

Peranan Lingkungan Kerja Dalam Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan Pada PT.Pos Indonesia (Persero) Meulaboh Kabupaten Aceh Barat

Deva Vebri Rahmatillah¹, Ika Rahmadani²

Universitas Teuku Umar

ARTICLE INFO

Article history:

Received : 23 Agustus 2021

Revised : 26 Agustus 2021

Accepted : 01 September 2021

Keywords:

Work Context

Employee Work Quality

ABSTRACT

This study aims to determine the role of the work environment in improving the quality of work of employees at PT. Pos Indonesia (Persero) Meulaboh West Aceh Regency. This research uses qualitative methods with a qualitative descriptive type of research that emphasizes more on observing events and researching more on the meaning of the events. This method does not focus on many populations as well as has more influence on the set of sentences used. From the results of data collection will be summarized and taken important things that will complement the results of this study. From the results of research and observations, it can be concluded that the role of the work environment is very influential in improving the quality of employee work because the work environment is one of the influential things to build morale and motivation of employees in a company. From the researcher's observations, there are several things that are indicators of the Work Environment, namely from physical conditions in the form of temperature, air relations, humidity, lighting, noise and also office facilities. Also non-physical conditions in the form of relationships established by others, both the relationship between superiors and subordinates and the relationship between fellow colleagues. Because this will make the motivation to improve the quality of employee work will increase. Because a good, safe, and comfortable environment will bring and produce an improvement in the quality of good employee work as well.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Corresponding Author:

Deva Vebri Rahmatillah

Universitas Teuku Umar

Email: Devavebrirahmatillah0602@gmail.com¹, ikarahmadani@utu.ac.id²

Pendahuluan

Di era globalisasi sekarang ini, perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten dalam dunia kerja. Semua organisasi bisnis harus siap memperkuat diri dan beradaptasi dengan hal-hal yang akan dihadapi dimasa yang akan datang agar dapat

bersaing dengan berbagai tantangan yang ada dalam dunia kerja. Sumber daya manusia adalah pegawai yang selalu dominan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena manusia adalah yang menjalankan segala hal yang berkaitan dengan operasional perusahaan atau organisasi dan sebagai penentu terwujudnya tujuan organisasi. Untuk tujuan sebuah organisasi agar bisa berjalan dengan baik maka didalamnya harus terdapat kualitas kerja yang maksimal. Marcana dalam Rao (2013) mengemukakan bahwa kualitas kerja adalah hasil perilaku atau tugas yang dilakukan telah sesuai dengan kebutuhan dan harapan serta tujuan yang dicapai harus efektif dan efisien. Kualitas kerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan dikembangkan serta diterapkan untuk mencapai hasil yang maksimal yang menjadi pencapaian tujuan dan harapan suatu perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Kualitas Kerja merupakan salah satu unsur yang dievaluasi dalam menilai hasil kerja karyawan selain perilaku seperti dedikasi, kesetiaan, kerjasama, kepemimpinan, kejujuran, partisipasi dan loyalitas karyawan. Kualitas kerja sekarang juga sudah kurang dari kata efektif dan efisien, hal tersebut disebabkan karena adanya pandemi covid-19 yang memasuki indonesia seperti sekarang ini. Terkait fenomena covid-19 yang melanda indonesia sekarang ini membuat pemerintah indonesia mengeluarkan berbagai kebijakan untuk dapat menghentikan kasus covid-19, salah satu cara yang diterapkan adalah dengan menerapkan gerakan *social distancing*, masyarakat biasa menyebutnya dengan dirumah saja. Hal tersebut dilakukan agar dapat mencegah atau mengurangi tingkat infeksi covid-19 terhadap manusia. Dengan begitu seseorang harus menjaga jarak terhadap orang lain untuk keamanan diri, serta tidak bersentuhan langsung dengan orang lain. Pemerintah menerbitkan PP Nomor 21 Tahun 2020 tentang kebijakan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) yang merupakan strategi pemerintah untuk dapat mengurangi terjerat virus corona untuk tidak menyebar, sedangkan Kementerian Kesehatan (Kemenkes) RI, PSBB tak sepenuhnya menjamin untuk membatasi seluruh kegiatan masyarakat, salah satunya adalah banyak sekolah diliburkan, universitas pembelajarannya melalui sistem daring (dalam jaringan) dan membatasi kegiatan yang dilaksanakan ditempat umum dan meliburkan tempat kerja, dan juga ada beberapa perusahaan yang mengurangi para karyawannya sehingga terjadi PHK terhadap pegawai sebagai upaya mengurangi tingkat penularan penyakit covid-19. Untuk itu dibutuhkan beberapa strategi untuk tetap menjaga kualitas kerja karyawan dimasa pandemi seperti sekarang ini. Kualitas dalam sebuah perusahaan bisa dilihat bila diupayakan dengan peningkatan kualitas kerja karyawan dan pengaturan manajemen perusahaan yang baik. Peningkatan kualitas perusahaan sangat penting untuk kemajuan sebuah perusahaan karna dari peningkatan kualitas kerja terdapat semangat atau motivasi karyawan yang lebih tinggi untuk menjadikan sebuah perusahaan bisa berkembang dan maju . karena itu jika kualitas kerja rendah maka akan membuat produktifitas kerja menurun, begitu pula sebaliknya jika kualitas kerja karyawan tinggi maka produktifitas kerja karyawan juga akan meningkat. Salah satu yg mendukung untuk meningkatkan kualitas kerja adalah faktor lingkungan kerja.(Hamid & Hasan, 2015). Menurut Afandi (2018) Lingkungan Kerja merupakan sesuatu hal yang ada disekitar para karyawan yang bisa dirasakan dan dilihat dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan. seperti temperatur, kelembapan, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan, dan alat-alat perlengkapan kerja yang memadai. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan peralatan yang digunakan dalam proses bekerja, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. kondisi yang dapat dirasakan dan lihat serta dapat digunakan seperti halnya peralatan-

peralatan kantor atau fasilitas kantor yang dapat mendukung kenyamanan seorang pekerja. Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat memberi pengaruh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan lain sebagainya hal tersebut akan sangat membantu untuk kelancaran suatu pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan lembaga kekuatan yang berada didalam maupun diluar perusahaan yang memotivasi dan secara potensial berpengaruh untuk kinerja perusahaan ,baik dari segi lingkungan eksternal yang semua kejadian diluar perusahaan yang memiliki potensi untuk mempengaruhi perusahaan. Maupun lingkungan internal yang kegiatan operasionalnya berada didalam perusahaan atau organisasi. Secara formal memiliki implikasi yang langsung dan khusus pada perusahaan. Begitu pula dengan lingkungan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Meulaboh Kabupaten Aceh Barat, yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) pada masa awal berdirinya PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan satu-satunya perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman jasa. Namun seiring dengan perkembangan zaman, perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman juga semakin berkembang. Oleh karena itu, kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) semakin banyak mendapat sorotan dari masyarakat sebagai konsumen pengguna jasa pengiriman. Selain jasa pengiriman pendapatan PT. Pos juga berasal dari transaksi pembayaran pajak billing, listrik, pdam, penjualan benda-benda posseperti materai, perangko dan lain sebgainya. Berdasarkan pengamatan awal peneliti pada PT. Pos Indonesia (Persero) Meulaboh Kabupaten Aceh Barat, dapat dilihat lingkungan kerja untuk mempengaruhi kualitas kerja yang baik sudah memadai dikarenakan kebutuhan perlengkapan atau fasilitas dalam bekerja sudah 95% terpenuhi, walaupun ada sedikit renovasi untuk bagian fisik kantor seperti atap yang bocor. Tetapi hambatan itu masih bisa diatasi dengan baik oleh para karyawan diperusahaan. Juga untuk kondisi non fisik yaitu berupa hubungan yang dibangun baik itu antara atasan dengan bawahan maupun dengan sesama rekan kerja juga terjalin dengan sangat baik. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik meneliti tentang “ Peranan Lingkungan Kerja Dalam Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Meulaboh Kabupaten Aceh Barat”. Yaitu dengan tujuan untuk mengetahui Bagaimana Peranan Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi peningkatan Kualitas Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Meulaboh KabupatenAceh Barat”.

Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitan kualitatif dengan jenis deskriptif dimana metode ini lebih menekankan pada rangkaian kalimat atau kata-kata berdasarkan hasil pengamatan. Metode penelitian menurut Sugiyono (2018) metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandasan pada filsafat postpositivisme, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada pemahaman makna dan menkrontruksi fenomenan dari pada generalisasi.

Sumber Data Penelitian

Objek lokasi dalam penelitian ini adalah PT. Pos Indonesia (Persero) Meulaboh Kabupaten Aceh Barat. Yang berlokasi di Jl. Chik Ditiro No. 2, Kelurahan Pasar Aceh, Kecamatan Johan Pahlawan, Kabupaten Aceh Barat. Dengan kode pos 23600. Sumber data yang digunakan adalah dari hasil Data Primer yang langsung diperoleh dengan melakukan wawancara dan observasi yang dilakukan kepada karyawan di PT. Pos Meulaboh. Untuk data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen, arsip-arsip kantor dan juga dari internet. Responden informan untuk penelitian ini diambil dari 15 pegawai tetap dan 3 orang tenaga kemitraan di PT. Pos Indonesia (Persero) Meulaboh Kabupaten Aceh Barat. Metode pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk menghasilkan data dalam penelitian ini. Dalam pengumpulan data ini peneliti melakukan wawancara, pengamatan dikantor, dokumentasi dan observasi.

Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Dalam Penelitian ini peneliti mengumpulkan data dengan cara sebagai berikut:

- a) Teknik wawancara, yaitu dengan menanyakan pertanyaan langsung kepada karyawan-karyawan yang terkait dengan objek penelitian. Khususnya dengan bagian yang berhubungan langsung dengan objek penelitian seperti pihak SDM. Menurut Sugiyono (2016) teknik wawancara adalah teknik yang gunakan sebagai cara untuk mengumpulkan data agar dapat menemukan permasalahan yang sedang diteliti dan untuk mencari tahu lebih banyak dan mendalam lagi sampai peneliti mendapatkan masalah yang sedang ditelitinya
- b) Teknik Observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan terhadap aktifitas yang berhubungan dengan kualitas kerja dan lingkungan kerja perusahaan. Menurut Yusuf (2014) untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan teknik observasi peneliti harus melihat dan mendengarkan apa yang menjadi objek penelitiannya dan kemudian peneliti harus menyimpulkan apa yang telah diamati . Serta peneliti yang harus memberi makna mengenai hal yang sedang diamati baik dalam realita maupun konteks yang dialaminya, penelitilah yang mengamati dan bertanya bagaimana hubungan yang terjadi antara satu aspek dengan aspek lainnya pada objek yang sedang diteliti. Karena itu teknik observasi ini sangat bergantung pada peneliti untuk mendapatkan hasil yang diharapkan.

Teknik Analisis Data Penelitian

Teknik Analisis Data Kualitatif menurut Sugiyono (2018) adalah cara untuk mencari dan agardapat menyusun secara sistematis data yang peroleh dari hasil wawancara, catatan harian lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, dan menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam bagan, memilih mana yang lebih penting untuk dipelajari, dan membuat ringkasan sehingga mudah dipahami oleh orang banyak dan diri sendiri. Peneliti menganalisis data yaitu dengan cara melakukan pengamatan atau observasi terhadap lingkungan perusahaan dan melihat apa yang harus peneliti observasi yang mengenai isi dari penelitian, dan juga melakukan wawancara terhadap para karyawan diperusahaan bertanya-tanya tentang apa yang berkaitan dengan isi dari penelitian peneliti.

Hasil dan Pembahasan

Peranan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Pos Indonesia

(Persero) Meulaboh Kabupaten Aceh Barat. Dapat dilihat dari hasil pengambilan data peneliti dengan melihat dari beberapa indikator lingkungan kerja yang berupa kondisi fisik maupun non fisik (Siagian : 2014), yang sudah diteliti oleh peneliti melalui wawancara pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Meulaboh Kabupaten Aceh Barat. Berikut adalah Hasil Pengambilan Data yang dilakukan peneliti:

Kondisi Lingkungan Kerja yang mempengaruhi peningkatan kualitas kerja karyawan

Lingkungan Kerja merupakan keadaan disekitar para pekerja sewaktu proses kerja berlangsung yang dimana kondisi atau keadaan di lingkungan kerja akan sangat berpengaruh dan memiliki makna yang sangat penting bagi pekerja untuk meningkatkan kualitasnya dalam proses bekerja. Karena lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan menjadi motivasibagi seseorang dalam melakukan pekerjaan yang telah diembankan kepadanya, oleh karenaitu perhatian dari sebuah instansi atau lembaga perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangatlah diperlukan. Para karyawan akan sangat memperhatikan lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi dalam melakukan pekerjaan.

Menurut observasi atau pengamatan peneliti kondisi lingkungan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Meulaboh Kabupaten Aceh Barat. Kondisi diperusahaan tersebut sudah memadai untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan, baik dari segi kondisi fisik yaitu dari tingkat pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, warna, kelembaban dan juga dari segi fasilitas yang berupa perlengkapan untuk bekerja. Maupun dari segi non fisik yaitu hubungan yang dibangun baik dari atasan dengan bawahan maupun dengan sesama rekan kerja dan juga rasa aman yang dirasakan oleh para karyawan.

Bisa dilihat juga dari hasil wawancara dari (18) informan selaku karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Meulaboh Kabupaten Aceh Barat dapat disimpulkan : Kondisi lingkungan kerja di PT. Pos Meulaboh sudah sangat memadai hanya saja perlu sedikit perbaikan Wc yang sering tersumbat, dan juga bagian atap yang bocor , serta tempat beribadah juga perlu direnovasi. Untuk kondisi lingkungan yang baik juga akan membangun rasa semangat kualitas dalam bekerja, karena jika kondisi lingkungan yang tidak baik itu akan mengurangi keefektifan dalam proses bekerja.

Menurut Bapak Muhammad Ali selaku Manajer Protran di PT. Pos Indonesia (Persero) Meulaboh Kabupaten Aceh Barat adalah : *Beliau sangat setuju bahwa dengan adanya lingkungan yang mendukung baik dalam segi fisik yang berupa fasilitas peralatan yang disediakan oleh kantor dan juga dari segi non fisik yakni hubungan antar sesama karyawan dan juga atasan yang berada dalam lingkungan kantor juga sangat berpengaruh dan mendukung untuk membangun hasil dan kualitas kerja yang maksimal.*

Menurut bapak Malik Alghosi Fanani selaku Manajer SDM di PT. Pos Indonesia (Persero) Melaboh Kabupaten Aceh Barat adalah: *Dalam segi fisik perlengkapan untuk melancarkan proses pekerjaan karyawan telah dipenuhi oleh perusahaan, keamanan ditempat kerja sudah sangat memadai untuk membuat karyawan bekerja dengan nyaman, dan beliau juga merasa nyaman dengan kondisi suasana kerja dilingkungan perusahaan. Serta dari segi non fisik yaitu para karyawan mendapat perlakuan yang adil dan berhubungan dengan baik.*

Menurut bapak Rendra Pramana Putra selaku Manajer Keuangan di PT. Pos Indonesia (Persero) Meulaboh Kabupaten Aceh Barat adalah: *untuk kondisi lingkungan perusahaan beliau menuliskan untuk wc sedikit perlu perbaikan karena terkadang sering tersumbat dan juga bagian yang bocor. Tetapi terlepas dari hal itu kondisi lingkungan perusahaan sudah sangat memadai untuk melakukan pekerjaan. Kondisi fisik kantor juga sudah memadai berupa perlengkapan kerja seperti komputer, printer, mesin hitung uang, dan lain sebagainya semua ada dalam kondisi yang cukup baik. Juga kondisi non fisik yaitu hubungan antar karyawan sudah terbangun dengan baik.*

Menurut ibu Masitah selaku manajer pelayan di PT. Pos Indonesia (Persero) Meulaboh Kabupaten Aceh Barat adalah: *kondisi lingkungan kerja diperusahaan sudah sangat bagus, dilihat dari kondisi fisik yang berupa perlengkapan untuk bekerja sudah sangat memadai seperti printer, komputer, alat tulis kantor, alat hitung uang, bukti kirim barang (resi), bukti tarik setor uang. Juga kondisi non fisik yaitu hubungan antar sesama karyawan maupun atasan dengan bawahan dapat dijalin dengan adanya rapat rutin dan kegiatan bersama.*

Menurut ibu Sartika Sari S. SOS selaku bidang Account Executive di PT. Pos Indonesia (Persero) Meulaboh Kabupaten Aceh Barat adalah: *kondisi Lingkungan Kerja diperusahaan sudah sesuai, hanya saja tempat ibadah perlu direnovasi. Dilihat dari kondisi fisik 90% sudah memadai bisa berupa perlengkapan kantor seperti komputer, alat tulis menulis dan lain sebagainya. Juga untuk kondisi non fisik yaitu hubungan yang dibangun dari atasan dengan bawahan maupun dengan sesama rekan kerja. Hubungan tersebut dapat dibangun dengan adanya kerjasama yang baik dalam hubungan kerja serta adanya komunikasi yang baik.*

Menurut bapak Muhammad Dewi selaku Oranger Loker di PT. Pos Indonesia (Persero) Meulaboh Kabupaten Aceh Barat adalah : *kondisi lingkungan kerja diperusahaan sudah bagus. Dilihat dari kondisi fisik sudah 95% perlengkapan atau fasilitas dilingkungan kantor sudah memadai. Juga untuk kondisi non fisik yaitu hubungan antar sesama karyawan maupun antara atasan dengan bawahan juga sudah terjalin dengan baik karena menjaga komunikasi dengan baik.*

Menurut ibu Sri Rezeki P. Silalahi selaku Manajer Jaskug di PT. Pos Indonesia (Persero) Meulaboh Kabupaten Aceh Barat adalah : *Setuju bahwa Kualitas Kerja akan meningkat jika didukung dengan lingkungan kerja yang baik. yakni dari segi fisik yaitu berupa fasilitas yang kantor sediakan untuk karyawan serta dari segi non fisik yaitu hubungan yang dibangun antar sesama karyawan dalam lingkungan perusahaan juga sangat berpengaruh dalam mewujudkan kualitas kerja yang maksimal.*

Menurut bapak Muhammad selaku Staf UPL di PT. Pos Indonesia (Persero) Meulaboh Kabupaten Aceh Barat adalah : *beliau setuju bahwa untuk meningkatkan kualitas kerja harus didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman dan aman. yakni lingkungan kerja baik dari segi fisik yaitu berupa fasilitas peralatan yang disediakan oleh kantor untuk menunjang kelancaran dalam bekerja, serta yang non fisik yaitu hubungan yang dibangun antar sesama karyawan dan juga atasan yang berada dalam lingkungan perusahaan adalah hal yang paling mendukung untuk kenyamanan karyawan dan memotivasi karyawan untuk bekerja, Diatas adalah beberapa pernyataan yang mewakili dari 18 responden yang semua pernyataannya hampir sama bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi kualitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Meulaboh Kabupaten Aceh Barat. Berdasarkan*

pendapat dari 18 karyawan tersebut peneliti meninjau bahwa mereka semua sangat setuju dengan adanya Lingkungan Kerja yang nyaman dan aman, baik dari segi fisik yakni berupa fasilitas yang disediakan oleh kantor untuk menunjang kebutuhan karyawan dalam bekerja dan juga dalam segi non fisik yakni berupa hubungan yang dibangun dengan sesama karyawan dan juga atasan dalam lingkungan perusahaan adalah hal paling penting untuk membangun dan memotivasi karyawan agar bisa meningkatkan kualitasnya dalam bekerja.

Dari hasil observasi dan wawancara peneliti dapat disimpulkan lingkungan kerja yang mendukung sangat berpengaruh untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan karena dilihat dari kondisi fisik maupun kondisi non fisik perusahaannya itu bisa menjamin kenyamanan untuk setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, ketika karyawan sudah merasa nyamandengan pekerjaannya maka kualitas kerja karyawan juga akan meningkat.

Kesimpulan

Dari pernyataan-pernyataan responden yang telah peneliti tinjau dapat disimpulkan bahwa Peranan Lingkungan Kerja merupakan salah satu indikator penting yang mendukung dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan, karena lingkungan kerja adalah salah satu hal yang menjamin kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dengan lingkungan kerja yang bagus, bersih, nyaman, damai, tentram pasti tingkat kualitas karyawan dalam melakukanpekerjaannya akan lebih tinggi. Hal yang menjadi penunjangnya yaitu seperti kondisi fisik berupa Perlengkapan atau fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk proses kelancaran pekerjaan sudah sangat memadai, dan juga kondisi non fisik yaitu dalam membangun hubungan antara sesama karyawan dan juga dengan atasan juga sudah terjalin dengan sangat baik. karena hal-hal tersebut sudah diterapkan didalam perusahaan maka karyawan-karyawan dilingkungan perusahaan tersebut akan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya dan dengan berjalannya pekerjaan para karyawan-karyawan dengan rasa nyaman tanpa ada kerisihan yang dirasakan maka kualitas kerja karyawan akan dengansendirinya menjadi semakin meningkat. Karena dengan begitu kemampuan, kerampilan dan kedisiplinan para karyawan akan ditonjolkan semaksimal mungkin untuk menjalankan tugas- tugas yang diberikan dan demi kelancaran operasional perusahaan.

Daftar Pustaka

- [1.] Ardianto, Yoni, 2019, Artikel JDKN, Memahami Metode Penelitian Kualitatif,
- [2.] Awwaabiin, Salmaa, 2021, Menulis Karya Ilmiah, Metode Penelitian Kualitatif: Pengertian Menurut Para Ahli, Jenis-jenis, dan Karakteristiknya.
- [3.] Hamid & Hasan, 2019, Skripsi, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- [4.] Hao, dalam Marcana, 2013, Artikel, Pengaruh Kualitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Dikantor Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT.PLN (Persero) Area Manado
- [5.] Riadi, Muchlisin, 2020, Kajian Pustaka.com, Pengukuran Kinerja (Pengertian, Tujuan, Syarat, Indikator, Model dan Proses)
- [6.] Sari, Ririn Nur Indah, dan Hady Siti Hadijah, 2016, Jurnal Pendidikan Manajemen

Perkantoran, Peningkatan, Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerjadan Disiplin Kerja.

- [7.] Siagian, 2014, Penulisan Karya Ilmiah, Pengaruh Intensif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- [8.] Winarsih, W., Veronica, A., & Efidiyana, E. (2020). Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Prima Karsa Palembang. *JURNAL MANAJEMEN DAN INVESTASI*, 2(2), 181-191.
- [9.] Laura, L. (2019). Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sofitel Bali Nusa Dua (Doctoral dissertation, Podomoro University).
- [10.] Setiawan, A. (2018). Pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 191-203.
- [11.] Hanim, F. (2017). Pengaruh etos kerja Islami terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan melalui kinerja karyawan pada RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- [12.] Siagian, Y. M., & Handayani, P. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN VISI KERJA KARYAWAN SERTA KEGAGALAN KUALITAS PELAYANAN DI MASA LALU TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PADA FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS TRISAKTI JAKARTA. *Media Riset Bisnis & Manajemen*, 6(2), 107-132.
- [13.] Widyaningsih, H. (2018). Upaya Peningkatan Profesionalisme Karyawan Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Karyawan Abadi Hotel Jogja. *Khasanah Ilmu-Jurnal Pariwisata Dan Budaya*, 9(1).
- [14.] Al Hakim, Y. R., Irfan, M., Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2019). Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal Global*, 3(2).
- [15.] Bekti, R. R. (2018). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan rumah sakit ibu dan anak x Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(2), 156-163.