

Analisis Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Perindustrian dan Perdagangan Karawang

Bismi Khairi Muhamad¹, Budi Rismayadi², Wike Pertiwi^{3*}

Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

mn19.bismimuhamad@mhs.ubpkarawang.ac.id¹,

budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id², wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id³

Submitted: 02nd April 2023 | **Edited:** 27th May 2023 | **Issued:** 01st June 2023

Cited on: Muhamad, B. K., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Analisis Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Perindustrian dan Perdagangan Karawang. *INOVASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 10(1), 247-255.

Abstract

This research aims to analyze the Influence of the Work Environment on the Performance of Civil Servants in the Department of Industry and Trade (Disperindag) Karawang. Through a qualitative descriptive method using a case study, field observations, and document analysis. The results of this research indicate that an uncomfortable and non-conducive work environment leads to a decrease in the performance of civil servants in Disperindag Karawang, as evidenced by observations and interviews conducted with several work supervisors in Disperindag Karawang regarding workplace issues. Based on the qualitative descriptive analysis, it can be concluded that implementing new policies related to the work environment can improve employee performance, as a good and comfortable work environment creates conditions that can motivate employees to work. A good work environment is expected to enhance employee performance, benefiting both the organization and the employees.

Keywords: Work Environment; Employee Performance; Civil Servants in the Department of Industry and Trade (Disperindag)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN Disperindag Karawang. Melalui metode deskriptif kualitatif dengan menggunakan studi kasus, observasi lapangan, dan dokumen hasil kegiatan penelitian. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kurang kondusif menyebabkan penurunan kinerja pegawai ASN yang berdampak pada Disperindag Karawang, terbukti dari hasil observasi serta wawancara yang dilakukan terhadap beberapa pimpinan kerja ASN Disperindag Karawang bahwa adanya beberapa masalah terkait lingkungan kerja. Berdasarkan hasil analisis deskriptif kualitatif dapat disimpulkan bahwa dengan memberlakukan kebijakan baru terkait lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena adanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi/semangat pegawai untuk bekerja. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat membuat kinerja pegawai menjadi meningkat yang dapat memberikan manfaat baik bagi organisasi maupun pegawai.

Kata kunci: Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai; ASN Disperindag

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu aset penting di dalam kegiatan organisasi. Sumber daya manusia berperan sebagai pengelola dalam menjalankan suatu tugas serta tanggung jawab di instansi pemerintahan. Pegawai sebagai sumber daya manusia tentunya juga sangat berperan penting dalam keberhasilan suatu organisasi, karena di dalam pelaksanaannya pegawai senantiasa aktif berperan dalam proses perencanaan, pengembangan ide, serta penemuan gagasan-gagasan baru demi tercapainya tujuan organisasi yang telah direncanakan (Mukuan, 2021).

Setiap instansi mengharapkan memiliki sumber daya manusia yang sesuai dengan apa yang dibutuhkannya. Oleh karena itu, kinerja dari tiap individu yang berada dalam perusahaan atau instansi harus dapat memenuhi sasaran dan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai organisasi yang berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus kinerja pegawai yang baik. Jika, tidak kinerja yang buruk tersebut akan mempengaruhi perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Simamora dalam (Sitanggung, 2021) menyatakan Masalah yang ditimbulkan oleh kinerja akan sangat mempengaruhi bagi perusahaan secara langsung.

Menurut (Mangkunegara, 2014) lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang digunakan pada lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja yang positif sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, namun apabila adanya hambatan- hambatan negative pada lingkungan kerja akan terjadi penurunan kinerja pada karyawan (Wiwin Winarsih, 2020).

Sesuai dengan Peraturan Bupati Karawang No. 63 tahun 2016, Bab III , Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang adalah salah satu instansi pemerintahan yang memiliki tugas dalam bidang industry dan perdagangan, didalamnya terdapat banyak sekali bentuk-bentuk pelayanan publik baik perijinan, pengembangan, kerjasama, ekspor import daerah, serta kebijakan dan peraturan dibidang perdagangan baik dalam maupun luar negeri. Pembangunan sector industry secara intensif dan perdagangan yang kokoh diarahkan untuk menumbuh kembangkan industry dan perdagangan konsumen dalam menghadapi persaingan global. Untuk bisa memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat, tentu harus didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif dan bersahabat.

Dalam melaksanakan tugas tersebut Dinas Perindustrian dan Perdagangan dituntut untuk melaksanakannya dengan transparan, akuntabel, efektif, dan efisien sesuai dengan prinsip-prinsip good governance secara profesional. Oleh karena itu pemerintahan daerah selalu melakukan Penilaian Capaian Kerja pada ASN setiap tahunnya.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Karawang yang bergerak dibidang industry dan perdagangan didalamnya memiliki banyak pegawai yang dimana masing-masing mempunyai tugas dan kewajiban yang berbeda. Dengan adanya penilaian capaian kerja yang dilakukan oleh pemerintah daerah, manajemen Disperindag harus bisa mengelola dan menjaga kinerja SDM tersebut agar instansi mencapai target dan penilaian yang bagus diantara instansi pemda lainnya.

Pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Karawang belakangan ini sedikit mengalami kemunduran, misalnya ketika menjelang siang hari kebanyakan karyawan tidak nyaman bekerja karena udara panas yang disebabkan pendingin ruangan yang kurang dingin dan memilih untuk beristirahat lebih awal tidak sesuai dengan peraturan. Selain itu, keadaan dalam kantor yang cukup bising dikarenakan letak instansi yang berada dipinggir jalan utama menuju kawasan industry dan toll Karawang Barat, dan beberapa hasil kerja yang kurang memuaskan seperti berkurangnya kinerja pegawai dalam bekerja yang dibuktikan pada penilaian capaian kerja. Kinerja karyawan diukur pada nilai tinggi atau rendah maupun baik atau buruk dari hasil kerja yang didapatkan. Hasil dari kinerja seorang karyawan bergantung dari faktor-faktor yang memengaruhi kinerja orang tersebut. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja itu sendiri (Lyta Lestary, 2021).

Lingkungan kerja sangat berpengaruh pada produktivitas kinerja pegawai, baik itu lingkungan kerja fisik maupun non-fisik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad et al., 2022) bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai karena lingkungan kerja dapat meningkatkan ketenangan beserta kegairahan dalam bekerja, dengan meningkatnya kegairahan dalam bekerja maka kinerja pegawai juga pastinya akan lebih meningkat. Tetapi bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Cahya Widuri, 2019) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui lingkungan kerja yang ada pada Disperindag Karawang, dan apa saja permasalahan pada lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, serta mencari permasalahan dan solusi yang dapat memberikan manfaat sebagai perbaikan bagi pegawai dan pimpinan unit kerja.

LANDASAN TEORI

Manajemen

Menurut (Hasibuan, 2016) manajemen ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Management merupakan pengerjaan dan studi mengatur, memilah, menggabungkan, membimbing serta mengatur SDM untuk mencapai tujuan yang sudah di tentukan terlebih dahulu (Firmansyah, 2018:4). Manajemen dapat diartikan sebagai pengelolaan pekerjaan dengan memanfaatkan sumber daya organisasi melalui orang lain untuk mencapai sebuah sasaran atau tujuan dengan pelaksanaan proses fungsi-fungsi POLC (*Planning, Organizing, Leading, dan Controlling*) (Juli Ismanto, 2020).

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat diambil sintesa bahwa manajemen adalah ilmu yang mengatur proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan atau sasaran tertentu.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Abdurrahmat, 2018:11), sumber daya manusia adalah merupakan kekayaan yang paling penting, yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. Menurut (Hasibuan, 2017:244), sumber daya

manusia adalah kemampuan terpadu dari pemeliharaan dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut (Hamali, 2016:2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi terhadap keterampilan, motivasi, dan manajemen pengelolaan dan pengembangan sumber daya.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat diambil sintesa bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan pegawai atau anggota melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kerja pegawai agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam (Nuraini, 2015:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Menurut (Anam, 2018:46) lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling pegawai sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Sedangkan menurut (Budi Rismayadi et al., 2019) lingkungan kerja adalah kehidupan sosial psikologis, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat diambil sintesa bahwa lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan , yang secara otomatis mampu untuk menciptakan kinerja yang baik dari pegawai tersebut.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara dalam (Nasution, 2020), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Hasibuan, 2017) menambahkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Sinambela dalam (Wike Pertiwi & Citra Savitri, 2021) mengemukakan bahwa kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasilnya.

Berdasarkan penjelasan pengertian-pengertian diatas maka dapat diambil sintesa bahwa kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu ukuran perbandingan, baik buruknya aktivitas organisasi melalui hasil-hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah deskriptif kualitatif. Menurut (Sugiyono, 2016:9) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme atau dengan pendekatan secara studi kasus.

Peneliti dalam menentukan subjek penelitian menggunakan teknik purposive sampling yang dimana menurut (Sugiyono, 2018:138) adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel

yang akan diteliti. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 7 (tujuh) orang pegawai yang terdiri dari Kepala Dinas, Sekretariat, Staff Bidang Perdagangan, Staff Bidang Industri, Staff Bidang Metlinkon, Staff Bidang Tamben dan Staff UPTD Pasar.

Dalam penelitian kualitatif ini, peneliti menggunakan teknik triangulasi. Menurut (Candra Wijaya, 2016:120) triangulasi data merupakan teknik pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Jenis triangulasi dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber dan triangulasi teori.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan penyajian data observasi dan wawancara yang telah dikumpulkan oleh peneliti bahwa permasalahan yang ada pada Disperindag Karawang terkait lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ASN Disperindag Karawang, sebagai berikut:

Data Observasi

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti diperoleh hasil berdasarkan indikator lingkungan kerja yang diambil dari teori (Sedarmayanti, 2017) yang mencakup 12 indikator yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Penilaian Lingkungan Kerja

Indikator Lingkungan Kerja	Kondisi
Penerangan / Cahaya	Kurang, karena lampu ruangan yang jarang diperhatikan
Temperatur atau Suhu Udara	Kurang, karena suhu udara dari AC kurang dingin. Hal ini disebabkan karena jarang nya perawatn pada AC
Kelembapan	Kurang, Ditemukan nya jamur pada atap-atap ruangan kantor
Sirkulasi udara	Kurang karena minimnya ventilasi atau penggunaan exhaust fun
Kebisingan & Getaran	Cukup bising, karena letak kantor dipinggir jalan Utama ke arah Kawasan Industri dan Toll Karawang Barat
Keamanan	Keamanan baik, karena selalu ada pemeriksaan yang dilakukan oleh petugas keamanan untuk tamu dan dilakukan pengecekan setaip harinya pada kantor
Bau tidak sedap	Kurangnya kepedulian pada kebersihan kamar mandi, yang menimbulkan bau tidak sedap
Tata warna	Kurang, Warna cat pada lingkungan kantor sedikit kusam
Dekorasi	Baik, adanya bingkai-bingkai foto yang tidak berlebihan
Perhatian dan dukungan atasan/rekan kerja	Kurang, karena masing-masing pegawai focus pada diri mereka
Kerjasama antar kelompok	Baik, karena jika ada permasalahan terkait pekerjaan dilakukan nya diskusi
Kelancaran komunikasi	Baik, masih berjalannya komunikasi antar pegawai

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai hasil dari observasi terkait penilaian lingkungan kerja pada Disperindag Karawang tahun 2023 bahwa dari 12

indikator lingkungan kerja masih banyak nya kondisi yang kurang dan yang memiliki kondisi baik hanya 4 dari 12 indikator. Indikator tersebut ialah keamanan, dekorasi, kerjasama antar kelompok dan kelancaran komunikasi, hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja pada Disperindag Karawang perlu adanya perbaikan dan perhatian lebih.

Berdasarkan hasil pengamatan tersebut juga sesuai dengan tabel rekapitulasi penilaian kinerja tahun 2022 pada Disperindag 2022 yang mengalami penurunan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. Rekapitulasi Target Rata-rata Penilaian Kinerja Pegawai Disperindag Karawang tahun 2022

No	Bulan	Penilaian Kinerja	Kategori
1	Januari	80	Baik
2	Februari	80	Baik
3	Maret	82	Baik
4	April	70	Cukup
5	Mei	85	Baik
6	Juni	78	Baik
7	Juli	70	Cukup
8	Agustus	72	Cukup
9	September	72	Cukup
10	Oktober	70	Cukup
11	November	75	Cukup
12	Desember	70	Cukup
Rata-rata		75	Cukup

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2023

Tabel 3. Standar Penilaian Kinerja Pegawai ASN

No	Nilai	Kategori
1	91-100	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	65-75	Cukup
4	51-64	Kurang
5	0-50	Buruk

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat rekapitulasi target rata-rata penilaian kinerja pegawai ASN Disperindag Karawang pereode Januari – Desember tahun 2022 mendapatkan nilai 75 dengan kategori cukup.

Data Wawancara

Berdasarkan penyajian data wawancara terhadap 7 orang narasumber yang telah dikumpulkan oleh penulis maka data terlebih dahulu dianalisis dengan tahapan mulai dari reduksi data, penyajian data dan mengambil kesimpulan lalu diverifikasi. Sehingga hasil analisis data bisa disampaikan sebagai berikut:

1. Ketika menjelang siang hari kebanyakan karyawan tidak nyaman bekerja karena hawa panas yang disebabkan pendingin ruangan yang kurang dingin dan memilih untuk beristirahat lebih awal tidak sesuai dengan peraturan.

2. Keadaan dalam kantor yang cukup bising dikarenakan letak instansi yang berada dipinggir jalan utama menuju kawasan industry dan toll Karawang Barat
3. Menurut pendapat dari beberapa narasumber bahwasannya warna yang ada di ruang lingkup agak kusam dan membuat pantulan cahaya yang minim sehingga tidak terlalu terang dalam pencahayaan.
4. Menurut pendapat dari beberapa narasumber bahwasannya kurangnya kepedulian terhadap kebersihan fasilitas umum milik bersama, seperti toilet yang kebersihannya hanya menunggu dibersihkan oleh OB yang ada.
5. Beberapa hasil kerja yang kurang memuaskan seperti berkurangnya kinerja pegawai dalam bekerja yang dibuktikan pada penilaian capaian kerja.
6. Menurut pendapat dari beberapa narasumber bahwasannya penyebab dari penurunan kinerja dipicu karena lingkungan kerja yang kurang nyaman.
7. Menurut pendapat dari beberapa narasumber perlu dibuatkan kembali kebijakan baru terkait lingkungan kerja, yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut pendapat dari beberapa narasumber perlu dikaji ulang perihal kebijakan yang sudah ada terkait kinerja pegawai agar meminimalisirkan pelanggaran.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan temuan dilapangan selama penulis melaksanakan penelitian pada ASN Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang kurang nyaman serta kurang kondusif sangat mempengaruhi hasil kinerja pegawai ASN Disperindag Karawang. Bisa dilihat pada tabel 1 bahwa dari 12 indikator lingkungan kerja masih banyak nya kondisi yang kurang dan yang memiliki kondisi baik hanya 4 dari 12 indikator. Indikator tersebut ialah keamanan, dekorasi, kerjasama antar kelompok dan kelancaran komunikasi, hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja pada Disperindag Karawang perlu adanya perbaikan dan perhatian lebih.
2. Adanya penurunan kinerja pegawai selama periode Januari-Desember 2022 pada Disperindag yang dimana mendapatkan penilaian 75 di kategori Cukup. Hal tersebut tentu merupakan dampak penurunan penilaian pada lingkungan kerja.
3. Permasalahan yang terjadi terkait lingkungan kerja seperti pendingin ruangan yang kurang maksimal, kebisingan yang terjadi karena lokasi yang berada di Jalanan Utama menuju Kawasan Indusitri dan toll Karawang Barat dan warna yang ada di ruang lingkup agak kusam dan membuat pantulan cahaya yang minim sehingga tidak terlalu terang dalam pencahayaan. Dan juga kurangnya ventilasi dan exhaust fun yang menyebabkan udara dalam lingkup kantor lembab dan muncuk jamur pada langit-langit kantor.
4. Kurangnya kepedulian dari masing-masing pegawai ASN Disperindag sangat mempengaruhi tingkat kenyamanan pada Lingkungan Kerjanya.
5. Dengan memberlakukan kebijakan baru terkait lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Setelah dilakukan analisis dan identifikasi masalah, maka penulis mempunyai solusi dari permasalahan yang ditemukan, diantaranya sebagai berikut:

1. Dilakukannya penjadwalan rutin terkait maintenance pada pendingin ruangan setiap satu bulan sekali.
2. Dipasang alat peredam suara pada ruangan yang memang dekat dengan area bising jalanan, agar meminimalisir suara bising dalam ruangan.
3. Perlu dilakukannya pengecekan ulang setiap 3 bulan sekali atau 6 bulan sekali agar tampilan dalam ruangan maupun luar ruangan terlihat bagus dan indah.
4. Diberlakukannya sanksi bagi siapa saja yang tidak menjaga kebersihan toilet maupun area kerjanya masing-masing.
5. Bagi karyawan yang keluar tempat kerja pada saat jam kerja dengan keperluan pribadi diwajibkan untuk membuat surat perizinan guna untuk memonitoring karyawan dan meminimalisir terjadinya absensi kosong.

Adapun saran terhadap penelitian yang penulis lakukan terkait Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada ASN Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang ialah:

1. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawainya, oleh karena itu Disperindag Karawang harus lebih memperhatikan kembali terkait pemasalahan yang ada pada lingkungan kerja
2. Pimpinan unit kerja agar memberikan peringatan dan sanksi bagi ASN yang melakukan pelanggaran dengan peraturan yang ada dalam instansi yang akan berdampak pada hasil kinerja yang dihasilkan.
3. Adanya perhatian yang lebih terhadap kebersihan lingkungan yang ada di sekitarnya.
4. Lebih rutin untuk melakukan pengecekan terhadap fasilitas yang telah tersedia pada Disperindag Karawang.
5. Untuk peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan rujukan untuk menulis penelitian selanjutnya, dan diharapkan peneliti selanjutnya bisa menggunakan variabel yang tidak terdapat pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (3rd ed.). Rineka Cipta.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirāsāt: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56.
- Budi Rismayadi., Lupita, D. W., , & Patricia, F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya kerja, Terhadap kepuasan kerja Tenaga kesehatan (Study Kasus pada Puskesmas di Kecamatan Kotabaru Karawang). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 5(1), 61–73.

- Cahaya Widuri Wulan. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha). *Carbohydrate Polymers*, 6(1), 5–10.
- Candra Wijaya, D., & Rifa'i, M. (2016). Dasar Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efesien. In *Perdana*.
- Firmansyah, A. (2018). *Perilaku konsumen: (sikap dan pemasaran)*. Deepublish.
- Hamali, A. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Center for Academic Publishing Servive.
- Hasibuan, D. H. M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Perkasa.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Juli Ismanto. (2020). *Manajemen Pemasaran* (1st ed., Issue 1). Unpam Press.
- Lyta Lestary, H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198.
- Mangkunegara, P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Mukuan, A. S. (2021). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Kantor Pusat. *Jurnal Studi Riset Manajemen*, 1(1), 180–190.
- Nasution, S. L. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 88–94.
- Nuraini. Marzolina S. I. (2015). *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Cabang Kebun Inti kecamatan Tapung Kabupaten Kampar*. 2, 1–13.
- Prof.Dr.Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2017). Bedah Buku Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Pengantar. In *Universitas Dr. Soetomo*.
- Sitanggung, D. V. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau*.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Wike Pertiwi, & Citra Savitri. (2021). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 7(1), 63–77.
- Wiwin Winarsih, Aries Veronica, E. (2020). *Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Prima Karsa Palembang Wiwin Winarsih 1, Aries Veronica 2 , Efidiyana 3 2*. 181–191.