

## FAKTOR GAIRAH KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN XXX KAB.CIANJUR

Supiani

Fakultas Ekonomi, Universitas Gunadarma, Indonesia

### Article History

Received : 16 Juni 2025  
Revised : 18 Juni 2025  
Accepted : 19 June 2025  
Available Online  
20 June 2025

### Corresponding author\*:

[supiani@staff.gunadarma.ac.id](mailto:supiani@staff.gunadarma.ac.id)

### Cite This Article:

Supiani. (2025). FAKTOR GAIRAH KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN XXX KAB.CIANJUR. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(2).  
<https://doi.org/10.56127/jekma.v4i2.2095>

### DOI:

<https://doi.org/10.56127/jekma.v4i2.2095>

**Abstrak:** Isu strategis dalam masalah pengembangan organisasi saat ini adalah sumberdaya manusia yang merupakan kunci utama untuk tetap bertahan dan bersaing. Dalam mencapai target sumberdaya yang dibutuhkan sesuai dengan target pencapaian organisasi maka seorang karyawan harus mempunyai gairah kerja dalam setiap tanggungjawab pekerjaan serta mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan bisa bekerjasama yang baik dengan rekan kerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Faktor gairah kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan UGTechnopark Cianjur. Responden penelitian sebanyak 30 orang yang mengisi kuisioner daring dan luring dilokasi perusahaan dengan penampungan dari tim pengambilan data dengan menggunakan *5-point likert scale*. Pengujian menggunakan Regresi linier berganda serta menggunakan Alat SPSS 25 dalam pengujianya., dengan variable dependen yaitu gairah kerja dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan sebagai variable independent. Pengujian hipotesis menggunakan Uji t, dengan 2 hipotesis terbukti Gairah Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di UGTechnopark Cianjur. Analisis ini menunjukkan bahwa teori tentang sumberdaya manusia dalam mendukung kinerja suatu organisasi dimana kinerja karyawan yang baik merupakan salah satu faktor penting bagi suatu perusahaan supaya perusahaan bisa bersaing dan mampu menciptakan nilai positif bagi organisasi..

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan, Gairah Kerja, Lingkungan Kerja

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap perusahaan membutuhkan SDM yang kompeten agar target pendapatan dan keberlanjutan operasional dapat tercapai (Amalia & Fakhri, 2016). Sebuah perusahaan akan mencapai produktivitas dan kinerja sesuai dengan harapan organisasi jika mampu menciptakan efektivitas sumber daya manusia dengan baik (Masitoh, 2013). Seorang pekerja dapat memiliki kinerja yang baik jika ditandai dengan loyalitas tinggi, bertanggung jawab serta memberikan kontribusi nyata bagi perusahaan (Liwarto & Kurniawan, 2015). Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal seperti pengetahuan, motivasi, dan passion, maupun eksternal seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja (Mahmudi dalam Kezia & Santoso, 2014).

Salah satu faktor internal penting adalah **gairah kerja (work passion)**, yaitu dorongan kuat dari dalam diri individu untuk bekerja dengan penuh semangat dan makna (Forest et al., dalam Indriasari & Setyorini, 2017). Gairah kerja memiliki dua bentuk, yaitu *harmonious passion* dan *obsessive passion*, yang masing-masing mempengaruhi kualitas keterlibatan individu dalam pekerjaan (Vallerand dalam Johri et al., 2016). Kecendrungan karyawan memiliki gairah kerja yang baik mereka mampu termotivasi, inovasi serta menghadapi setiap tantangan dengan nyata dan positif (Astakhova & Porter, 2015; Indriasari & Setyorini, 2018).

Selain itu, **lingkungan kerja** merupakan faktor eksternal yang signifikan dalam memengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya mendukung produktivitas, tetapi juga

menciptakan kenyamanan psikologis bagi karyawan (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Penelitian lain menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, produktivitas, dan efektivitas organisasi (Widiasworo, 2014; Jayaweera, 2015; Samson et al., 2015; Malik et al., 2011).

Berbagai kajian menarik tentang hubungan gairah kerja dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan masih dalam konteks industri manufaktur dan jasa sedangkan penelitian dalam sebuah Kawasan terpadu masih relative sedikit. Salah satu lokasi yang relevan adalah **UGTechnopark**, kawasan yang dikelola oleh Universitas Gunadarma sebagai pusat kegiatan tridarma perguruan tinggi dalam bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat berbasis teknologi.

UGTechnopark memiliki struktur organisasi yang melibatkan divisi-divisi pendukung seperti budidaya tanaman, perawatan taman, hilirisasi produk, kebersihan, dan keamanan. Berdasarkan observasi awal, ditemukan beberapa permasalahan terkait pelaksanaan tugas yang belum optimal, rendahnya motivasi kerja, komunikasi yang belum efektif, serta kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. Hal ini menunjukkan pentingnya mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh gairah kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di UGTechnopark.

## **KAJIAN TEORI**

### **Manajemen Sumberdaya Manusia**

Manajemen sumberdaya manusia merupakan suatu ilmu dan seni tentang proses pengelolaan tenaga kerja yang dimulai dari perencanaan, rekrutmen, pelatihan, penilaian, alih jabatan, pemberian kompensasi atau bonus serta mengelola hubungan dan fungsi antar tenaga kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015), MSDM mencakup pendayagunaan, pengembangan, penilaian, kompensasi, dan pengelolaan individu dalam organisasi. Dessler (2015) menambahkan bahwa MSDM adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan serta mengatur hubungan kerja dan aspek keadilan sedangkan menurut Supomo (2018) Sumberdaya manusia sebagai strategi dalam penerapan fungsi organisasi dan manajemen dengan diawali oleh perencanaan, pengorganisasi, mengarahkan, mengontrol dalam aktivitas pengelolaan sumber daya manusia dalam mendukung tujuan perusahaan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan menyangkut tentang pencapaian individu dalam melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar perusahaan. Kinerja mencerminkan kemampuan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan melalui keterlibatan karyawan dalam organisasi dengan menerapkan fungsi keterampilan, sikap, etos kerja dan pengetahuan (Sake, 2020; Bintoro & Daryanto, 2017; Kaswan, 2017; Syaifuddin, 2018).

Menurut (Bacal dalam Kaswan, 2017), kinerja mencerminkan kontribusi nyata seorang karyawan terhadap unit kerja secara keseluruhan. Motowidlo (dalam Kaswan, 2017) menyebut kinerja sebagai nilai total dari perilaku yang dilakukan karyawan selama periode tertentu dalam konteks organisasi. Secara umum, kinerja pegawai menggambarkan kesesuaian antar perilaku karyawan dan harapan organisasi dalam masa kerja tertentu (Syaifuddin, 2018). Dalam mengukur kinerja karyawan menurut Robbins (2015) bisa melalui 5 indikator yaitu, kualitas pekerjaan, kuantitas target, ketepatan waktu kerja, efektivitas pekerjaan dan kemandirian dalam bekerja

### **Gairah Kerja (Work Passion)**

Gairah kerja (work passion) merupakan dorongan kuat yang berasal dari dalam diri individu untuk melibatkan diri secara aktif dalam aktivitas pekerjaan yang bermakna bagi dirinya. Gairah

ini mencakup investasi waktu, energi, serta emosi dalam pekerjaan yang dinilai sesuai dengan nilai-nilai pribadi (Forest et al., 2021; Sigmondsson et al., 2020; Alex, 2017).

Gairah kerja menurut Vallerand et al. (2003) terdapat 2 jenis gairah kerja harmonis dan obesesif, Dimana gairah harmonis mencerminkan bentuk internalisasi pekerjaan selaras nyata dengan identitas diri yang menghasilkan pengalaman kerja secara positif dan keseimbangan kehidupan. Sebaliknya, gairah obsesif berasal dari tekanan internal atau eksternal, seperti kebutuhan akan pengakuan, yang berpotensi mengganggu aspek kehidupan lainnya (Vallerand, 2010). Selain itu gairah kerja juga mampu berperan dalam meningkatkan inovasi dan kreativitas di mana karyawan bekerja. Pegawai yang memiliki gairah kerja yang tinggi cenderung lebih adaptif terhadap sebuah tantangan dan mampu memberikan solusi baru dalam operasional pekerjaan dan bekerja secara efektif (Winowod dalam Swijaya & Basaria, 2020).

Gairah (*Passion*) didefinisikan sebagai keinginan yang kuat dalam melakukan pekerjaan dengan meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam melakukan kegiatan atau aktivitas (Forest et al 2021). Indikator Work Passion Menurut Stoian 2018 (dalam Ramadhani 2021) adalah Kegembiraan, Daya hidup, Identitas diri, Motivasi diri, Kemauan guna belajar.

### Lingkungan Kerja

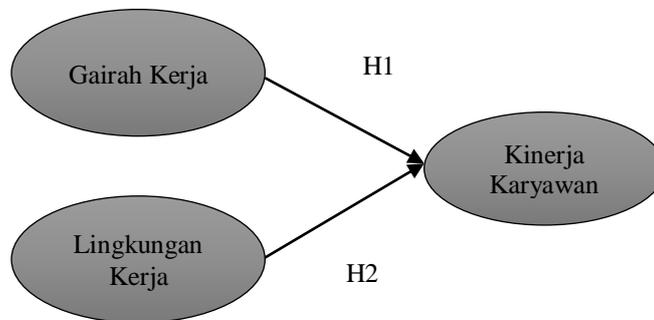
Lingkungan kerja merupakan elemen penting yang memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Lingkungan kerja dapat memberikan dampak langsung terhadap perusahaan meskipun tidak terlibat langsung dengan fungsi operasional tetapi lingkungan kerja dapat memberikan dampak signifikan terhadap kenyamanan, kemananan, motivasi dan produktivitas. Suwardi dan Daryanto (2018) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai kehidupan sosial, psikologis, dan fisik dalam perusahaan yang memengaruhi pekerja dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan menurut Kasmir (2016) lingkungan kerja mencakup ruang kerja, peralatan, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja antara pegawai dalam organisasi. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, kondusif menciptakan mendorong kinerja optimal.

Secara umum, lingkungan kerja dapat diklasifikasikan ke dalam dua aspek utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik (Sidanti, 2015). Lingkungan kerja fisik meliputi elemen-elemen seperti tata ruang, pencahayaan, suhu udara, suara, keamanan, dan suasana kerja. Lingkungan kerja nonfisik menggambarkan hubungan dinamika sosial antar pegawai, Kerjasama, kenyamanan, hubungan dengan atasan.

Dalam menilai lingkungan kerja menurut Nitisemito (1996) diukur dengan indicator hubungan antara rekan kerja, suasana dalam pekerjaan, fasilitas penunjang.

### Kerangka Penelitian

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan secara sistematis, sebagai berikut:



Gambar 1 Model Penelitian

Sumber, Astakhova dan Porter (2015), alvara&setyo rianto (2022)

Berdasarkan model penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Variabel Gairah Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

**METODE PENELITIAN**

Populasi adalah objek/subjek yang bisa dipelajari yang mempunyai ciri dan sifat sesuai dengan karakteristiknya. Dalam penelitian ini adalah seluru pegawai UGTechnopark Cianjur yang terlibat langsung dalam pengelolaan suatu Kawasan terpadu.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UGTechnopark Mande yang mengacu kepada Arikunto (2002:109) jika subjek penelitian kurang dari 100 sebaiknya diambil seluruhnya dan jika lebih dari 100 dianjurkan untuk mengambil 10%-15% atau lebih besar dari 100 dapat diambil dari ketersediaan jumlah populasinya”.

Maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai UGTechnopark yang berjumlah 30 orang.

Proses penyebaran kuesioner dilakukan melalui *Google Form* yang dapat diakses melalui <https://forms.gle/197jyqGMKs8GcZEG6> diisi oleh 30 Responden. Penyebaran dilakukan pada bulan Agustus-September 2024 .

Instrumen penelitian ini berupa angket yang terdiri dari tiga variabel antara lain yaitu Gairah kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dengan 24 pertanyaan yang terdiri dari Kinerja karyawan 10, Gairah kerja 8 dan lingkungan kerja 6 Angket.

Alat Analisa yang digunakan yaitu mencakup skala Likert, Uji Instrument, Uji Klasik, Hipotesis, Linier berganda dengan menggunakan pengolahan data aplikasi SPSS versi 25

**PEMBAHASAN**

Karakteristik responden berkaitan dengan ciri secara individu, sifat, keadaan atau ciri khusus yang dapat memberikan gambaran secara menyeluruh.

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Profil dan karakteristik responden merupakan gambaran Demografi dan latar belakang responden. jumlah responden sebanyak 30 Responden. Profil dan karakteristik responden seperti pada Tabel berikut ini.

Tabel 1 .Profil dan Karakteristik Responden

Profil Responden	Kriteria	Jumlah	Prosentase
Usia	16-20 Tahun	11	36.7%
	21-30 Tahun	15	50%
	31-40 Tahun	2	6.6%
	>40	2	6.6%
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>
Jenis kelamin	Pria	24	80%
	Wanita	6	20%
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>
Pendidikan	SD	4	13.33%
	SMP	7	23.33%

	SMA	7	23.33%
	SARJANA	12	40.3%
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>
Zona/Posisi Pekerjaan	Budidaya	8	26,7%
	Hilirisasi produk	3	10%
	Taman	9	30%
	Keamanan	6	20%
	Office boy	4	13,3%
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang terbesar pada usia 21-30, dengan jenis kelamin pria, pendidika sarjana, dan pekerjaan posisi budidaya.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Instrumen validitas untuk mengukur data yang telah digunakan peneliti apakah sesuai dengan alat ukur atau tidak dalam kata lain untuk mengukur validitas data sedangkan uji reliabilitas adalah konsistensi data atau sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama menghasilkan data yang tidak berubah atau sama

### Uji Validitas

Untuk menilai data yang dapat dikatakan valid atau tidak dengan melihat *Corrected item-total correlations* yang ditampilkan pada output SPSS.

Berikut hasil validitas dengan menggunakan SPSS versi 25.

1. *Degree freedom* (df) = Df = N - 2 = 30- 2 = 28
2. R tabel = 0,361
3. *Alpha* = 0,05
4. Jika r hitung > r tabel, maka dapat dikatakan butir atau pernyataan atau indikator tersebut valid

Berikut adalah hasil uji validitas yang ditunjukkan pada tabel dibawah :

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Gairah Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Variabel	Items	R hitung	R tabel	Keterangan
Gairah Kerja	GK1.1	0,579	0.361	Valid
	GK1.2	0,860	0,361	Valid
	GK1.3	0.811	0,361	Valid
	GK1.4	0,905	0.361	Valid
	GK1.5	0,870	0,361	Valid
	GK1.6	0,917	0,361	Valid
	GK1.7	0,812	0.361	Valid
	GK1.8	0.905	0,361	Valid
Lingkungan Kerja	LK1.1	0,752	0.361	Valid
	LK1.2	0,884	0,361	Valid
	LK1.3	0,865	0,361	Valid
	LK1.4	0,935	0.361	Valid
	LK1.5	0,931	0,361	Valid
	LK1.6	0,927	0,361	Valid
Kinerja Karyawan	KK1.1	0,771	0.361	Valid
	KK1.2	0,833	0,361	Valid
	KK1.3	0,908	0,361	Valid

	KK1.4	0,830	0.361	Valid
	KK1.5	0,795	0,361	Valid
	KK1.6	0,796	0,361	Valid
	KK1.7	0,904	0.361	Valid
	KK1.8	0,899	0,361	Valid
	KK1.9	0,858	0,361	Valid
	KK1.10	0,714	0.361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 2 diatas hasil dari keseluruhan indikator variabel yang diteliti dinyatakan valid dengan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,196) sehingga dapat disimpulkan Gairah Kerja, Lingkungan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

**2.Uji Reliabilitas**

Uji sejauh mana konsistensi item pernyataan setiap indikator dalam penelitian ini menggunakan (CA) *Cronbach's Alpha*, hasil tersebut menggambarkan reliabel dengan ketentuan *Cronbach's Alpha*  $>$  0,6. Hasil Uji konsistensi dengan menggunakan SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel 3:

Tabel 3

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Standar <i>Cronbach's Alpha</i>	Ket
1.	Gairah kerja	0,800	0,6	Reliabel
2.	Lingkungan kerja	0,812	0,6	Reliabel
3.	Kinerja karyawan	0,785	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2024)

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel yaitu Gairah kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja karyawan dengan hasil uji reliabilitas dari 22 pernyataan dan terdiri dari 30 responden dinyatakan reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,6.

**Hasil Analisis linear berganda**

Setelah melalui uji klasik yaitu uji Linieritas, Normalitas, Heteroskedastisitas dan uji Autokorelasi lolos maka dilanjutkan uji Analisis regresi linear berganda digunakan dalam menentukan pengaruh arah antara variable bebas dan variable terikat yaitu variable Gairah Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan UGTechnopark Kab.Cianjur

Tabel 4 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.093	3.345		-.626	.050
Gairah	.593	.137	.499	4.341	.000
Lingkungan	.907	.216	.484	4.203	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25

$$\text{Kinerja Karyawan} = 2.093 + 0,593 \text{ GK} + 0,907 \text{ LK} + e$$

### 1. Pengaruh Gairah Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi linear menunjukkan bahwa **gairah kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan** ( $B = 0,593$ ;  $t = 4,341$ ;  $p < 0,05$ ). Ini berarti semakin tinggi gairah kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Gairah kerja diukur melalui lima indikator (Stoian, 2018): *kegembiraan, daya hidup, identitas diri, motivasi diri, dan kemauan belajar*. Hasil kuesioner menunjukkan sebagian besar responden memiliki gairah kerja tinggi, meskipun masih terdapat 30% responden yang merasa ragu terkait kepemilikan terhadap pekerjaannya. Temuan ini diperkuat oleh wawancara dengan karyawan UGTechnopark yang menyatakan bahwa pekerjaan mereka menuntut kreativitas dan ketelitian. Gairah kerja membantu mereka tetap termotivasi dan menemukan metode baru yang berdampak positif pada hasil kerja.

Secara teori, hal ini sejalan dengan konsep **work passion harmonis dan obsesif** (Vallerand et al., 2008; Forest et al., 2011), di mana gairah kerja yang harmonis membantu individu menyukai pekerjaan secara internal dan berkontribusi positif terhadap kinerjanya. Penelitian ini mendukung temuan sebelumnya (Indriasari & Setyorini, 2018; Felicia, 2020; Ananda et al., 2023) yang menyatakan bahwa gairah kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi linier berganda bahwa variabel **lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan** ( $B = 0,907$ ;  $t = 4,203$ ;  $p < 0,05$ ).

Lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur dengan indikator suasana kerja, hubungan harmonis antar rekan kerja dan tersedianya fasilitas dalam menunjang kegiatan operasional organisasi. Hasil kuesioner menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa lingkungan kerja yang nyaman meningkatkan kinerja, meskipun 10% masih ragu akan dukungan lingkungan terhadap pelaksanaan tugas. Hasil penelitian di atas didukung oleh hasil wawancara dengan pegawai UGTechnopark bahwa Kerjasama antar lintas bagian dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dapat mendukung peningkatan produktivitas kerja.

Secara teori, temuan ini sesuai dengan konsep kinerja sebagai kontribusi perilaku terhadap tujuan organisasi (Koopmans dalam Lee, 2017). Karyawan yang bekerja dalam lingkungan kondusif cenderung lebih produktif dan inovatif. Hasil ini konsisten dengan penelitian terdahulu (Dhea & Krisnani, 2018; Adha et al., 2019; Gu, 2022; Yulia & Raden, 2023) yang menegaskan bahwa **lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan**

### KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah yang di ajukan dari hasil analisis data pada variabel-variabel yang bersangkutan, maka dapat di simpulkan bahwa hasil dari penelitian ini akan di rangkum sebagai berikut.

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel Gairah Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh gairah kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

**Peningkatan Gairah kerja** Perusahaan disarankan untuk terus membina dan meningkatkan gairah kerja karyawan, mengingat variabel ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui program pelatihan, penghargaan atas kinerja, pemberian tantangan kerja yang relevan, serta penciptaan iklim kerja yang mendukung pengembangan diri karyawan.

Perbaikan lingkungan kerja Non fisik Mengingat lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mendorong kinerja karyawan, perusahaan diharapkan untuk terus menjaga dan meningkatkan aspek-aspek lingkungan kerja, seperti pencahayaan, ventilasi, kebersihan ruang kerja, serta menciptakan hubungan interpersonal yang positif di antara sesama karyawan maupun antara atasan dan bawahan.

Penguatan tim kerja Melihat karakteristik pekerjaan di UGTechnopark yang membutuhkan kerja sama lintas tim dan zona, perusahaan disarankan untuk mengoptimalkan koordinasi dan kolaborasi antar bagian melalui sistem komunikasi yang efektif dan kegiatan yang dapat meningkatkan soliditas tim kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adha, K., Fadli, R., & Andriani, S. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 45–54.
- Alex, J. (2017). *Work Passion and Employee Engagement in the Context of Organizational Commitment*. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 15(2), 201–211.
- Amalia, N., & Fakhri, M. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(1), 15–24.
- Ananda, R., Sari, Y., & Arifin, Z. (2023). *Pengaruh Passion terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial*. *Jurnal Sains dan Manajemen*, 7(1), 33–40.
- Astakhova, M. N., & Porter, G. (2015). *Understanding the work passion–performance relationship: The mediating role of work engagement and job crafting*. *Journal of Organizational Behavior*, 36(3), 375–392.
- Bintoro, P., & Daryanto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gava Media.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management* (14th ed.). Pearson Education.
- Dhea, V., & Krisnani, H. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 55–63.
- Felicia, T. (2020). *Work Passion and Employee Performance in Startup Companies*. *Jurnal Psikologi*, 8(2), 81–90.
- Forest, J., Mageau, G. A., Sarrazin, C., & Morin, E. M. (2011). *“Work is my passion”: The different affective, behavioral, and cognitive consequences of harmonious and obsessive passion toward work*. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28(1), 27–40.
- Forest, J., Mageau, G. A., Crevier-Braud, L., Bergeron, É., Dubreuil, P., & Lavigne, G. L. (2021). *Passion at work: Determinants and outcomes*. *Journal of Positive Psychology*, 16(1), 1–15.
- Gu, X. (2022). *The Impact of Work Environment on Employees’ Performance*. *Journal of Business and Management Research*, 9(1), 18–25.
- Indriasari, R., & Setyorini, T. (2017). *Peran Gairah Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Psikologi*, 14(2), 95–102.
- Indriasari, R., & Setyorini, T. (2018). *Harmonious Passion sebagai Prediktor Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 60–70.
- Jayaweera, T. (2015). *Impact of work environmental factors on job performance, mediating role of work motivation: A study of hotel sector in England*. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 271–278.
- Johri, L. M., & Mehta, R. (2016). *Passion for Work: Its Implications for Organizational Effectiveness*. *Journal of Management and Strategy*, 7(3), 47–59.

- Kaswan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi Revisi. Alfabeta.
- Kasmir. (2016). *Etika Customer Service*. Prenadamedia Group.
- Lee, K. (2017). *Workplace behavior and performance: A review of conceptual models and recent research*. *Journal of Organizational Psychology*, 17(1), 10–20.
- Liwarto, M., & Kurniawan, B. (2015). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Kompetensi dan Motivasi*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 13(1), 44–50.
- Mahmudi. (2014). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP STIM YKPN.
- Malik, M. I., Nawab, S., Naeem, B., & Danish, R. Q. (2011). *Job Satisfaction and Organizational Commitment of University Teachers in Public Sector of Pakistan*. *International Journal of Business and Management*, 6(7), 17–26.
- Masitoh, H. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja*. *Jurnal Ilmiah*, 12(2), 29–35.
- Motowidlo, S. J. (2003). *Job Performance*. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 12, pp. 39–53). Wiley.
- Ramadhani, T. (2021). *Gairah Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). *Impact of working environment on job satisfaction*. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725.
- Robbins, S. P. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Sake, R. (2020). *Kinerja Pegawai dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 13–21.
- Samson, F., Odunayo, S., & Olusola, A. (2015). *Workplace Environment and Employee Performance in Nigeria's Banking Sector*. *International Journal of Business and Social Science*, 6(3), 34–42.
- Saydam, G. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Djambatan.
- Sidanti, A. (2015). *Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 25–34.
- Sigmundsson, H., Haga, M., & Hermundsdottir, F. (2020). *Passion, grit and mindset in young adults: Exploring the relationship and gender differences*. *New Ideas in Psychology*, 59, 100795.
- Stoian, C. (2018). *Work Passion and its Outcomes*. In *Conference Proceedings of the International Conference on Business Excellence*, 12(1), 917–925.
- Suwardi, H., & Daryanto. (2018). *Pengantar Manajemen*. Lembaga Penerbit FE UI.
- Supomo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenadamedia Group.
- Swijaya, B., & Basaria, D. (2020). *Hubungan Passion Kerja dan Inovasi Karyawan*. *Jurnal Psikologi Terapan*, 8(1), 12–18.
- Vallerand, R. J. (2010). *On passion for life activities: The dualistic model of passion*. *Advances in Experimental Social Psychology*, 42, 97–193.
- Vallerand, R. J., et al. (2003). *Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756–767.
- Widiasworo, Y. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 45–53.
- Winowod, T. (2020). *Work Passion and Employee Creativity: A Conceptual Review*. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 18(1), 23–31.
- Yulia, D., & Raden, H. (2023). *Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi Empiris pada Perusahaan Startup*. *Jurnal Manajemen Terapan*, 11(2), 70–82.