

# ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. IQOO VIVO BANJARMASIN

## ABSTRAK

Normanoviya<sup>1</sup>, Hj Farida Yulianti<sup>2</sup>, Dwi Wahyu Artiningsih<sup>3</sup>  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 17.31.0109

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1121076901

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1119056501

**Email :** [normanoviya99@gmail.com](mailto:normanoviya99@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) lingkungan kerja yang diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. IQOO Vivo Banjarmasin (2) lingkungan kerja yang seharusnya diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. IQOO Vivo Banjarmasin.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Metode deskriptif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati.

Hasil penelitian menunjukkan (1) lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. IQOO Vivo Banjarmasin, (2) lingkungan kerja yang seharusnya diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. IQOO Vivo Banjarmasin, Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka manajemen perlu memperhatikan penerapan lingkungan seperti K3 (Kebersihan, Keamanan dan Keselamatan) kerja karyawan nya. Lingkungan kerja fisik PT. IQOO Vivo Banjarmasin seperti Penerangan, ventilasi udara di kantor kurang mendukung untuk bekerja. Lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi kinerja yang dilakukan karyawan karena dapat menghambat pekerjaan yang akan dilakukan apabila lingkungan kerja tersebut dirasa kurang, penerangan dan ventilasi udara yang kurang memadai bagi karyawan, sebaliknya lingkungan kerja fisik karyawan yang baik maka kinerja karyawan pun akan meningkat.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

*This research is aimed at (1) the work environment that is applied in an effort to improve employee performance at PT IQOO Vivo Banjarmasin (2) the work environment that should be implemented in an effort to improve employee performance at PT IQOO Vivo Banjarmasin.*

*This study uses a qualitative method. Descriptive method as research procedure that produces descriptive data in the form of written or spoken words from people or observable behavior.*

*The result showed (1) the work environment in an effort to improve the performance of employees of PT IQOO Vivo Banjarmasin (2) the work environment that should be implemented in an effort to improve employee performance at PT IQOO Vivo Banjarmasin, this to improve employee performance , management needs to pay attention of the environment such as K3 ( cleanliness, security and safety) work of its employees. The physical work environment of PT IQOO Vivo Banjarmasin such as lighting , air ventilation in*

*the office is less supportive for work. The work environment can affect the performance of employees because it can hinder the work to be done if the work environment is felt to be lacking , lighting and air ventilation are inadequate for employees, otherwise a good physical work environment will increase employee performance.*

*Keywords : work environment and employee performance*

## **PENDAHULUAN**

Suatu organisasi untuk menjalankan kegiatan untuk mencapai arah memiliki sejumlah faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk memobilisasi faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi meminta untuk menjaga dan memaksimalkan sumber daya manusia. Menurut Marihot (2017), pengelolaan sumber daya manusia sendiri amat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal. Karena penyelenggaraan SDM sendiri untuk mendapatkan karyawan-karyawan mampu menyelesaikan tugasnya , handal serta bertanggung jawab dan dapat memajukan efektifitas organisasi untuk mencapai tujuan.

Persaingan sekarang ini makin ketat di dalam bisnis penjualan jasa, khususnya jasa rental alat berat karena merupakan kepentingan suatu alat transportasi dan kontruksi darat yang paling dominan yang dilakukan perusahaan . Ketatnya persaingan dan kemajuan jaman mengharuskan para pebisnis untuk dapat mengelola dengan baik sumber daya yang ada. Maka kebutuhan akan pengetahuan di dalam performa kinerja menjadi sangat penting untuk dimiliki khususnya di dalam dunia kerja. Dimana globalisasi mendorong pebisnis untuk menjadi lebih efisien dan efektif demi mengikuti perubahan-perubahan yang timbul begitu pesat.

Salah satu kunci kesuksesan jalannya aktifitas bisnis, sudah sewajibnya sumber daya manusia atau karyawan mendapat kepedulian serius dengan seluruh kebutuhannya. Dengan semakin

marak dan ketatnya lawan antar perusahaan, maka disegala ataupun disetiap perusahaan meminta untuk memiliki ritme kerja yang serba cepat, serta kompetitif dan menuntut. Menurut Siagan (2018), kinerja karyawan diakibatkan oleh beberapa faktor yaitu: gaji, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor lain.

Dari sejumlah faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan mengamati faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku pusat kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman agar mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan dan membuat kesan yang sangat dalam bagi karyawan , sehingga karyawan mempunyai kinerja yang baik.

Penelitian mengenai lingkungan kerja yang dilakukan Strek (2015) dalam buku Manajemen Administrasi Perkantoran Modern karangan Badri (2018:207), menerangkan bahwa karyawan menantikan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan yang bisa membuat nyaman karyawan dalam pekerjaan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Chao, Schwartz, Milton dan Burge (Badri, 2016), menjelaskan bahwa lingkungan yang tidak sehat dan nyaman bisa menurunkan bagian produktivitas maupun moral pegawai akibatnya bisa mempengaruhi tujuan organisasi.

Karyawan yang mudah stress , tidak semangat bekerja, datang terlambat, ini disebabkan oleh lingkungan kerja demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi. sehingga pekerjaan menjadi lebih cepat selesai sesuai dengan target yang diinginkan. Lingkungan kerja sendiri memiliki dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pencahayaannya, pewarnaan ruangan, kebersihan, tata ruang,dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, hubungan antar karyawan suasana kerja, ,dll). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam kejadian baik sehingga mampu membuat para karyawan agar tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai target organisasi.

Untuk dapat menarik pangsa pasar seorang karyawan harus memahami apa minat para pelanggan. Pemahaman akan karyawan dalam meningkatkan kinerja sehingga mau bekerja lebih giat dalam usaha penjualan barang dan jasa yang dimiliki para pebisnis tersebut. Seperti halnya yang dilakukan para pebisnis di daerah kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Kurang lebih dalam 5 tahun terakhir ini penjualan barang dan jasa yaitu penjualan Smartphone dan jasa service smarphone, di Kalimantan, bisnis yang cukup menjanjikan dan peluangnya sangat nyata karena banyaknya yang berpeminat dalam menggunakan barang dan jasa smartphone pada jaman sekarang.

Smartphone Vivo adalah suatu merek handphone yang berasal dari negara China yang sudah masuk ke Indonesia. Alasan memilih perusahaan Vivo Smarphone menjadi tempat untuk melakukan penelitian karena Smartphone Vivo merupakan produk yang baru saja terbit di Indonesia. kompetisi di dunia teknologi yang semakin lama kian menakjubkan dan Smartphone Vivo salah

satu produk Smartphone yang namanya sudah mulai dikenal dikawasan masyarakat khususnya di Kalimantan. Selain itu lokasi perusahaan Smartphone Vivo yang terletak di beralamat di Jalan S. Parman No 04, Belitung Utara, Banjarmasin Barat, Kalimantan Selatan. Merupakan daerah yang padat dan sering dilalui banyak kendaraan dan masyarakat. Akan tetapi smartphone vivo ini tidak dalam kondisi teratas untuk jumlah penjualan disebabkan ketatnya persaingan yang terjadi di era smartphone. Untuk mampu meningkatkan penjualan Smartphone Vivo harus lebih memperhatikan cara dan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan nya.

Dalam kegiatannya perusahaan tersebut menghadapi pasang surut dalam persaingannya dan kejadian yang juga muncul adalah bahwa karyawan merasa tempat kerjanya kurang mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan ada banyaknya file-file yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan, suhu ruangan yang belum menentu hampir diseluruh ruang kerja karyawan yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan, ruangan kerja yang kurang luas sehingga ruang gerak karyawan terbatas , masih adanya kecemburuan antar karyawan mengenai pembagian tugas, dll. Selain itu kinerja karyawan juga masih belum sesuai dengan harapan perusahaan, itu terlihat ketika karyawan tidak bisa memenuhi target selesainya tugas yang seharusnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Beberapa keadaan yang dialami ini dapat menurunkan optimalisasi kerja karyawan. Kalangan karyawan mungkin meyakini bahwa ukuran kinerja tidak menilai kinerja secara akurat karena pengukuran terhadap beberapa pekerjaan sulit dilakukan secara obyektif.

Oleh karena itu perlu diulas secara mendalam tentang “Analisis Lingkungan Kerja dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. IQOO VIVO Banjarmasin”.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada studi ini adalah metode kualitatif. Metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati.

Penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian yang menggambarkan semua data atau keadaan subjek atau objek penelitian kemudian dianalisis dan dibandingkan berdasarkan kenyataan yang sedang berlangsung pada saat ini dan selanjutnya mencoba untuk memberikan pemecahan masalahnya dan dapat memberikan informasi yang mutakhir sehingga bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta lebih banyak dapat diterapkan pada berbagai masalah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan melalui kegiatan wawancara dengan pihak PT.IQOO Vivo Banjarmasin maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan Salah satu langkah yang dilakukan oleh instansi / perusahaan adalah pemberian lingkungan kerja yang nyaman, aman dan bersih bagi karyawan nya atau dorongan pada para pegawai / karyawan. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang maupun beberapa orang, baik secara sadar maupun tidak sadar mau melakukan suatu tindakan, kegiatan atau pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu.
2. Lingkungan kerja yang seharusnya diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan ialah Lingkungan yang nyaman jika dibawa di era digital saat ini dapat diimplementasikan dengan

penggunaan teknologi yang canggih. **Sleekr** merupakan teknologi yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dilengkapi dengan aplikasi mobile karyawan yang memberikan fleksibilitas karyawan untuk update informasi personal ataupun mengajukan klaim dan cuti. Anda juga dapat memberikan beberapa informasi mengenai pegawai berprestasi, tambahan ilmu dan skills, maupun survey untuk menciptakan kepercayaan kepada karyawan Anda.

Adapun pembahasannya sebagai berikut:

1. Analisis Lingkungan Kerja Yang Diterapkan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan  
Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik dan kepemimpinan memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya kinerja karyawan dengan hasil kerja yang lebih baik. Karena lingkungan kerja yang baik dan mendukung akan membuat kinerja karyawan lebih hal demikian, secara tidak langsung hasil kerja yang dicapai karyawan pun akan lebih baik lagi. Maka dari itu lingkungan kerja yang baik dan nyaman perlu diperhatikan agar kinerja karyawan lebih baik. Sebaik apapun hubungan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya dan hubungan karyawan dengan pimpinan berjalan dengan baik, namun tidak disertai keadaan lingkungan kerja secara fisik tidak baik maka akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Jika tingkat kinerja karyawan tidak baik atau maksimal, maka hasil kerja yang dicapai pun kurang baik.

Faktor – faktor yang ada pada Lingkungan kerja terdiri dari :

- 1) Pencahayaan

Pencahayaan yang ada di hampir setiap ruangan tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

#### 2) Ventilasi Udara

Ventilasi udara yang kurang baik sehingga sirkulasi udara tidak dapat berjalan dengan lancar dan kesehatan karyawan pun kurang terjamin..

#### 3) Suara Bising

Suara bising yang ada sangat menggaung karena adanya gangguan suara bising dari luar ataupun dalam kantor sehingga karyawan tidak dapat bekerja dengan konsentrasi.

#### 4) Kebersihan

Kebersihan yang ada sudah baik hanya saja masih ada beberapa karyawan yang kurang peduli akan pentingnya kebersihan lingkungan.

Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktifitas bekerja. Pendapat tersebut juga dikemukakan oleh tokoh yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Sebab keadaan lingkungan kerja yang baik dan mendukung maka akan menghasilkan suatu hasil yang baik pula. Memang masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan lingkungan kerja. Padahal dalam hal pekerjaan lingkungan kerja sangatlah berpengaruh pada kinerja karyawan terutama berpengaruh pada hasil kerja yang dilakukan karyawan, jika lingkungan kerjanya tidak dapat mendukung.

Menurut hasil penelitian Munparidi (2017) ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan gambaran bahwa dengan lingkungan kerja yang baik akan semakin tercipta kinerja karyawan yang baik pula, maka keberadaan lingkungan kerja sangat penting, sebab dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam

meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini memberikan gambaran bahwa dengan lingkungan kerja yang baik maka akan tercipta kinerja karyawan yang baik pula. Hal yang sama juga dijelaskan dalam penelitian Hasan, Azis dan Adam (2017) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Swadaya Masyarakat di Kota Banda Aceh. Menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat diketahui bahwa baik secara teori maupun secara empiris dapat dibuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu manajemen organisasi yang baik harus memperhatikan lingkungan kerja yang tepat untuk organisasinya.

Data hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator lingkungan kerja dan hasil analisis statistika deskriptif penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang ada, bisa terlihat dari semua indikator masuk ke dalam kategori baik. Lingkungan kerja sendiri adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerjayang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan memiliki produktifitas yang tinggi. Penyelesaian pekerjaan yang dibebankan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kebutuhan lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan.

Lingkungan kerja mencakup lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik berupa warna, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, dan kebisingan. Warna yang ada di dalam lingkungan kerja bisa

dinding, pakaian, peralatan kerja dll. Kebersihan tempat kerja, kebersihan sangat berpengaruh terhadap kesehatan dan kondisi kejiwaan karyawan. Pertukaran udara, pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan, pertukaran udara yang tidak normal akan mengakibatkan suhu ruangan menjadi panas. Penerangan, sangat penting karena mempengaruhi produktifitas karyawan, kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai sehingga karyawan akan mengalami ketegangan pada matanya. Keamanan, adanya jaminan keamanan terhadap milik pribadi dan dirinya sendiri akan membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja. Kebisingan, adanya kebisingan pada saat karyawan bekerja akan menyebabkan karyawan kehilangan produktifitasnya bahkan dapat menyebabkan kehilangan pendengaran sementara atau permanen, kelelahan fisik dan mental, ketegangan, dll sehingga kebisingan harus dengan segera diminimalisir atau dihilangkan.

## 2. Lingkungan Kerja Yang Seharusnya Dilakukan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan, Diantaranya :

- 1) Rekrutmen Karyawan Yang Tepat  
Orang-orang yang Anda rekrut untuk bekerja di perusahaan Anda akan menjadi bagian yang berkontribusi terhadap kondisi lingkungan kerja. Jadi pastikan bahwa Anda merekrut orang yang profesional, dapat bekerja di dalam tim maupun secara individual, serta dapat berkontribusi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

### 2) Berperan Aktif

Buatlah karyawan menjadi seseorang yang mampu berkomunikasi dengan baik dan menjalin hubungan yang terbuka dengan rekan kerja. Dengan keakraban ini, maka kemungkinan

terjadi masalah pun menjadi lebih kecil.

- 3) Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif
- 4) Buatlah ruang kerja sesuai dengan karakter pekerja  
untuk membuat ruang kerja yang nyaman dan kondusif adalah dengan menciptakan ruang kerja yang sesuai dengan karakter pekerja. Izinkan mereka untuk menggunakan benda atau memasang foto yang membuat mereka termotivasi untuk bekerja. Meskipun terlihat sepele namun hal ini bisa membuat para pekerja lebih semangat.
- 5) Buat ruang kerja terbuka dan santai  
menciptkan ruang kerja dengan konsep terbuka dan lebih santai. Hal ini bermanfaat untuk mendorong para pekerja lebih nyaman dan tidak terbebani dalam melakukan pekerjaan
- 6) Pemimpin juga sebaiknya tidak hanya berorientasi pada kepentingan pribadinya dalam mencapai target perusahaan. Tetapi mau untuk memperhatikan setiap kesulitan yang dihadapi bawasanya dan memberikan solusi.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil dari analisis di atas, mengenai Analisis Lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. IQOO Vivo Banjarmasin. maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. IQOO Vivo Banjarmasin. dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman karyawan pun merasa senang dan dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka manajemen perlu memperhatikan

penerapan lingkungan seperti K3 (Kebersihan, Keamanan dan Keselamatan) kerja karyawan nya.

2. Lingkungan kerja yang seharusnya diterapkan ialah Menciptakan lingkup kerja yang kondusif , buatlah ruangan kerja sesuai dengan karakter para pekerja sehingga menimbulkan suasana yang nyaman dan termotivasi selain itu ruangan kerja juga bisa dibuat konsep ruangan terbuka dan santai agar para pekerja tidak merasa terbebani oleh pekerjaannya

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan tentang Analisis Lingkungan Kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. IQOO Vivo Banjarmasin di atas, maka saran dari peneliti adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada perusahaan agar meningkatkan kinerja dari para karyawannya. Misalnya dengan cara meningkatkan kerja sama kepada para karyawannya. Seperti:
  - 1) Saling membantu dalam menyelesaikan tugas.
  - 2) terbuka dalam menerima ide-ide yang diberikan oleh para karyawan satu sama lain terhadap penyelesaian permasalahan perusahaan.
  - 3) selalu mengevaluasi hasil kerja yang telah dilakukan karyawan.
2. Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dalam membantu meningkatkan Kinerja karyawan terutama dalam hal ketersediaan fasilitas di tempat kerja. Berdasarkan hasil penelitian, saran dari peneliti adalah dimana kurangnya pimpinan memberikan kordinasi yang sesuai dengan apa yang karyawan telah kerjakan serta mengganti usaha-usaha yang telah dilakukan karyawan, dimana dengan memberikan imbalan yang di inginkan bawahan serta mengganti usaha-usaha yang telah karyawan berikan dengan imbalan yang sesuai dengan yang di harapkan karyawan maka dengan begitu karyawan memiliki semangat yang lebih untuk bekerja, karena

sikap kepemimpinan ini membuat para karyawan mempunyai rasa nyaman terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerjanya. Dengan gaya kepemimpinan ini karyawan memiliki rasa semangat bekerja untuk mencapai target yang ditentukan oleh kantor. Hal ini dapat mendorong kinerja yang maksimal. Lingkungan kerja yang diterapkan ialah Memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan agar mendapat kesempatan belajar hal-hal baru dan memberikan fasilitas kerja karyawan yang kurang sesuai dengan beban kerja yang dilakukan oleh karyawan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerjadan memiliki kreatifdalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, karyawan juga melakukan interaksi antara sesama pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prambudu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Azwar, Saifuddin. 2011, *Sikap Manusia Teori dan Pengukuran*, Yogyakarta, Pustaka Belajar.
- Amirullah. 2002. *Perilaku Konsumen, Cetakan Pertama*. Graha Ilmu. Jakarta.
- Anrinanda, Hendrikus. 2009 “*Analisis Variabel Pembentuk Kepuasan Konsumen Pada Ritel Minimarket Alfamart dan Indomaret Di Wilayah Pesanggrahan Jakarta Selatan*”. Universitas Gunadarma.

- Arikunto, Suharsimi, 2009, *Prosedur penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Almustofa, Resa. 2014. “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)*”. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.
- Bachtiar, Doni. 2012. “*Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”. *Management Analysis Journal*, Vol.1(1).
- Barata, Adya Atep. 2013. *Marketing*. Penerbit Ghalia. Jakarta, Indonesia.
- Basu Swasta, DH., dan Irawan, 2001, *Manajemen Pemasaran Moderen*, Liberty, Yogyakarta.
- Dr. H. M. Alfani, SE., M.Si 2016, *Filsafat Ilmu dan Metode Penelitian*, Banjarmasin, Prima jaya komputer.
- Engel, James. F, Roger D. Blackwell dan Paul W. Miniard. 2010. *Perilaku Konsumen*. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Fauzi, Moh Pamor. 2012. “*Pengaruh Upah Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Coca Cola Bottline Indonesia Central Java Ungaran Semarang*”. Skripsi. Surakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalial & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi ke 9. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). [Online] Available at: <http://kbbi.web.id/dengan> [Diakses 28 desember 2020]
- Kotler, Phillip. 2013. *Manajemen Pemasaran*, Jilid 1 dan 2. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Kamajaya, Putra dan Agus Frianto. 2013. *Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Departemen Sumber Daya Manusia di PT.Semen Gresik* Vol. 1, No.1 Januari 2013. (online). Diakses pada 18 Februari 2021
- Malhorta, 2004, *Riset Pemasaran*, Erlangga, Jakarta
- Moezamil, Zahamsari, 2012, *Metode Penelitian Sosial*, Erlangga, Jakarta
- Mulyadi. 2013. *Sistem Akuntansi*. Jakarta:Salemba Empat
- Nurgiyantoro, Burhan, Gunawan dan Marzuki. 2014. *Statistik Terapan : Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Cetakan Ketiga (Revisi). Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Romli, Asep Syamsul M. 2012. *Jurnalistik Online : Panduan Praktis Mengelola Media Online*, Bandung : Nuansa Cendikia.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*: Penerbit CV. Alfabeta: Bandung
- Sugiyono. 2018. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. CV. Alfabeta



Sugiyono. 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung. Alfabeta.

Tjiptono, Fandy. 2012. *Prinsip-prinsip totality service*, Yogyakarta. Andi Offset.

Wahyuningtyas, Nadya. 2013. “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang)*”. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomika Dan Bisnis, Universitas Diponegoro.