



Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Amerta Jasa Sejahtera

¹Taufik Nugraha, ²Tryiis Arr
^{1,2}Universitas Teknologi Digital

Alamat Surat

Email: taufik10120085@digitechuniversity.ac.id*, tryiisarr@digitechuniveristy.ac.id

Article History:

Diajukan: 5 Oktober 2024; Direvisi: 26 Oktober 2024; Accepted: 15 November 2024

ABSTRAK

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik di Amerta Jasa Sejahtera cukup baik, ditandai dengan kenyamanan ruangan dan kelengkapan perlengkapan kerja. Namun, aspek lingkungan kerja non-fisik masih kurang memadai karena lokasi kerja yang jauh akibat kemitraan dengan Cottonwood, yang memiliki lokasi vila, hotel, dan apartemen tersebar dengan jarak yang cukup jauh. Hal ini menyebabkan kelelahan pada karyawan dan kesulitan dalam koordinasi tim. Sistem gaji, terutama pemotongan yang signifikan, juga mempengaruhi motivasi kerja karyawan secara negatif. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi penyesuaian lingkungan kerja guna mendukung peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan berharga bagi manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan yang lebih efektif terkait penerapan lingkungan kerja non-fisik yang lebih baik.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, House keeping, kinerja

ABSTRACT

The research results show that the physical work environment at Amerta Jasa Sejahtera is quite good, characterized by room comfort and complete work equipment. However, aspects of the non-physical work environment are still inadequate due to the remote work location due to the partnership with Cottonwood, which has villas, hotels and apartments spread over quite long distances. This causes fatigue in employees and difficulties in team coordination. The salary system, especially significant cuts, also negatively affects employee work motivation. Therefore, this research aims to provide recommendations for adjusting the work environment to support improving overall company performance. It is hoped that the findings of this research will provide valuable input for company management in designing more effective policies related to the implementation of a better non-physical work environment.

Keywords: Work environment, Housekeeping, Performance

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Lingkungan kerja merupakan tempat di mana karyawan beroperasi sehari-hari. Suasana kerja yang ramah dan bersahabat dapat menciptakan rasa aman, memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Apabila pegawai merasa senang dengan lingkungan kerja tempat mereka bekerja, mereka akan merasa nyaman dan melakukan aktivitas mereka dengan baik, sehingga waktu kerja dapat dimanfaatkan secara efisien.

Amerta Jasa Sejahtera adalah perusahaan jasa housekeeping yang berkomitmen untuk memberikan layanan personal dan efisien sesuai dengan kebutuhan pelanggan. Jasa housekeeping sangat membutuhkan lingkungan kerja yang baik, karena nantinya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika memiliki lingkungan kerja yang buruk yang dapat mengakibatkan kerugian untuk Perusahaan jasa tersebut, karena karyawan mereka tidak bisa memberikan kenyamanan dan keamanan terhadap konsumen.

Lingkungan kerja yang mendukung memegang peranan krusial dalam meningkatkan produktivitas karyawan di Amerta Jasa Sejahtera. Karena Amerta jasa Sejahtera merupakan usaha dibidang jasa outsourcing atau jasa pelayanan hotel, villa dan apartemen yang sangat bergantung kepada lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis secara rinci dampak lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di Amerta Jasa Sejahtera.

Dampak dari lingkungan kerja ini sangat luas, meliputi keamanan, kenyamanan, dan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan di perusahaan.

Pada saat penulis melaksanakan observasi dan wawancara kepada beberapa karyawan Amerta Jasa Sejahtera mengenai lingkungan kerja dan kinerja mereka, mereka memberikan jawaban yang sama bahwa saat ini di Amerta Jasa Sejahtera memiliki lingkungan kerja yang kurang baik terkait dua masalah utama, yaitu jarak lokasi kerja yang jauh dan sistem pembayaran yang tergolong sebagai aspek non-fisik dari lingkungan kerja. Hal ini menyebabkan mereka kehilangan motivasi dalam menjalankan tugas mereka, hal ini sependapat dengan (Pink, 2009) seorang pakar motivasi kerja yang terkenal, berpendapat bahwa lingkungan kerja yang tidak memadai, baik itu terkait lokasi atau sistem pembayaran, dapat menghambat motivasi dan kinerja karyawan. Dia menyarankan penerapan strategi motivasi yang lebih efektif, seperti memberikan pengakuan atas kontribusi karyawan atau memberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan. (Grant, 2011) berpendapat sistem pembayaran yang tidak memadai atau rumit dapat mengurangi motivasi karyawan. Dia menyarankan perusahaan untuk memperbaiki sistem insentif dan kompensasi, serta memberikan penghargaan yang sesuai dengan kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana lingkungan kerja pada Amerta Jasa Sejahtera ?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Amerta Jasa Sejahtera ?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Amerta Jasa Sejahtera ?

Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja pada Amerta Jasa Sejahtera
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada Amerta Jasa Sejahtera
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Amerta Jasa Sejahtera

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana para karyawan dalam sebuah organisasi melakukan aktivitas pekerjaan mereka. Sedarmayanti (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan peralatan dan materi yang digunakan, serta lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja baik individu maupun kelompok.

Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Arep (2003), lingkungan kerja memiliki manfaat dalam meningkatkan semangat kerja, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kinerja.

Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Simanjuntak (2003), lingkungan kerja memiliki beberapa aspek yang perlu diperhatikan:

- 1) Aspek Pelayanan Kerja:
 - Pelayanan makanan dan minuman,
 - Pelayanan kesehatan,
 - Pelayanan fasilitas kamar kecil/kamar mandi di tempat kerja, dan sebagainya.
- 2) Aspek Kondisi Kerja:
 - Pencahayaan yang memadai,
 - Suhu udara yang sesuai,
 - Kebisingan yang bisa dikendalikan,
 - Pengaruh warna,
 - Ruang gerak yang memadai,
 - Keamanan kerja karyawan.

- 3) Aspek Hubungan Karyawan:

Hubungan antar karyawan sangat mempengaruhi produktivitas kerja. Motivasi, semangat, dan dedikasi kerja dipengaruhi oleh hubungan yang kondusif di antara sesama karyawan. Ketidakserasian hubungan dapat mengurangi motivasi dan semangat kerja, yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas kerja.

Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2011), terdapat dua jenis lingkungan kerja:

1. Lingkungan kerja fisik mencakup faktor-faktor seperti tata ruang kerja dan kebersihan serta kerapian tempat kerja.
2. Lingkungan kerja non-fisik meliputi aspek-aspek seperti lingkungan sosial, status sosial, hubungan kerja, rasa bosan dan keletihan dalam bekerja, serta motivasi kerja.

Faktor Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayantri, 2011), jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik:

1. Lingkungan Kerja Fisik:
 - Kebersihan
 - Penerangan
 - Sirkulasi udara
 - Keamanan
 - Peralatan dan perlengkapan kerja

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Menurut (Wursanto, 2009) menyatakan bahwa ada beberapa faktor penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, diantaranya:

- Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
- Suasana kerja yang memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
- Perlakuan yang baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
- Ada rasa aman dari para anggota, baik di dalam maupun diluar dinas.
- Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
- Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

Indikator Lingkungan Kerja

Terdapat tiga indikator yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja menurut (Dwi Septianto, 2010) yaitu:

- Suasana Kerja
- Hubungan dengan rekan kerja
- Fasilitas kerja

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yaitu hasil kerja karyawan di sebuah organisasi atau Perusahaan yang memiliki hasil nyata. Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, kinerja pegawai atau karyawan merujuk pada hasil kerja yang diperlihatkan saat menjalankan tugas tertentu. Sementara menurut Cascio dan Aguinis, kinerja pegawai dapat diidentifikasi melalui observasi terhadap aspek-aspek yang relevan dengan tujuan organisasi (fatah, hussein, 2017).

Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Hadari Nawawi (2006), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor utama:

- Pengetahuan, mencakup jenis dan tingkat pendidikan serta pelatihan yang telah diterima dalam bidang pekerjaannya.
- Pengalaman, bukan hanya sebatas lamanya bekerja, tetapi juga substansi dari pekerjaan yang dapat meningkatkan kemampuan dalam bidang tertentu seiring berjalannya waktu.
- Kepribadian, meliputi aspek-aspek seperti minat, bakat, kemampuan kerja sama/keterbukaan, ketekunan, motivasi kerja, dan sikap terhadap pekerjaan, yang merupakan kondisi internal individu dalam menghadapi tugas-tugas kerja.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Robert dan John, 2006), indikator kinerja mencakup beberapa aspek, di antaranya sebagai berikut:

- Kualitas Hasil:
Merujuk pada mutu yang harus dihasilkan, menilai baik tidaknya suatu keluaran.
- Ketepatan Waktu Hasil:
Menilai sejauh mana hasil sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.
- Kehadiran:
Mengacu pada keberadaan atau ketidakhadiran karyawan di dalam kantor selama jam kerja yang telah ditentukan.
- Kemampuan Bekerja Sama:
Mengukur kemampuan karyawan untuk melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan secara individual.

Pelaksanaan Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009), pelaksanaan kinerja adalah proses yang berlangsung sepanjang tahun di mana seorang pegawai menjalankan tugas atau pekerjaannya serta berupaya mencapai hasil kerjanya dengan menggunakan kemampuan kerja yang dimilikinya.

Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut R. Wayne Mondy (2008: 257), penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal yang digunakan untuk menilai dan mengevaluasi kinerja individu atau tim.

2. METODE

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini memanfaatkan pendekatan kualitatif, suatu metode penelitian di mana temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau metode perhitungan lainnya, dan bersifat deskriptif (Sugiarto, 2015).

Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi adalah tindakan melihat dan mendengarkan sumber data yang mencakup perbedaan, gerakan, atau proses terkait dengan suatu objek, dan semua informasi yang diperoleh dari pengamatan tersebut dicatat oleh peneliti. Dengan berfokus pada keterlibatan dalam kegiatan orang yang diamati, jenis observasi yang dilakukan oleh peneliti termasuk dalam kategori observasi partisipatif yang melibatkan tingkat partisipasi yang moderat.

b. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua individu yang bertujuan untuk bertukar informasi atau ide melalui proses tanya jawab, sehingga memungkinkan pembangunan makna dalam suatu topik khusus. Sebagai teknik pengumpulan data, wawancara digunakan ketika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengidentifikasi masalah yang perlu diteliti. Selain itu, wawancara juga berguna ketika peneliti ingin mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang pandangan responden terhadap suatu hal (Sugiyono, 2019).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Amerta Jasa Sejahtera adalah sebuah perusahaan jasa outsourcing housekeeping yang beroperasi dengan fokus pada menyediakan layanan kebersihan dan perawatan lingkungan bagi perusahaan-perusahaan lain, khususnya di sektor akomodasi seperti hotel, apartemen dan vila. Perusahaan ini bermitra dengan Cottonwood, yang merupakan penyedia akomodasi berupa hotel, apartemen dan vila dengan 12 cabangnya yang terletak di Bandung. Sebagai perusahaan outsourcing housekeeping, Amerta bertanggung jawab untuk menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan berkualitas untuk melakukan tugas-tugas kebersihan di lingkungan kerja Cottonwood, yakni hotel, apartemen dan vila. Hal ini mencakup berbagai macam pekerjaan, mulai dari membersihkan kamar-kamar, ruang umum, hingga perawatan area publik seperti halaman atau kolam renang.

Hasil wawancara dengan salah satu karyawan Amerta bernama Indra mengungkapkan bahwa meskipun lingkungan kerja di Amerta sudah baik, namun terkadang terjadi masalah seperti ketidakcocokan komunikasi. Sebagai contoh, perubahan tempat kerja secara mendadak menjadi masalah karena lokasi antar cabang yang tidaklah berdekatan. Akibatnya, ia sering kali terlambat saat tiba di tempat kerja dan harus berpacu dengan waktu sebelum kedatangan tamu.

Lingkungan fisik dan non-fisik di Amerta Jasa Sejahtera memainkan peran penting dalam menentukan pengalaman kerja karyawan dan kualitas layanan yang mereka berikan. Berikut adalah penjelasan tentang keduanya:

Lingkungan Fisik

Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan beberapa masalah terkait lingkungan fisik di Amerta Jasa Sejahtera yang bermitra dengan Cottonwood. Menurut Indra, salah satu karyawan Amerta, masalah yang terjadi di lingkungan fisik Amerta adalah kurangnya pengawasan terhadap stok pembersih yang seringkali habis tanpa dicek dengan baik. Hal ini tentu saja menghambat kinerja petugas housekeeping. Oleh karena itu, perlu perbaikan dalam pengelolaan stok pembersih agar pasokan selalu mencukupi dan tidak mengganggu aktivitas kebersihan dan perawatan di Amerta. Hal ini sependapat dengan (haizer dan render, 2014) menyatakan bahwa kekurangan bahan atau alat kerja dapat mengurangi efisiensi dan produktivitas pekerja.

Lingkungan Non-Fisik

Masalah yang terjadi di lingkungan non-fisik termasuk jarak yang jauh antara tempat tinggal karyawan dengan lokasi kerja, karena Amerta bekerja sama dengan 12 cabang Cottonwood yang terdiri dari hotel, apartemen, dan vila. Terkadang, karyawan harus dipindahkan ke lokasi lain

untuk mengisi kekosongan, yang menjadi keluhan utama karyawan. Keterlambatan juga sering kali menjadi konsekuensi yang harus diterima oleh Amerta akibat jarak yang jauh antara tempat tinggal karyawan dan lokasi kerja.

Pemotongan gaji pun menjadi sebuah permasalahan di Amerta Jasa yang membuat motivasi dan semangat karyawan hilang sehingga banyak karyawan yang bekerja secara asal-asalan.

Kinerja Karyawan

- **Kualitas Hasil:**

Dari hasil wawancara dengan bapak Ramdan selaku pemilik usaha Amerta Jasa, beliau menjelaskan untuk saat ini kinerja karyawan Amerta Jasa Sejahtera cukup baik, akan tetapi masih banyaknya karyawan yang melakukan kesalahan dalam mengerjakan pekerjaan mereka, karena Amerta Jasa sendiri banyak mengambil karyawan yang masih aktif mahasiswa atau banyak karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja yang baik di bidangnya. Bapak Ramdan sendiri selaku owner dari Amerta Jasa selalu berusaha membantu memperbaiki kinerja karyawannya, dengan mengedepankan kedisiplinan, kerjasama team dan semangat kerja yang baik menjadi standarisasi kinerja karyawannya untuk memenuhi kebutuhan konsumen.

- **Ketepatan Waktu Hasil:**

Amerta jasa sejahtera menerapkan standarisasi ketepatan waktu pelayanan konsumen, yang maksudnya Ketika konsumen hotel datang keadaan ruangan sudah bersih dan siap untuk digunakan dan sejauh ini karyawan amerta cukup baik dalam pelaksanaannya.

- **Kehadiran:**

Kehadiran karyawan pada saat ini sangat baik, meskipun diberikan jadwal tempat kerja yang cukup jauh para karyawan selalu hadir untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.

- **Kemampuan Bekerja Sama:**

Para karyawan amerta jasa memiliki kerja sama tim yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, menurut Indra Nurwahyudi selaku leader lapangan menjelaskan bahwa saat ini kerja sama tim menjadi hal yang paling penting diterapkan oleh para karyawan amerta jasa, karena dengan memiliki kerja sama tim yang baik maka dapat menghasilkan hasil kerja yang baik.

Adapun menurut Bapak Indra Nurwahyudi selaku leader lapangan memberikan tanggapan mengenai kinerja karyawan Amerta Jasa, bahwa kinerja karyawan saat ini masih dibawah standarisasi perusahaan, karena Amerta Jasa Sejahtera selalu mengambil karyawan baru yang minim pengalaman di bidang housekeeping, sehingga harus selalu diawasi dan diajarkan langsung oleh para leader lapangan.

Penulis mewawancarai beberapa karyawan Amerta Jasa yang dimana mereka memiliki pendapat yang sama mengenai kinerja karyawan. Kinerja karyawan Amerta Jasa saat ini kurang baik, itu disebabkan karena motivasi dan tingkat kepuasan kerjanya sangat rendah yang diakibatkan oleh pemotongan gaji yang cukup besar sehingga banyaknya karyawan yang bekerja secara asal-asalan yang membuat banyaknya complain dari para customer.

Adapun cara manajemen memperbaiki kesalahan kinerja karyawannya yaitu mengevaluasi kinerja karyawannya dengan mengumpulkan semua karyawannya lalu diadakan briefing setiap hari kerja dengan memberikan semangat dan memberikan Solusi atas kesalahan kesalahan kerja yang dilakukan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Amerta Jasa Sejahtera

Menurut bapak Ramdan lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan di Amerta Jasa Sejahtera, karena dapat mempengaruhi psikologis karyawan dan kedisiplinan karyawan dalam menuntaskan pekerjaannya. Pengaruh dari lingkungan kerja fisik yaitu dapat mempengaruhi waktu selesai kerja, yang mengakibatkan adanya complain dari para konsumen yang sudah datang, dari segi lingkungan kerja non fisik adanya pengaruh psikologis karyawan yang tidak memiliki semangat kerja akibat jauhnya lokasi yang dituju dan kurangnya kompensasi yang diberikan oleh Perusahaan. Dampak positif yang dapat dicapai adalah ketika karyawan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya, hal ini akan meningkatkan produktivitas mereka. Teori yang dikemukakan oleh Mursi

(2011) mendukung pandangan ini bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan meningkatkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas mereka,

Hasil Observasi

Hasil observasi tersebut, terungkap bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan ramah mendorong para karyawan untuk lebih produktif dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tegang dan tidak nyaman cenderung menghambat kinerja serta mempengaruhi motivasi karyawan secara negatif, hal ini sependapat dengan pernyataan (gallup, 2017): Dalam laporan "State of the Global Workplace", Gallup menemukan bahwa lingkungan kerja yang positif dan keterlibatan karyawan yang tinggi berkorelasi dengan peningkatan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Sebaliknya, Lingkungan yang tegang dan tidak nyaman, terkait dengan tingkat stres yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih rendah. Dengan demikian, penting bagi manajemen Amerta Jasa Sejahtera untuk terus memperhatikan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja guna mendukung pencapaian kinerja yang optimal dari para karyawannya.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Amerta Jasa Sejahtera memiliki lingkungan kerja fisik yang cukup baik untuk membantu kinerja karyawannya. Hal ini terlihat dari ruangan kerja yang nyaman dan perlengkapan kerja yang lengkap. Namun, lingkungan kerja non-fisik perusahaan ini kurang memadai. Lokasi kerja yang jauh disebabkan oleh kemitraan dengan Cottonwood, yang memiliki beberapa lokasi vila, hotel, dan apartemen yang tersebar dengan jarak cukup jauh. Jumlah karyawan yang relatif sedikit dan lokasi tempat tinggal yang jauh menyebabkan karyawan kelelahan saat sampai di lokasi kerja. Sistem gaji yang diterapkan oleh Amerta Jasa Sejahtera, terutama pemotongan gaji yang signifikan, juga menjadi faktor yang mengurangi motivasi kerja karyawan.

Meskipun kinerja karyawan Amerta Jasa Sejahtera tergolong cukup baik, masih terjadi banyak miskomunikasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Banyak karyawan yang melakukan pekerjaan secara asal-asalan karena kehilangan motivasi dan semangat kerja akibat lingkungan kerja yang kurang memadai. Hal ini menyebabkan banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan baik, sehingga Amerta Jasa Sejahtera sering mendapat teguran dari pelanggannya akibat dari kinerja karyawannya yang kurang baik tersebut.

Dari hasil wawancara dan observasi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Amerta Jasa Sejahtera, baik dari segi lingkungan kerja fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan lebih bersemangat dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

5. DAFTAR PUSTAKA

- 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*.
- Arep, I. d. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta: universitas trisakti.
- Dwi Septianto. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Pataya Raya Semarang. *jurnal skripsi*.
- fattah, hussein. (2017). *kepuasan kerja & kinerja pegawai: budaya organisasi perilaku pemimpin dan efikasi diri*. yogyakarta: almerta.
- gallup. (2017). *employeE engagement*. U.S: Washington D.C.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robert dan John. (2006). *Human Resource Management*. jakarta: selemba empat.

- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. bandung: alfabeta.
- Sedarmayantri. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama: Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Sugiarto. (2015). *menysyn proposal penelitian kualitatif: skripsi dan tesis*. yogyakarta: suaka media.
- Simanjuntak, P. J. (2003). *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. bandung: ALFABETA.
- Wursanto. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. yogyakarta: andi.