

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Petro Energi Palembang

Deris Diwata Prawira¹⁾, Susi Handayani²⁾, M. Kurniawan³⁾

Universitas Indo Global Mandiri

Email: derisdiwataprawira@icloud.com ¹⁾, susi@uigm.ac.id ²⁾, kurniawan@uigm.ac.id ³⁾

Abstract

This study aims to determine the effect of the work environment on employee performance at PT Cahaya Petro Energi Palembang. This study utilized quantitative research methods, in this study involved as many as 35 employees at PT Cahaya Petro Energi Palembang, the source of data obtained through primary data and secondary data. Data collection techniques utilized questionnaire. The data analysis technique utilized a Likert scale, and data was analyzed by simple linear regression. Based on the data obtained after reprocessing, the results of research on the effect of the work environment on employee performance at PT Cahaya Petro Energi Palembang, conclusions can be depicted. The results of the t-test show that the work environment variable has a value of t count (6.852) > t table (2.034). That means that the work environment has a significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R Square) is 0.587 indicates the magnitude of the contribution of the work environment to employee performance is 58.7%, and the remaining 41.3% was affected by other variables not included in this study. This study is expected to provide benefit for PT Cahaya Petro Energi Palembang.

Keyword: human resources management, work environment, employee performance

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resources*, serta ada yang mengartikan *manpower management*, serta ada yang menyetarakan dengan sumber daya manusia dengan personal. Akan tetapi pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin lebih tepat adalah *human resources management* (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia untuk memajukan suatu organisasi atau perusahaan (Sutrisno, 2016:5).

Sumber daya manusia yang baik akan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah direncanakan, maka perusahaan perlu memberikan pengarahan kepada karyawannya agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya, untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat ditempuh dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Zainal dkk 2016). Menjadi tantangan bagi perusahaan untuk mempertahankan kinerja karyawannya karena keberhasilan atau pencapaian manajemen berdasarkan pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, keberlangsungan perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya, dengan kata lain, semakin efektif sumber daya manusia maka semakin efektif perusahaan.

Menurut (Suwondo dan Sutanto, 2015) Kinerja karyawan adalah serangkaian perilaku karyawan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif terhadap penyelesaian tujuan

organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Dimana lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian yaitu, fisik dan non fisik, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja juga harus diperhatikan oleh manajemen, karena lingkungan berpengaruh langsung terhadap para karyawan yang berada di perusahaan tersebut, lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Nurtjahjono, 2014). Selanjutnya menurut (Farizki dan Wahyuati, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas, lingkungan sekitarnya, metode kerjanya dimana seseorang bekerja, serta peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

2. Kajian Literatur

2.1 Manajemen

Menurut Koontz (2015) menyatakan bahwa manajemen adalah seni yang paling produktif selalu didasarkan pada pemahaman terhadap ilmu mendasarinya. Namun ruang lingkup manajemen tidak terbatas hanya pada leader. Karena kepemimpinan hanyalah bagian dari manajemen. Sebagaimana yang telah disebutkan bahwa manajemen itu adalah seni dalam mengelola. Sebuah seni tentunya tidak hanya menggunakan satu metode semata. Metode yang digunakan haruslah banyak untuk kemudian menjadikannya sebagai seni yang bernilai tinggi. Begitu pula dengan manajemen. Untuk menata sebuah sistem harus memiliki manajemen yang baik dan hadal agar sistem tersebut bisa berjalan sebagaimana mestinya selanjutnya (Terry, 2015) menyatakan bahwa manajemen bahwa manajemen merupakan proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain. Pengertian dari manajemen sering kali berbeda penjelasan dan mempunyai sudut pandang yang berbeda dari para ahli. Namun dalam hal visi dan tujuannya, kesemua pengertian tersebut akan selalu mengerucut kepada satu hal, yaitu pengambilan keputusan. Di dalam keseharian kita sering kali mendengar tentang manajemen, sejatinya bermakna seni dalam mengelola dan mengatur. Seni tersebut menjadi krusial dalam rangka menjaga kestabilan sebuah entitas bisnis atau perusahaan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2014) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pelaksanaan pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan prestasi kerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Dengan demikian unsur sumber daya manusia menjadi faktor kunci keberhasilan perusahaan yang harus di pertahankan dalam suatu organisasi.

2.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang

berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja.

Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Menurut Siagian (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Sedarmayanti (2013) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja. Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasanyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
- b. Peralatan kerja yang memadai Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya didalam perusahaan.
- c. Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.
- d. Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a. Hubungan rekan kerja setingkat Indikator. Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
- b. Hubungan atasan dengan karyawan. Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.
- c. Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Melainkan aksi kerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga, kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Kinerja menurut Rivai (dalam Muhammad sandy, 2015 :12) kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Helfert dalam (Zainal, dkk, 2016) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perbuatan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi. Menurut (Sutrisno, 2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuankarakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Dari pendapat para ahli diatas, dapat kita simpulkan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat ditemukan secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang karyawan yang mewujudkan sasaran, visi, misi, dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat dilihat dari sisi pegawai dan sisi perusahaan, dari sisi pegawai, maka kinerja dilihat sebagai output yang dihasilkan oleh individu sebagai karyawan perusahaan dibandingkan dengan standar yang ada dan kemunculan dari kinerja karyawan merupakan kinerja perusahaan.

Menurut Setiawan (2014:47) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator- indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Kesesuaian Jam Kerja

Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja dan jumlah kehadiran.

3. Tingkat Kehadiran

Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

4. Kerjasama antar Karyawan

Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang di tentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

3 Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Cahaya Petro Energi Palembang, yang beralamat di Jalan HBR. Motik RT. 016 RW. 005 Kelurahan Karya Baru Kecamatan Alang-alang Lebar, Palembang, Sumatra Selatan. Menurut Sugiyono (2014), sifat data yang diperoleh dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu data kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, dan gambar dan data kuantitatif adalah data yang berupa angka atau data kuantitatif yang diangkakan. Data penelitian dapat dikelompokkan dalam dua jenis yaitu data yang diperoleh dari sumbernya langsung yaitu PT. Cahaya Petro Energi Palembang melalui kuesioner. Data sekunder adalah data yang dari hasil kepustakaan seperti sejarah, struktur organisasi, dan pembagian tugas-tugasnya.

Populasi pada penulisan ini sebanyak 35 orang karyawan. Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Sampel pada penulisan ini meliputi semua karyawan sebanyak 35 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi. Menurut Abdurahman dan Ali (2012) teknik pengumpulan data adalah cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data.

4 Hasil dan Pembahasan

Digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkap suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (correlated item-total correlation) dengan nilai r tabel, jika r dihitung $> r$ tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2013:45)

Tabel 1. Validitas variabel lingkungan kerja

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,664	0,333	Valid
X2	0,700	0,333	Valid
X3	0,417	0,333	Valid
X4	0,674	0,333	Valid
X5	0,489	0,333	Valid
X6	0,556	0,333	Valid
X7	0,747	0,333	Valid
X8	0,746	0,333	Valid
X9	0,625	0,333	Valid
X10	0,527	0,333	Valid
X11	0,874	0,333	Valid

X12	0,747	0,333	Valid
X13	0,794	0,333	Valid
X14	0,349	0,333	Valid

Tabel 2. Validitas variabel kinerja karyawan

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y1	0,808	0,333	Valid
Y2	0,838	0,333	Valid
Y3	0,879	0,333	Valid
Y4	0,936	0,333	Valid
Y5	0,737	0,333	Valid
Y6	0,768	0,333	Valid
Y7	0,786	0,333	Valid
Y8	0,840	0,333	Valid

Hasil uji validitas dari ke dua variabel pada tabel 1 dan 2 menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan valid, karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,333).

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel Sugiyono (2012). Reliabilitas diukur dengan uji statistik cronbach's alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach' alpha $> 0,60$. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari penelitian ini. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada bagan di bawah ini

Tabel 3. Hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	r_{tabel}	Hasil
Lingkungan Kerja (X)	0,751	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,789	0,60	Reliabel

Nilai Cronbach Alpha semua variabel lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner dalam penelitian ini dikatakan reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Hasil Uji t

Uji t yaitu untuk menguji tingkat pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

$$H_0 = \beta_1 = 0 \quad H_a: \beta_1 > 0$$

t tabel: (n-k-1; α)

Jika t hit > t tabel, maka H_0 ditolak. Berarti secara parsial variabel independen berpengaruh nyata terhadap variabel dependen pada tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ atau membandingkan P value (signifikan) dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$. Jika P value > α , maka H_0 diterima dan jika P value < α , maka H_0 ditolak.

Tabel 4. Hasil uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.886	4.760		.396	.695
	Total X	.545	.079	.766	6.852	.000

a. Dependent Variable: totally

Berdasarkan data tabel 4 diperoleh t_{hitung} sebesar 6,852 adapun kriteria diterimanya hipotesis:

Dari hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel} > 0,05$, yaitu $6,852 > 2,034$ hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2012), Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Besarnya nilai R^2 berkisar antara 0-1, semakin mendekati angka 1 nilai R^2 tersebut maka semakin besar pulavariabel bebas (X) maupun menjelaskan variabel terikat (Y). Dengan kata lain koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan variabel lingkungan kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan pada PT. Cahaya Petro Energi Palembang. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan koefisien determinasi (R^2) dinyatakan dalam persentase:

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.587	.575	2.979

Predictors: (Constant), TotalX

Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antarvariabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja sebesar 58,7%, selebihnya 41,3% dipengaruhi oleh variabel independent lainnya diluar penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan data yang didapatkan setelah diolah kembali, maka hasil penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Petro Energi Palembang, dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil uji t diperoleh variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) karyawan PT. Cahaya Petro Energi Palembang. Hasil uji t diperoleh $t_{hitung} 6,852 > 2,034$ dan $sig\ 0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pada PT. Cahaya Petro Energi Palembang. Dari hasil penelitian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,587. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) karyawan PT. Cahaya Petro Energi Palembang sebesar 58,7%, sisanya sebesar 41,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Farizki, M. R., & Wahyuati, A. (2017) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 6(5).
- Ghozali, I. (2013). *Metode Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Koontz. (2015). Pengertian Manajemen Menurut Para Ahli. <http://www.artikelsiana.com/2015/01/pengertian-manajemen-fungsi-manajemen.html>. Diakses tanggal 01 September 2016.
- Mangkunegara, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurtjahjono, A. H. G. M. G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1).
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Suwondo, dan Sutanto. (2015) Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 17 (2).

Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (3rd ed.). Bandung: Rajagrafindo Persada