjo, 2017); 4) Pembangunan Berkelanjutan, yang berfokus pada pengelolaan lingkungan fisik di tempat kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang ramah lingkungan dan berkelanjutan. Aspek-aspek yang termasuk dalam kategori ini antara lain penggunaan sumber daya alam yang efisien, pengurangan limbah, dan penerapan teknologi hijau (Anindita, 2015; Purwaningsih & Kusuma Damar, 2015).

Menurut sejumlah penelitian, strategi peningkatan lingkungan kerja kreatif melalui pengelolaan lingkungan fisik, terbagi ke dalam empat kategori, yaitu: 1) Penataan Ruang dan Fasilitas, dengan mengatur tata letak ruangan dan fasilitas yang memungkinkan kerja kreatif. Misalnya, memperhatikan pencahayaan, ventilasi yang baik, dan memastikan suhu ruangan yang nyaman (Sofyang et al., 2017; Zavani & Rahardjo, 2017). Selain itu, menyediakan fasilitas seperti whiteboard, proyektor, dan peralatan kerja lainnya yang mendukung kreativitas dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kreativitas karyawan; 2) Desain Ruang yang Menarik, dengan mendesain ruangan dengan gaya yang menarik dan memperhatikan estetika dapat meningkatkan mood dan inspirasi bagi karyawan. Misalnya, dengan menggunakan warna-warna yang cerah dan mengganti dinding dengan gambar atau seni yang menarik dapat meningkatkan semangat kerja dan membantu merangsang ide kreatif (Rene & Wahyuni, 2018); 3) Mengoptimalkan Penggunaan Teknologi, dengan pemanfaatan teknologi yang baik dan tepat dapat membantu mempercepat kinerja dan mengurangi kesalahan dalam pekerjaan. Penggunaan teknologi juga dapat membantu memudahkan komunikasi dan kolaborasi antar karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kreativitas (Fikri et al., 2020; Fitri & Nurhadi, 2017); 5) Pengaturan Lingkungan yang Mendukung Kolaborasi, dengan mengatur lingkungan yang mendukung kerja tim dan kolaborasi juga penting untuk meningkatkan kreativitas karyawan (Hastuti & Wijayanti, 2012; Nurhab, 2022). Misalnya, dengan membuat ruang terbuka atau ruang pertemuan yang nyaman dan mudah diakses untuk kolaborasi atau diskusi tim. Hal ini dapat meningkatkan komunikasi antar karyawan dan mempercepat ide-ide kreatif yang dihasilkan (Hayati & Susetyo, 2020; Sukoco & Bintang, 2018).

### **Pengelolaan Psikologis Karyawan**

Pengelolaan psikologis karyawan terbagi dalam lima kategori, yaitu: 1) Penerimaan diri dan pengembangan diri, yang mencakup upaya untuk membantu karyawan memahami dan menerima diri mereka sendiri, serta mengembangkan keterampilan dan potensi yang dimiliki agar dapat mencapai

tujuan karir dan kehidupan yang diinginkan (Perdana et al., 2019; Widyatmika et al., 2019); 2) Keseimbangan hidup kerja, yang melibatkan upaya untuk membantu karyawan mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, sehingga mereka dapat memiliki kehidupan yang lebih seimbang dan produktif (Saina et al., 2021; Waldan, 2018); 3) Komunikasi dan hubungan yang mencakup upaya untuk membangun komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan atau rekan kerja, serta mempromosikan hubungan yang sehat dan saling mendukung di tempat kerja (Indah Mariani & Sariyathi, 2017; Sariyani, 2020); 4) Pengembangan keterampilan dan pelatihan yang melibatkan upaya untuk memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan kepada karyawan, sehingga mereka dapat meningkatkan keterampilan mereka dan memenuhi persyaratan pekerjaan yang diperlukan (Adhary, 2018; Syifa & Nasir, 2019); 5) Kepemimpinan dan manajemen yang mencakup upaya untuk mempromosikan kepemimpinan yang baik dan pengelolaan yang efektif di tempat kerja, sehingga karyawan merasa didukung dan diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi (Siswanto & Hamid, 2017; Wilian & Chairunnisa, 2019). Dalam praktiknya, pengelolaan psikologis karyawan harus melibatkan kombinasi dari kategori-kategori tersebut, tergantung pada kebutuhan organisasi dan karyawan yang bersangkutan.

Terdapat beberapa prinsip pada pengelolaan psikologis karyawan yang meliputi: 1) Keterlibatan karyawan: Karyawan yang merasa terlibat dalam pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi dan produktif. Oleh karena itu, penting bagi manajer untuk memastikan bahwa karyawan merasa terlibat dalam proyek atau tugas yang mereka kerjakan (Pramesti & Izzati, 2021); 2) Transparansi: Karyawan harus merasa yakin bahwa manajemen berbicara jujur dan terbuka tentang kebijakan perusahaan, proses pengambilan keputusan, dan tugas yang harus dilakukan. Transparansi dapat membantu menciptakan rasa kepercayaan dan keamanan bagi karyawan (Ishlahuddin, 2021; Yulianto & Mansyur, 2019); 3) Perhatian pada kesejahteraan karyawan: Manajemen harus memastikan bahwa karyawan mendapatkan dukungan yang cukup dalam hal kesehatan fisik dan mental. Ini dapat mencakup aspek-aspek seperti akses ke asuransi kesehatan, program kesehatan dan kebugaran, serta sumber daya lainnya (Sinaga, 2020; Syahputra et al., 2018); 4) Pengakuan dan apresiasi: Karyawan perlu merasa diakui dan dihargai atas upaya dan kontribusinya di tempat kerja. Ini dapat mencakup penghargaan formal seperti penghargaan karyawan atau promosi, serta pengakuan informal seperti pujian atau pengakuan langsung dari manajemen (Anggoro et al., 2022; Setyawan, 2018); 5) Pemberdayaan karyawan: Manajemen harus memberi karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang dalam pekerjaan mereka. Ini dapat mencakup pelatihan dan pengembangan keterampilan, program mentoring, dan kesempatan untuk mengambil tanggung jawab baru atau bekerja pada proyek-proyek yang menantang (Tareamansyah & Isnawijayani, 2021). Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, manajemen dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan untuk merasa nyaman, termotivasi, dan produktif, sehingga meningkatkan kesejahteraan karyawan dan menghasilkan kinerja yang lebih baik bagi organisasi secara keseluruhan .

Strategi peningkatan lingkungan kerja kreatif melalui pengelolaan psikologis karyawan menurut beberapa penelitian yang ada, dapat dilakukan melalui hal-hal berikut: 1) Komunikasi yang efektif: Pemimpin perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan merasa didengar dan dihargai. Mereka juga harus mengkomunikasikan harapan dengan jelas dan memberikan umpan balik yang konstruktif dan positif (Afrianti, 2019; WARSUDIN, 2019); 2) Pembinaan hubungan interpersonal yang positif: Karyawan yang merasa nyaman dan dihargai oleh rekan kerja dan atasan mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dan lebih produktif. Pemimpin perusahaan dapat membantu membangun hubungan yang positif dengan memfasilitasi kegiatan sosial di luar pekerjaan atau memperkenalkan program kemitraan (Ellyzar et al., 2017; Setiawati & Supardi, 2021); 3) Memberikan otonomi yang tepat: Karyawan yang memiliki otonomi dalam pekerjaan mereka dan merasa memiliki kendali atas tugas mereka, lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Pemimpin perusahaan harus memberikan panduan dan tujuan yang jelas, tetapi juga memberikan kebebasan dan tanggung jawab yang cukup (Abdi & Wahid, 2018; Sri Mulyani, 2020); 4) Pemenuhan kebutuhan psikologis: Karyawan membutuhkan rasa aman, keterlibatan, dan tujuan yang jelas dalam pekerjaan mereka. Pemimpin perusahaan dapat membantu memenuhi kebutuhan ini dengan menyediakan lingkungan yang aman dan mendukung, memberikan peluang pengembangan karir, dan memastikan bahwa karyawan memiliki peran yang jelas dalam visi dan tujuan organisasi (Kristanti, 2017; Yuniyanto & Waruwu, 2017); 5) Pemberian penghargaan dan pengakuan: Karyawan yang merasa dihargai dan diakui untuk kerja keras mereka, cenderung lebih termotivasi untuk melanjutkan dan meningkatkan kinerja mereka. Pemimpin perusahaan harus memberikan penghargaan secara konsisten dan memastikan bahwa pengakuan diberikan pada waktu yang tepat dan di hadapan rekan kerja mereka (Dina, 2021; Wahyudi et al., 2020). Penerapan strategi ini, dapat membantu perusahaan meningkatkan lingkungan kerja kreatif dan produktif serta membantu karyawan untuk berkembang secara pribadi dan profesional.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kreativitas dan produktivitas karyawan. Pengelolaan lingkungan fisik dan psikologis karyawan memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan kreativitas dan produktivitas di tempat kerja. Strategi yang terbukti efektif meliputi menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi dan interaksi sosial, memberikan ruang kreatif dan fasilitas yang mendorong pemikiran inovatif, serta memberikan dukungan psikologis untuk mengatasi stres dan kelelahan. Penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi perusahaan dan manajer untuk memperbaiki lingkungan kerja mereka dan meningkatkan kreativitas karyawan. Dengan memperhatikan aspek fisik dan psikologis, perusahaan dapat menciptakan kondisi yang lebih optimal untuk mendorong ide-ide baru, kerja tim yang efektif, dan kinerja yang tinggi di lingkungan kerja.

Peneliti juga merekomendasikan beberapa hal. Pertama, penelitian lebih lanjut dapat fokus pada pengembangan strategi konkrit dan implementasi praktis

untuk meningkatkan lingkungan kerja kreatif, termasuk penggunaan desain ruang yang inovatif dan pembangunan sarana yang mendukung kolaborasi tim. Selain itu, penelitian juga dapat mengeksplorasi pengaruh faktor-faktor sosial dan budaya dalam menciptakan lingkungan yang merangsang kreativitas. Selanjutnya, penting untuk mempertimbangkan aspek psikologis karyawan secara holistik, termasuk mempelajari efektivitas program dukungan psikologis yang lebih terperinci, seperti pelatihan manajemen stres dan program kesejahteraan mental.

## **PENELITIAN LANJUTAN**

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam penulisannya, yakni terbatas pada sumber-sumber data yang digunakan, sehingga penelitian lanjutan dapat dilakukan seperti penelitian untuk mengeksplorasi efek penggunaan teknologi digital dan virtual dalam meningkatkan lingkungan kerja kreatif. Penelitian ini dapat melibatkan implementasi dan evaluasi penggunaan alat-alat seperti platform kolaboratif online, augmented reality, atau virtual reality dalam konteks kerja. Fokus penelitian dapat difokuskan pada pengaruh penggunaan teknologi tersebut terhadap kreativitas, interaksi tim, dan produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian lainnya dapat menganalisis dampak psikologis dari penggunaan teknologi digital dan virtual, termasuk aspek seperti kelelahan teknologi, adaptasi psikologis, dan perubahan perilaku kerja. Penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang peran teknologi dalam menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan memberikan panduan praktis bagi perusahaan dalam mengadopsi solusi digital yang efektif untuk meningkatkan kreativitas karyawan.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Kami haturkan banyak terima kasih kepada para dosen kami, di Universitas Trunojoyo, atas dedikasinya membantu dan mendampingi kami menyelesaikan penelitian ini. Juga kepada rekan-rekan mahasiswa yang turut membantu kami menyelesaikan penelitian ini. Besar harapan kami bahwa penelitian ini akan memberikan kontribusi berharga dalam rangka memperluas wawasan keilmuan yang bermanfaat bagi para akademisi, praktisi dan masyarakat luas.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdi, N., & Wahid, M. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 66–81. <https://doi.org/10.33096/paradoks.v1i1.86>
- Adhary, Y. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening. In *Analytical Biochemistry*. [dspace.uui.ac.id. https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/14122](https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/14122)

- Afrianti, S. (2019). *Pengaruh Hubungan Antar Manusia Dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Manajemen Psikologi*. Center for Open Science. <https://doi.org/10.31227/osf.io/ycxbn>
- Anggoro, D. T., Chaniago, S. N., & Yunestri, R. (2022). *Evaluasi Sistem Pengendalian Manajemen Untuk Meningkatkan Kinerja Manajer Penjualan Pada Toko Bapak Waluyo Tulungagung*. Center for Open Science. <https://doi.org/10.31219/osf.io/vkuyz>
- Anindita, M. Y. K. P. (2015). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas dan Tipe Industri Terhadap Pengungkapan Sukarela Pelaporan Keberlanjutan. *Ekonomi Akuntansi UAJY*, 1-15. <http://e-journal.uajy.ac.id/id/eprint/6772>
- Aniversari, P., & Sanjaya, V. F. (2022). PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1-24. <https://doi.org/10.24042/revenue.v3i1.10450>
- Astuti, M., & Wahyuni, H. C. (2018). Strategi Implementasi Green Human Resource Management Pada Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (Ukm). *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 121. <https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2018.v12.i02.p04>
- Burhany, D. I., & Nurniah, N. (2018). Akuntansi Manajemen Lingkungan, Alat Bantu Untuk Meningkatkan Kinerja Lingkungan Dalam Pembangunan Berkelanjutan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 17(3), 279-298. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2013.v17.i3.262>
- Ciptaningsih, F., Kurniawan, B., Bagian Peminatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro, M., & Pengajar Bagian Peminatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan, S. (2014). Evaluasi Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) Di Perusahaan Industri Baja. *Jurnal Kesehatan ...*, 2(4). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm/article/view/6410>
- Desak Made Santi Diwyarthi, N., Putri, D., Ajeng Listriani Hetty Ismainar, D., Hasbi, I., Putu Ayub Darmawan, I., Asriandi, I., Nurhayati, I., Fitra Arifianto, C., Halik Novita Maulidya Jalal, A., & Saeful Bahri, A. (2021). *Psikologi Sosial*. <https://repository.penerbitwidina.com/id/publications/346914/psikologi-sosial>
- Devianto, Y., & Dwiasnati, S. (2020). Kerangka Kerja Sistem Kecerdasan Buatan dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Indonesia. *Jurnal Telekomunikasi Dan Komputer*, 10(1), 19. <https://doi.org/10.22441/incomtech.v10i1.7460>

- Dharmayasa, P. B., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(8), 2915. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i08.p02>
- Dina, A. T. (2021). Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Guna Menunjang produktivitas kerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) .... *Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/jurnalfasosa/article/view/3039>
- Ellyzar, N., Yunus, M., & Amri. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 35-45. <https://jurnal.unsyiah.ac.id/JMM/article/viewFile/9005/7101>
- Endayani, F. (2016). PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KEMAMPUAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen). In *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya* (Vol. 25, Issue 1). [download.garuda.kemdikbud.go.id](http://download.garuda.kemdikbud.go.id). [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=347010%5C&val=6468%5C&title=PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KEMAMPUAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN Studi Pada PT BPRS Bumi Rinjani Kepanjen](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=347010%5C&val=6468%5C&title=PENGARUH%20PELATIHAN%20KERJA%20TERHADAP%20KEMAMPUAN%20KERJA%20DAN%20KINERJA%20KARYAWAN%20Studi%20Pada%20PT%20BPRS%20Bumi%20Rinjani%20Kepanjen)
- Fikri, A. M., Priastika, H. S., Octaraisya, N., Sadriansyah, S., & Trinawati, L. H. (2020). Rancangan Tata Kelola Teknologi Informasi Menggunakan Framework COBIT 2019 (Studi Kasus: PT XYZ). *INFORMATION MANAGEMENT FOR EDUCATORS AND PROFESSIONALS: Journal of Information Management*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.51211/imbi.v5i1.1410>
- Fitri, N. Y., & Nurhadi. (2017). Analisis Dan Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru Dengan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (Saw) Pada Smk Yadika Jambi. *Jurnal Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 318-326. <http://ejournal.stikom-db.ac.id/index.php/manajemensisteminformasi/article/download/442/315>
- Hapitamala, N. I. M. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Arwana Anugerah Keramik* .... [repository.radenfatah.ac.id](http://repository.radenfatah.ac.id/2990/). <http://repository.radenfatah.ac.id/2990/>

- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. In *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* (Vol. 3, Issue 1). repository.umsu.ac.id. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4760>
- Hastuti, S., & Wijayanti, L. (2012). Kinerja Manajerial: Hasil Kerjasama Tim dan Perbaikan Berkesinambungan. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 10–18. <http://www.ejournal.upnjatim.ac.id/index.php/rebis/article/view/37>
- Hatta, M., Musnadi, S., & Mahdani. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Bisnis Unsyiah*, 1(1), 70–80. <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JMM/article/view/9268>
- Hayati, F. A., & Susetyo, E. (2020). Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PKBM Insan Karya Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 140. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3899>
- Hermanto, H., & Pandiangan, R. (2022). Menggunakan Metode Performance Prism Dalam Merancang Sistem Pengukuran Kinerja Perusahaan. *Jurnal Health Sains*, 3(3), 583–592. <https://doi.org/10.46799/jsa.v3i3.410>
- Hidayat, S. (2018). PENGARUH PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDO-RAMA SYNTHETICS Tbk. DIVISI SPUN YARNS. *Eqien: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 57–67. <https://doi.org/10.34308/eqien.v5i1.14>
- Indah Mariani, L. M., & Sariyathi, N. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(7), 244999. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/30157/19183>
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85. <http://repository.unitomo.ac.id/549/>
- Ishlahuddin, A. (2021). Analisis Tingkat Kematangan Tata Kelola Teknologi Informasi Menggunakan Kerangka Kerja COBIT5. *Jupiter*, 13(2), 33–44. <https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/jupiter/article/view/3364>
- Kamdhari, E., & Estralita, D. (2018). PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (SMK3) PADA PROYEK

- FEMALE APARTMENT ADHIGRYA PANGESTU Application of Occupational Health and Safety (OH&S) Management System In Female Apartment Adhigrya Pangestu Project. *Jurnal Poli-Teknologi*, 17(1). <https://doi.org/10.32722/pt.v17i1.1089>
- Kristanti, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1),1-10. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18108>
- Kurniawan, D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(4). <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v4i4.4231>
- Lebang, D. G., & Paulina, P. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada Driver GO-JEK. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 3(3), 137. <https://doi.org/10.35384/jemp.v3i3.242>
- Marpaung, K., & Harahap, M. I. (2022). Pentingnya Strategi Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Karyawan Pelayanan Jasa untuk Menciptakan Kepuasan Kerja Pada Bank Syariah Indonesia .... *Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 518-528. <https://ummaspul.ejournal.id/JKM/article/download/3168/1001>
- Maslichah, N., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1), 60-68. <https://journal.univpancasila.ac.id/index.php/ekobisman/article/view/1837>
- Mellita, D., & Elpanso, E. (2020). Model Lewin Dalam Manajemen Perubahan Teori Klasik Menghadapi Disrupsi Dalam Lingkungan Bisnis. *Mbia*, 19(2), 142-152. <https://doi.org/10.33557/mbia.v19i2.989>
- Mudrikah, R. E., & Luthfi, M. (2020). PENGARUH KETERLIBATAN PEMAKAI DAN DUKUNGAN MANAJEMEN PUNCAK TERHADAP KINERJA SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PADA BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG TELUK BETUNG. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Rahmadiyah*, 3(1), 19. <https://doi.org/10.51877/jiar.v3i1.91>
- Muhraweni, Rasyid, & Gunawan. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng (The

Influence of Physical Work Environment, Work Environment Non Physical and Communication to. *Jurnal Mirai Manajemen*, 02(01), 55-70.  
<http://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/38>

- Muzakki, M. (2021). Hubungan Manusia dan Lingkungan Kerja Fisik Sebagai Prediktor dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Sebuah Investigasi Empiris. *JURNAL NUSANTARA APLIKASI MANAJEMEN BISNIS*, 6(2), 321-331. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v6i2.15773>
- Naryoso, A. (2020). Komitmen Lingkungan dan Budaya CSR Kreatif Multitema Batik Alam Malon PT Indonesia Power Semarang Power Generation Unit. *Journal Acta Diurna*, 16(1).  
<https://doi.org/10.20884/1.actadiurna.2020.16.1.2561>
- Nayenggita, G. B., Raharjo, S. T., & Resnawaty, R. (2019). Praktik Corporate Social Responsibility (Csr) Di Indonesia. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 2(1), 61.  
<https://doi.org/10.24198/focus.v2i1.23119>
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191-198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Nurhab, M. I. (2022). PENYULUHAN PENGELOLAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA SMA MUHAMMADIYAH 4 KOTA BENGKULU. *Jurnal Umum Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 23-28. <https://doi.org/10.58290/jupemas.v1i1.44>
- Nurjanah, S. (2015). Peranan Manajemen Inovasi Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM)*, 2(1), 27-33.  
<http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/cbam/article/view/288>
- Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). Strategi Pengelolaan SDM dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan di Era Industri 4.0. *Business Economic, Communication, and Social Sciences (BECOSS) Journal*, 2(1), 159-168.  
<https://doi.org/10.21512/becossjournal.v2i1.6252>
- Perdana, E. M., Manongga, D., & Iriani, A. (2019). Model Konseptual bagi Pengembangan Knowledge Management di SMA Menggunakan Soft System Methodology. *Jurnal Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer*, 6(2), 169.  
<https://doi.org/10.25126/jtiik.201962932>
- Pramesti, R. D., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan Antara Keterlibatan Kerja dengan Kualitas Kehidupan Kerja pada Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1-12.  
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41189>

- Pratama, A. P. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi Finansial Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Re-Driying PT Mangli Djaya Raya (MDR) Jember. In *Repository UT-Faculty of Economic and Business*. repository.unej.ac.id.  
<https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/93455>
- Purwaningsih, R., & Kusuma Damar, P. (2015). Analisis faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja usaha kecil dan menengah (ukm) dengan metode structural equation modelling (studi kasus UKM berbasis industri kreatif Kota Semarang). *Prosiding SNST Fakultas Teknik Universitas Wahid Hasyim Semarang*, 6(1), 7-12.  
[https://publikasiilmiah.unwas.ac.id/index.php/PROSIDING\\_SNST\\_FT/article/view/1113](https://publikasiilmiah.unwas.ac.id/index.php/PROSIDING_SNST_FT/article/view/1113)
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 786.  
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p08>
- Rachman, F., Nurleli, N., & Rosdiana, Y. (2019). Analisis Penerapan Sistem Manajemen Lingkungan Terhadap Kinerja Lingkungan pada Rumah Sakit di Kota Bandung. *Kajian Akuntansi*, 21(2).  
<https://doi.org/10.29313/ka.v21i2.4498>
- Raditya et al. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Bagian Tukang Jahit Yara Garment. In *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* (Vol. 5, Issue 3). ojs.unud.ac.id.  
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/17631/13165>
- Ramadhanty, S. R., & Djastuti, I. (2020). PENGARUH ETIKA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT JASA MARGA (PERSERO) Tbk SKRIPSI (Vol. 9). repository.umsu.ac.id.  
<http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/14894>
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53-63.  
<https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6247>
- Ridasta, B. A. (2020). Penilaian Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Laboratorium Kimia. *Higeia Journal of Public Health Research and Development*, 4(1), 1-12. <https://doi.org/10.15294/higeia/v4i1/33891>

- RIO, N. (2015). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Driver (Juru Mudi) Pada Pt. Adi Sarana Armada Tbk. (Assa Rent) Cabang Pekanbaru. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(April), 1-152. <https://core.ac.uk/download/pdf/326816165.pdf>
- Riset, J., & Dan, A. (2013). *PENGARUH MANAJEMEN RISIKO TERHADAP KINERJA ORGANISASI (Studi pada Dana Pensiun Pemberi Kerja di Wilayah Jabar-Banten)* RINI LESTARI (Vol. 13, Issue 11). repository.unisba.ac.id. <http://repository.unisba.ac.id/handle/123456789/9307>
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Dimensi* (Vol. 9, Issue 3). download.garuda.kemdikbud.go.id. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2727>
- Saina, ischevell vialara, Pio, R. J., & Rumawas, w. (2021). PENGARUH WORKLIFE BALANCE DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN ( PERSERO ) WILAYAH SULUTTENGGO AREA MANADO Oleh : Ischevell Vialara Saina Riane Johnly Pio. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 4(2), 1-9. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jab/article/view/12892>
- Saleh, A. (2018). *Pengantar psikologi*. <http://repository.iainpare.ac.id/1262/>
- Santoso, M. B., & Raharjo, S. T. (2022). DISKURSUS CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) DALAM MEWUJUDKAN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs). *Share : Social Work Journal*, 11(2), 100. <https://doi.org/10.24198/share.v11i2.37076>
- Sariani, N. L. P. (2020). STRATEGI KOMUNIKASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI BHR LAW OFFICE. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 115. <https://doi.org/10.38043/jimb.v2i2.2313>
- Selamet, M. (2014). Pengaruh Kompetensi Supervisi Manajerial dan Supervisi Akademik Pengawas Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi Deskriptif Kuantitatif pada SMP Negeri di Kota Banjar). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan*, 2(1), 73-86. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/adpen/article/view/197>
- Selsabila, L., & Lestari, R. (2022). Pengaruh Penerapan Manajemen Risiko dan Penerapan Good Corporate Governance dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Perusahaan. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 2(1). <https://doi.org/10.29313/bcsa.v2i1.463>

- Sengkey, W. S., Roring, F., & Dotulong, L. O. H. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (Persero) WILAYAH SULUTTENGGO AREA MANADO THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. PLN (Persero) AREA SULUTTENGGO AREA MANADO. In *Pengaruh Lingkungan...* 4565 *Jurnal EMBA* (Vol. 5, Issue 3). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/18673>
- Setiawan, I. W. O., & Sariyathi, N. K. (2013). Pengaruh Kompensasi Finansial, Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Parigata Resort And Spa Sanur - Bali. In *Jurnal Manajemen*. [simdos.unud.ac.id](https://simdos.unud.ac.id). [https://simdos.unud.ac.id/uploads/file\\_penelitian\\_1\\_dir/61f838d59ad4e98e888982897a7c2238.pdf](https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_penelitian_1_dir/61f838d59ad4e98e888982897a7c2238.pdf)
- Setiawati, N. A., & Supardi, E. (2021). Kontribusi kepemimpinan dan komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik (Kasus di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang). *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 6(1), 1-16. <https://doi.org/10.17509/jpm.v6i1.40821>
- Setyawan, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun). *Journal of Accounting & Management Innovation*, 2(1), 67-83. <https://ejournal-medan.uph.edu/index.php/jam/article/view/175>
- Sinaga, S. (2020). Peranan Balas Jasa Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt. Sony Gemerlang Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(1), 132. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i1.605>
- Siswanti, I., Sitepu, C. N. B., Butarbutar, N., Basmar, E., Saleh, R., Sudirman, Mahyuddin, Parinduri, L., & Prasasti, L. (2020). *Manajemen Risiko Perusahaan*. [books.google.com](https://books.google.com/books?hl=en%5C&lr=%5C&id=ncgAEAAAQBAJ%5C&oi=fnd%5C&pg=PA1%5C&dq=manajemen+kinerja+di+industri%5C&ots=L_vKOodHqo%5C&sig=dDZRZF1k_RAmLr8bOfU2sOG2K8w). [https://books.google.com/books?hl=en%5C&lr=%5C&id=ncgAEAAAQBAJ%5C&oi=fnd%5C&pg=PA1%5C&dq=manajemen+kinerja+di+industri%5C&ots=L\\_vKOodHqo%5C&sig=dDZRZF1k\\_RAmLr8bOfU2sOG2K8w](https://books.google.com/books?hl=en%5C&lr=%5C&id=ncgAEAAAQBAJ%5C&oi=fnd%5C&pg=PA1%5C&dq=manajemen+kinerja+di+industri%5C&ots=L_vKOodHqo%5C&sig=dDZRZF1k_RAmLr8bOfU2sOG2K8w)
- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 42(1), 189-198. [https://www.academia.edu/download/60469912/Jurnal\\_Akademik\\_Kepemimpinan\\_1676-6792-1-PB20190902-45538-193grx5.pdf](https://www.academia.edu/download/60469912/Jurnal_Akademik_Kepemimpinan_1676-6792-1-PB20190902-45538-193grx5.pdf)
- Sofyang, Pananrangi, R. A., & Gunawan. (2017). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Keterampilan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas

- Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng.  
*Jurnal Mirai Management*, 2(1), 79-90.  
<https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/40>
- Sri Mulyani, L. (2020). Peran Manajemen Personalia Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Rasa Tanggungjawab Karyawan Bank Bri Syariah Kcp Sribhawono Dalam Perspektif Islam. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). repository.metrouniv.ac.id.  
<https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/3670/>
- Sucipta, I., Widia, I., & Utama, I. (2016). Strategi Peningkatan Kinerja Manajemen Rantai Pasokan Jeruk Siam Di Kelompok Tani Gunung Mekar Kabupaten Gianyar Demo. *Jurnal BETA (Biosistem Dan Teknik Pertanian)*, 4(2), 27-35.  
<https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1352399>
- Sukoco, I., & Bintang, M. R. (2018). ANALISIS MANAJEMEN STRESS PADA PERUSAHAAN PERS (Studi pada PJTV). *AdBispreneur*, 2(3), 263.  
<https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v2i3.16494>
- Sumampouw, C. L. (2013). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN PENSIUNAN NASIONAL, Tbk MANADO. *Acta Diurna Komunikasi*, 2(3), 1-22.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurnakomunikasi/article/view/2436>
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 419.  
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i3.3017>
- Syahputra, L., Lie, D., Tarigan, P., & Efendi, E. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mode Furniture Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 1(1).  
<https://doi.org/10.37403/sultanist.v1i1.6>
- Syifa, U. S., & Nasir. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) TBK Cabang Syariah Keutapang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(3), 446-458. <http://www.jim.unsyiah.ac.id/EKM/article/view/12284>
- Tareamansyah, A., & Isnawijayani, I. (2021). Optimalisasi Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Implementasi HRIS eUnite Employee Self Service di PT Asphalt Bangun Sarana Regional Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran \& SDM*, 2(3), 172-192.  
<https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i3.413>

- Wahyudi, D. E., Rahman, A., & Herman, H. (2020). Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(4), 301–320. <https://doi.org/10.15575/tadbir.v5i4.1074>
- Waldan, R. (2018). Quality of Work Life Sebagai Solusi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Al-Hikmah*, 12(1). <https://doi.org/10.24260/al-hikmah.v12i1.1080>
- WARSUDIN, B. (2019). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandung*. repository.unpas.ac.id. <http://repository.unpas.ac.id/45987/>
- Widyatmika, M. A., Putra, T., & Indriani, M. N. (2019). Knowledge Management dalam Organisasi. *Widya Teknik*, 13(02), 1–15. <https://doi.org/10.32795/widyateknik.v13i02.505>
- Wilian, R., & Chairunnisa, F. (2019). ANALISIS PENGARUH LEADERSHIP DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP JOB SATISFACTION DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 8(2), 1–12. <https://doi.org/10.22437/jmk.v8i2.7776>
- Witjaksono, R. B., & Djaddang, S. (2018). Valuasi kesadaran lingkungan, corporate social responsibility terhadap kualitas laba dengan moderasi komite audit. ... *Ekonomi Dan Bisnis*. <http://sisdam.univpancasila.ac.id/uploads/berkas/penelitian/penelitian-030308680224022021115752.pdf>
- Yulianto, Y., & Mansyur, A. (2019). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam Pengawasan Rokok Ilegal. *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 2(2), 126–139. <https://doi.org/10.31334/transparansi.v2i2.610>
- Yunianto, A., & Waruwu, P. (2017). Meningkatkan kinerja melalui motivasi dengan anteseden kepemimpinan terpersepsi dan lingkungan kerja terpersepsi. *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu*, 470–479. <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/sendu/article/view/5079>
- Zavani, M. N., & Rahardjo, S. (2017). PENGARUH SETTING ELEMEN FISIK RUANG KANTOR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus: Kantor Redaksi Harian Umum Pikiran Rakyat, Bandung). *Idealog: Ide Dan Dialog Desain Indonesia*, 1(1), 34. <https://doi.org/10.25124/idealog.v1i1.840>