

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD MUNCULAGUNG

Oleh : **Bambang Nurakhim, Nurul Wahdini dan Debby Hernita Damanik**
Email: bambangnurakhim@stimaimmi.ac.id

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan ud muncul agung. Dengan menggunakan data kuantitatif.

Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada ud muncul agung dimana sesuai dengan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bisa dilihat dengan data-data melalui hasil beberapa pertanyaan yang ada didalam instrument kuesioner.

Dalam hal ini, bisa disimpulkan bahwa pentingnya memperhatikan lingkungan disekitar sehingga pekerjaan tidak terhambat oleh adanya beberapa faktor yang bisa menghambat pekerjaan salah satunya adalah tempat dan kenyamanan kerja.

Kata kunci : Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, untuk menjalankan kegiatan demi mencapai tujuan memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan saling berpengaruh. Salah satu faktornya adalah sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan. Oleh karena itu, sebuah organisasi dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam aktivitas yang dilakukan di perusahaan. Peran sumber daya manusia khususnya karyawan, merupakan aset utama dari suatu perusahaan yang penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan (Gomes, 2016). Dalam hal ini, agar aktivitas organisasi berjalan dengan baik, maka organisasi harus memiliki karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi serta berusaha untuk mengelola organisasi secara optimal sehingga kinerja karyawan akan bertingkat. Tetapi, kenyataannya masih banyak kendala yang dihadapi pengelola sumber daya manusia, seperti rendahnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat menghambat pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) memang aspek penting dalam suatu institusi atau organisasi yang perlu dibangun dan digali agar

diperoleh tenaga kerja yang berkualitas. Untuk itu dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang sempurna. Pengelolaan tersebut disebut dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat (Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan, 2016)

Kinerja karyawan adalah serangkaian perilaku karyawan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif terhadap penyelesaian tujuan organisasi (Suwondo dan Sutanto, 2015). Menurut Mamik (2010), kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Jika tujuan yang ingin dicapai dengan baik sesuai keinginan, maka kinerja dinyatakan baik dan sukses. Maka dari itu, kinerja karyawan mengacu kepada keberhasilan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen perusahaan yang paling serius karena berhubungan erat dengan keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang

* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta

mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Kuswandi (2005:27) bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain : kemampuan kerja, lingkungan kerja karyawan, kepuasan karyawan, kepemimpinan, dan motivasi.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992:25). Selanjutnya menurut Sedarmayati (2001:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pekerja pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik. Lingkungan kerja yang mendukung pekerja untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika pekerja berada di lingkungan yang tidak memadai dan tidak mendukung pekerja secara optimal akan membuat pekerja yang bersangkutan menjadi malas, tidak produktif sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Seorang pimpinan dan manajer harus sangat memperhatikan lingkungan kerja dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja itu sendiri mempunyai dua dimensi yaitu dimensi fisik (pencahayaan, kebersihan, kenyamanan ruangan, dan lain-lain) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan juga termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia di dalam organisasi, baik antara atasan maupun bawahan, antar rekan kerja, dan lain-lain). Oleh karena itu, manajer dan pimpinan harus menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan efektif dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sinergi dan partisipasi antar kelompok, memberikan penghargaan atas kemajuan dan keberhasilan tim, menciptakan hubungan baik antara pemimpin dan karyawan, antara karyawan satu dengan karyawan yang lain, dan sebagainya.

Kondisi ini pun terjadi di UD Muncul Agung karena untuk meningkatkan hasil kinerja suatu perusahaan, tergantung pada lingkungan kerja. UD Muncul Agung merupakan usaha dagang yang

menyediakan material berupa bahan bangunan seperti : bata ringan, semen, besi, pasir, bata merah, dan lain-lain. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, keadaan lingkungan kerja UD Muncul Agung belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman. Luas ruang kerja yang belum memadai karna terhalang oleh beberapa barang yang disimpan didalam toko menghalangi ruang gerak karyawan, suara-suara mesin yang berbunyi keras yang mengganggu kenyamanan pembeli serta kenyamanan para karyawan, pimpinan perusahaan yang kurang peduli terhadap karyawan, kurangnya hubungan baik antar sesama karyawan, dan kurangnya kesadaran pimpinan perusahaan untuk memberikan fasilitas yang sesuai terhadap para karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Manajemen adalah sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Secara etimologi kata manajemen diambil dari bahasa Perancis kuno, yaitu *management*, yang artinya adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen dapat juga didefinisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif.

Menurut Mary Parker Follet, pengertian manajemen adalah sebuah seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Dengan kata lain, seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Sedangkan Menurut Ricky W. Griffin, pengertian manajemen adalah sebuah proses perencanaan, proses organisasi, proses koordinasi, dan proses kontrol terhadap sumber daya untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Efektif berarti tujuan dapat tercapai sesuai rencana, sedangkan efisien artinya tugas dijalankan dengan benar, terorganisir, dan selesai sesuai jadwal.

Menurut James A. F. Stoner, pengertian manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, leadership, serta pengendalian upaya dari anggota organisasi tersebut serta penggunaan sumber daya yang tersedia di organisasi tersebut guna mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, Manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya.

MSDM atau Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu fungsi dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang fokus pada kegiatan rekrutment, pengelolaan dan pengarahannya untuk orang-orang yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Divisi HR yang mengelola manajemen SDM ini akan menyediakan pengetahuan (tentang perusahaan), peralatan yang dibutuhkan, pelatihan, layanan administrasi, pembinaan, saran hukum, serta pengawasan dan manajemen talenta.

Menurut Mutiara S. Panggabean Manajemen SDM adalah suatu proses manajemen yang terdiri dari pengorganisasian, perencanaan, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan yang berhubungan dengan analisis pekerjaan, pengadaan, evaluasi pekerjaan, pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Henry Simamora Manajemen Sumber Manusia adalah pendayagunaan, penilaian, pengembangan dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Sumber daya manusia saat ini memiliki pengaruh besar pada sebuah perusahaan, dimana sekarang berada pada perubahan lingkungan bisnis yang sulit untuk diprediksi dan tidak lagi berada pada lingkungan bisnis yang stabil. Kegiatan bisnis tidak lagi hanya dijalankan berdasarkan aturan saja, akan tetapi dikendalikan juga oleh visi dan nilai. Oleh karena itu, memerlukan kemampuan sumber daya manusia yang dapat diandalkan, yang memiliki wawasan, kreatifitas, pengetahuan, dan visi yang sama dengan visi perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerjaan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja itu sendiri mengalami perubahan-perubahan sehingga organisasi atau perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah organisasi yang bisa menyesuaikan diri dengan

perubahan lingkungan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman terhadap karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosional para karyawan. Jika karyawan merasa tidak aman dan nyaman berada di lingkungan kerja tersebut maka produktifitas para karyawan akan menurun. Kebalikannya, jika para karyawan merasa aman dan nyaman berada di lingkungan tersebut, maka mereka akan bekerja secara efisien, produktif, serta merasa betah berada di lingkungan tersebut.

Menurut Bambang (1991:122), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001:12).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah aksi, bukan peristiwa. Yaitu aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan hasil langsung. Pada dasarnya, kinerja adalah sesuatu yang individual, karena setiap karyawan memiliki kemampuan berbeda untuk melakukan pekerjaannya. Kinerja tergantung pada kombinasi keterampilan, upaya, dan peluang yang diperoleh. Ini berarti bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan karyawan selama periode tertentu dan fokusnya adalah pada pekerjaan karyawan dalam periode tertentu. Kinerja berarti pekerjaan kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan seorang karyawan ketika ia melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas dari sesuatu yang dihasilkan atau dilakukan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Menurut Undang-Undang No.13 tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pengertian tenaga kerja yang digunakan di Indonesia adalah penduduk yang sudah bekerja, sedang mencari pekerjaan dan melakukan kegiatan-kegiatan lain, seperti : bersekolah, mengurus rumah tangga dan lain-lain.

Menurut Prawirosentono (1999) Kinerja adalah pekerjaan seseorang, sekelompok orang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan kekuasaan dan tanggung jawabnya masing-masing yang berusaha untuk mencapai tujuan organisasi yang dimaksud, tidak melanggar hukum, etis dan moral. Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2010) kinerja karyawan dirangkum dalam hal kualitas, kuantitas, jam kerja dan kolaborasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Minner (1990) kinerja karyawan adalah bagian dari seseorang yang harus bekerja dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Metode deskriptif (Nazir, 2005: 89) adalah metode studi untuk menentukan fakta dengan interpretasi yang tepat, dimana termasuk didalamnya stufi untuk melukiskan secara akurat sifat-sifat dari beberapa fenomena kelompok dan individu, serta studi untuk menentukan frekuensi terjadinya suatu keadaan untuk meminimalkan bias dan memaksimalkan reliabilitas.

Sedangkan metode verifikatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kualitas antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis melalui suatu perhitungan statistik sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel Hasil Uji Validitas Pernyataan Untuk Masing-Masing Variabel Dari Lingkungan Kerja

NO	Pernyataan	r-hitung	r-kritik	Kriteria
1	Lokasi kerja yang sempit membuat saya tidak nyaman dalam bekerja	0,479	0,3	Valid
2	Lokasi kerja yang kecil membuat saya sukar untuk bebas bergerak	0,303	0,3	Valid

NO	Pernyataan	r-hitung	r-kritik	Kriteria
3	Semangat kerja yang berkurang karena lokasi kerja yang sempit	0,581	0,3	Valid
4	Terbatasnya fasilitas kerja menghambat kecepatan kerja saya dalam mengerjakan tugas	0,654	0,3	Valid
5	Kenyamanan membantu proses kerja yang efektif dan efisien	0,386	0,3	Valid
6	Hubungan kerja antara atasan dengan pegawai meningkatkan semangat kerja dalam bekerja	0,795	0,3	Valid

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r tabel dengan ketentuan r tabel sebesar 0,3 maka butir pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid. Artinya butir pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan sah untuk diujikan.

Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas Lingkungan Kerja

Tabel IV.24

Hasil Perhitungan Reliabilitas Lingkungan Kerja
 Reliability Statistics

NO	Pernyataan	r-hitung	r-kritik	Kriteria
1	Saya datang tepat waktu dengan diterapkannya kedisiplinan kerja	0.675	0,3	Valid
2	Kenyamanan kerja meningkatkan kerajinan pegawai	0,663	0,3	Valid
3	Perhatian pemimpin meningkatkan tanggungjawab pegawai	0,526	0,3	Valid
4	Semangat kerja meningkatkan dengan suhu ruangan yang normal	0,780	0,3	Valid
5	Kerajinan semakin tinggi karena ketentrangan kerja	0,648	0,3	Valid
6	Fasilitas yang ada menghambat kecepatan dalam melaksanakan tugas	0,622	0,3	Valid

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel IV.24 maka diperoleh nilai Cronbach's Alpha dari variabel Lingkungan Kerja adalah 0,706. Karena variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,706 lebih besar

dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dari variabel Lingkungan Kerja adalah reliabel

Pengujian Reliabilitas Kinerja Karyawan

Tabel IV.25
 Hasil Realibilitas Kinerja Karyawan
 Reliability Statistics

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.706	4

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel IV.25 maka diperoleh nilai cronbach's Alpha dari variabel Kinerja Karyawan adalah 0,762. Karena variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,762 lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel.

Koefisien Determinasi

Tabel Hasil
 Uji Koefisien Determinasi
 Model Summary

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.762	6

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan maka hasil penelitian yang diperoleh nilai r^2 sebesar 0,329. Maka selanjutnya untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel X (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) dalam penelitian ini menggunakan koefisien determinasi r^2 yang hasilnya dinyatakan dalam persentase adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= (0,329)2 \times 100\% \\ &= 0,108 \times 100 \\ &= 10,8\% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diatas maka diperoleh nilai r^2 sebesar 10,8%. Artinya bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 10,8% terhadap Kinerja Karyawan di UD Muncul Agung. Sedangkan 89.2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian yang dilakukan.

Regresi Linear Sederhana

Tabel Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.329a	.108	.096	2.13002

a. Predictors: (Constant), X

Sumber: Data Diolah SPSS

Berdasarkan tabel maka diperoleh bilangan konstanta (a) sebesar 14,284 dan koefisien variabel (b) Lingkungan Kerja sebesar 0,389. Dengan demikian dapat ditentukan persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Y &= a + bX \\ Y &= 14,284 + 0,389 X \end{aligned}$$

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat disimpulkan dari masing-masing variabel adalah:

Konstanta sebesar 14,284 diartikan bahwa variabel X jika tetap atau tidak mengalami penambahan atau penurunan maka Kinerja Karyawan akan sebesar 14,284.

Koefisien variabel X sebesar + 0,389 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan persepsi terhadap variabel Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar + 0,389 satuan.

Hasil Uji t

Tabel IV.29 Hasil Perhitungan Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.284	3.157		4.524	.000
	Lingkungan kerja	.389	.131	.329	2.972	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.32 hasil perhitungan uji t diketahui nilai t hitung sebesar 2.972 dengan nilai t tabel :

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= n-k \\ &= 75-2 \\ &= 73 \\ &= 1.667 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka 2.972 > 1.667 dengan nilai signifikan 0,004 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, bahwa variabel independen (Lingkungan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) pada UD Muncul Agung

KESIMPULAN

Lingkungan kerja UD Muncul Agung berada dalam kategori baik. Hal ini berarti UD Muncul Agung memperhatikan lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan. Hal ini berkaitan erat dengan pengaruh kinerja karyawan, apabila lingkungan kerja nyaman maka semangat kerja mereka akan lebih baik.

Kinerja karyawan UD Muncul Agung masuk dalam kategori sedang. Artinya motivasi yang dimiliki oleh para karyawan harus ditingkatkan dan masih perlu diperbaiki. Karena kinerja karyawan erat hubungannya terhadap tugas yang diberikan oleh karyawan.

Dan untuk hasil pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana t hitung lebih besar dari t tabel, maka hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Academia.edu, Pengantar Manajemen Karangan T. Hani Handoko diposting oleh Faisal diakses pada https://www.academia.edu/12124668/BUKU_KARYA_T_HANI_HANDOKO
- Anakciremai. 2008, Mei 30. Dasar dan Teknik Pengawasan (Controlling). Diakses dari <http://www.anakciremai.com/2008/05/makalah-manajemen-tentang-pengertian.html>
- Bacal, 2012 : 8). Bacal, Robert, 2011. Performance Management Eko Santoso,
- Bambang, Kusriyanto. 1991. Meningkatkan Produktivitas Karyawan. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002 .Manajemen Sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi perkasa
- Kuswandi. 2005. Cara Mengukur Kepuasan Kerja. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Mamik. 2010. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Majalah Ekonomi. Tahun XX. No. 1 April 2010. Universitas Brawijaya. Malang.
- Masmalven.com, Pengertian Manajemen: Fungsi, Tujuan, Unsur, dan Jenis-Jenis. Diakses pada <https://www.masmalven.com/2020/09/pengertian-manajemen.html>
- Muchlisin, Riadi. 2014, Januari 17. Pengertian, Jenis, Dan Manfaat Lingkungan Kerja. Diakses dari <https://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-jenis-manfaat-lingkungan-kerja.html>
- Nitisemito, Alex S. 1992. Manajemen Personalialia. Ghaila Indonesia: Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Edisi ketiga. Bandung: CV. Mandar Maju
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship), 17(2). <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.145-154>
- Unknown. 2017, April 30. Pengaruh Manejemn Sumber Daya Manusia Terhadap Keuntungan Perusahaan. Diakses dari https://mynewbloganadialee.blogspot.com/2017/04/pengaruh-manajemen-sumber-daya-manusia_30.html