

ANALISIS LINGKUNGAN TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA PT. INSAN BONAFINDE BANJARMASIN

Heny Permata Sari¹, Susila Dewi², Defin Shahrial Putra³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17.31.0236

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 060.102.181

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 061.605.918

Email : hennypermataa@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Lingkungan berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT. Insan Bonafide Banjarmasin (2) Upaya untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan pada PT. Insan Bonafide Banjarmasin

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kualitatif dan merupakan penelitian survey, teknik pengambilan data yang digunakan yaitu teknik observasi dan wawancara langsung terhadap karyawan PT. Insan Bonafide Banjarmasin.

Hasil penelitian menunjukkan (1) lingkungan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT. Insan Bonafide Banjarmasin. (2) perlunya kesadaran diri karyawan untuk mengerjakan tugas tepat waktu dan saling menjaga hubungan antar sesama karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan, Efektivitas, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aim to test: (1) The environment affects to the effectiveness of employee performance at PT. Insan Bonafide Banjarmasin. (2) The effort to improve effectiveness of employee performance at PT. Insan Bonafide Banjarmasin.

The plan of this research is a qualitative research and a form of survey research. The technique that used for data collection is an observation and interview with the staff of PT. Insan Bonafide Banjarmasin.

Results of the research showed: (1) Environment had a significant effect to the effectiveness of employee performance at PT. Insan Bonafide Banjarmasin. (2) The need for self awareness from employee to do the assignment on time and keeo the relationship between the other employee.

Keywords: Environment, Effectiveness, Employee Performance.

PENDAUULUAN

Dalam setiap perusahaan sumber daya manusia merupakan suatu kunci yang menentukan perkembangan manusia, yang mana didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman begitu juga terbentuknya karakteristik yang baik antara individu (Nuryasin et al., 2016). Maka dari itu untuk mencapai suatu kinerja perusahaan tidak terlepas dari pengaruh lingkungan, hal ini berarti setiap perusahaan hendaknya selalu berusaha untuk mengamati dan menganalisis lingkungannya, sehingga mampu menentukan peluang, ancaman, kekuatan, dan kelemahan (Yudiaris, 2015).

Jika perusahaan memiliki lingkungan kerja yang kurang nyaman untuk para karyawannya yang menyebabkan kurangnya fokus dalam melakukan pekerjaannya dan juga dapat menimbulkan masalah antar karyawannya serta karena adanya perbedaan karakteristik individu masing-masing yang mana bisa menyebabkan perselisihan antar karyawan (Herianus Peoni, 2014). Setiap orang pasti memiliki karakter yang berbeda-beda dalam dirinya begitu juga dengan cara penyampaian pendapat yang berbeda-beda sehingga dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan (Dwiana Septian Setyabudi, 2017).

Lingkungan kerja yaitu suasana di mana karyawan melakukan aktivitasnya setiap hari, lingkungan kerja itu juga berperan penting yang mana harus bisa memberikan rasa aman yang dapat memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal dan juga lingkungan kerja itu sangat mempengaruhi perkembangan dari kinerja karyawan demi pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Danang Sunyoto (Danang Sunyoto, 2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Pada era reformasi seperti sekarang ini dampak persaingan globalisasi sangat mendorong perubahan perbaikan

lingkungan terhadap efektivitas kinerja karyawan pada bidang industri karet. Oleh karena itu juga efektivitas kerja salah satu point dalam perbaikan lingkungan kerja, sering kali hal ini di pandang sebagai hasil kerja yang tidak terlalu di anggap penting atau tidak bersifat *fundamental*. Sebenarnya efektivitas kerja sendiri itu sangat bagus dan mempunyai keberlanjutan yang mana dapat membuat orang berhasil dan berprestasi, namun demikian kenyataan ini membutuhkan adanya komitmen kerja yang sesuai kemampuan kerja, keterampilan dan pengalaman sehingga pekerjaan – pekerjaan dapat di laksanakan dengan baik.

Pada PT. Insan Boenafide Banjarmasin yang bergerak di bidang produksi karet Crummb Rubber SIR 20 yang merupakan pengolahan karet mentah selain menghasilkan produk juga menghasilkan limbah buangan. Kinerja karyawan sangat bergantung pada bagaimana keadaan dalam perusahaan tempat ia bekerja. Hal ini dapat dipengaruhi langsung oleh lingkungan perusahaan tersebut. Perusahaan harus mampu menerka bagaimana cara agar karyawan merasa nyaman dengan lingkungan yang diberikan oleh perusahaan. Bila perusahaan gagal menciptakan lingkungan yang kondusif, hal ini akan sangat mengganggu konsentrasi kerja karyawan, sehingga berdampak pada menurunnya tingkat kinerja karyawan itu sendiri. Jika tingkat kinerja karyawan menurun maka akan berdampak terhadap perusahaan tersebut. Hal ini dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan karena dapat menurunkan hasil dari pendapatan perusahaan dan akan berimbas kepada semua bidang.

Dari penjelasan latar belakang di atas, penulisan tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ANALISIS LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INSAN BONAFIDE BANJARMASIN”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah menggunakan penelitian Kualitatif, Pendekatan kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan melalui kegiatan wawancara dan observasi langsung ketempat penelitian pada PT. Insan Bonafide Banjarmasin diperoleh gambaran mengenai permasalahan yang terjadi berikut penjelasan dari masing-masing, yaitu :

1. Lingkungan berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pada karyawan PT. Insan Boenafide Banjarmasin.

Lingkungan kerja pada PT. Insan Bonafide Banjarmasin berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan, seperti yang diketahui PT. Insan Bonafide Banjarmasin merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan karet yang menimbulkan bau yang tidak sedap untuk dihirup, namun bukan hanya itu ada beberapa faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan pada PT. Insan Bonafide Banjarmasin. Maka perlunya perhatian dari perusahaan untuk memberikan lingkungan kerja yang lebih baik kepada karyawan agar karyawan dapat meningkatkan efektivitas kinerja para karyawan di PT. Insan Bonafide Banjarmasin.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam hal meningkatkan efektivitas kinerja karyawan dalam bekerja, maka dari itu perusahaan harus membuat lingkungan kerja yang nyaman dalam bekerja. Sehingga kinerja karyawan dalam PT. Insan Bonafide Banjarmasin mengalami peningkatan dalam

mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

Kasmir (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

Dengan kondisi lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Berikut hal-hal yang harus diperhatikan perusahaan untuk lingkungan yang lebih baik untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan:

- 1) Fasilitas Dan Peralatan Kerja

Dengan menyediakan alat keselamatan kerja dan fasilitas lainnya akan membuat kinerja karyawan semangat dalam bekerja, dan membuat kinerja karyawan tidak ada mengalami kurang fasilitas dalam bekerja. Sehingga para karyawan menjadi nyaman dalam bekerja dan produktif dalam melaksanakan pekerjaan.

- 2) Keamanan Dan Kebersihan Lingkungan Kerja

Keamanan dalam bekerja menjadi perlindungan yang akan diberikan kepada tenaga kerja yang menggunakan alat-alat kerja tentu dapat menimbulkan kemungkinan akan kecelakaan yang terjadi adalah hal yang harus diperhatikan. Kebersihan akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi diri kinerja karyawan dalam bekerja. Apabila lingkungan kerja bersih, maka hal ini akan dapat menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja dan kinerja karyawan juga tidak akan absen dalam bekerja diperusahaan.

- 3) Pertukaran Udara

Menurut sardamayanti (2011:28-33), udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah

bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan mempercepat proses kelelahan. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja.

Jadi udara yang diperusahaan juga sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan untuk bekerja. Karena lingkungan kerja yang kotor akan membuat kinerja karyawan kurang fokus dalam bekerja. Dengan demikian perusahaan harus membuat udara yang ada dilingkungan kerja menjadi bersih sehingga tidak akan membuat karyawan tidak nyaman dalam menghirup udara yang kotor dilingkungan perusahaan.

4) Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Cahaya yang kurang mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas dalam bekerja, sehingga membuat pekerjaan yang dilakukan para karyawan menjadi lambat, seperti banyaknya mengalami kesalahan dalam melakukan pekerjaan, dan pada akhirnya menyebabkan kinerja para karyawan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan.

5) Kebisingan

Dalam bekerja bunyi menjadi salah satu hal yang dapat mengganggu ketenangan para karyawan dalam bekerja, dan dapat merusak pendengaran para karyawan, sehingga menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian, karena para karyawan membutuhkan konsentrasi dalam bekerja, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan yang ada diperusahaan dapat membuat para

karyawan menjadi efisien sehingga produktivitas dalam kerja akan meningkat.

Sejauh ini PT. Insan Bonafide telah memperhatikan hal-hal diatas, namun masih adanya keluhan dari karyawan maka hendaknya PT. Insan Bonafide Banjarmasin lebih memperhatikan lagi keluhan dari karyawan.

2. Upaya untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan PT. Insan Bonafide Banjarmasin.

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Insan Bonafide Banjarmasin hendaknya pemimpin memperhatikan kesejahteraan para karyawan dan membuat peraturan-peraturan yang sesuai dengan kondisi perusahaan. Selain itu hendaknya perusahaan mengevaluasi hal yang dirasa kurang bagi para karyawan untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan seperti:

1. Menetapkan SOP yang jelas

SOP (*standar oprasional prosedur*) merupakan sebuah sistem pedoman yang dijadikan sebagai acuan karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan langkah demi langkah yang bertujuan untuk menjadikan tugas tersebut lebih mudah diselesaikan sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Dengan menetapkannya SOP akan berdampak kepada kualitas dan kuantitas pekerjaan yan dilakukan oleh para karyawan, sehingga menjadi efisiensi dalam bekerja, mengurangi mis komunikasi internal maupun eksternal, dan menjaga kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang ada industri.

2. Lingkungan kerja yang baik

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kerja sebaliknya dengan lingkungan kerja yang tidak memadai maka dapat menurunkan kinerja karyawan, dengan lingkungan

kerja yang memadai maka karyawan dapat bekerja secara kondusif dan optimal.

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka diharapkan para karyawan dapat melakukan tugas yang diberikan perusahaan secara efektif dalam bekerja sehingga mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan

3. Memberikan pelatihan

Penyebab kurangnya efektivitas kinerja karyawan yang kurang maksimal dalam bekerja, akan membuat kemungkinan skill yang kurang memadai para karyawan dalam bekerja, maka hendaknya perusahaan memberikan pelatihan kepada para karyawan untuk meningkatkan skill kinerja dalam mengerjakan pekerjaan. Dan Perusahaan hendaknya memberikan waktu khusus untuk melatih atau mengajarkan skill baru kepada para karyawan, jadi memungkinkan perusahaan mengirim para karyawan untuk mengikuti pelatihan kepada para ahli dalam bidangnya.

Untuk yang lebih *fleksible* dan praktis hendaknya perusahaan bisa mendaftarkan karyawan untuk mengikuti kelas online seperti webinar yang ada diinternet maupun mengikuti seminar secara offline. Dengan adanya cara ini membuat para karyawan memiliki pengetahuan baru yang dapat membuat para karyawan dapat berkontribusi dalam bekerja untuk memajukan tujuan perusahaan.

Dengan adanya pelatihan untuk para karyawan diharapkan membuat kinerja karyawan dapat meningkatkan. Dan membuat perilaku karyawan menjadi lebih baik sehingga para karyawan memiliki kesadaran diri yang tinggi dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

4. Memberikan apresiasi terhadap karyawan

Karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dengan adanya

memberikan penghargaan untuk karyawan. Akan tetapi penghargaan tidak selalu harus menunggu momen yang tepat atau dengan perayaan tertentu. Jadi sebaiknya pimpinan harus peka dalam memberikan penghargaan atau apresiasi untuk karyawan. Agar para karyawan semangat dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan meningkat dalam bekerja dan dapat memenuhi target yang diinginkan oleh perusahaan.

5. Memotivasi karyawan

Perlunya motivasi karyawan dalam bekerja akan membuat kinerja karyawan meningkat secara tidak langsung. Motivasi karyawan bersifat aktif atau dinamis, dengan adanya usaha positif agar karyawan berdaya dalam berupaya memproduktifitaskan untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Hal ini berguna untuk keperluan pimpinan perusahaan dalam mengemukakan kinerja karyawan PT Insan Bonafide Banjarmasin dalam bekerja, akan tetapi karyawan juga mendapatkan keuntungan dalam diri karyawan dan juga untuk para orang-orang yang berada di dalam maupun diluar perusahaan tersebut.

6. Membentuk hubungan kerja yang harmonis didalam lingkungan kerja

Dalam dilingkungan kerja perusahaan pentingnya adanya hubungan kerja antar karyawan yang harmonis untuk meningkatkan efektifitas kinerja karyawan dalam bekerja. Karena pada dasarnya hubungan antar karyawan merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja dan komunikasi antar karyawan akan selalu terjadi kepada karyawan dalam mengerjakan pekerjaan.

7. Penempatan karyawan yang sesuai dengan bidangnya

Kemampuan karyawan sangat diperlukan bagi perusahaan maka tentunya perusahaan menempatkan

karyawan sesuai dengan kemampuan dan bidangnya, karena penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan dan bidangnya akan mempengaruhi bagi kinerjanya masing-masing.

Dengan adanya pembagian kerja yang sesuai maka kinerja setiap orang tersebut akan timbul rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya masing-masing. Kelancaran kerja dan semangat kerja yang tinggi akan menimbulkan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditargetkan oleh perusahaan.

Keberhasilan yang diperoleh PT. Insan Bonafide Banjarmasin selama ini tak luput dari peranan karyawan yang telah bersedia meluangkan waktu, pikiran dan tenaga untuk membantu keberhasilan PT. Insan Bonafide Banjarmasin. Kinerja karyawan sangatlah mempengaruhi keberhasilan perusahaan, karyawan yang memiliki kinerja yang baik maka akan membuat perusahaan semakin berkembang. Namun sangat disayangkan tidak semua karyawan yang ada di PT. Insan Bonafide Banjarmasin dapat memberikan kemampuan bekerja secara maksimal dalam bekerja.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka penulis mencoba menarik kesimpulan :

PT. Insan Bonafide Banjarmasin yang bergerak pada bidang pengendalian karet atau sortasi yang memproduksi karet atau bongkar SIR 20, bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT. Insan Bonafide Banjarmasin. Sehingga sangat dibutuhkannya peranan atasan maupun karyawan dalam menjaga lingkungan kerja. PT. Insan Bonafide Banjarmasin juga sudah berupaya dalam meningkatkan kinerja karyawannya namun masih mengalami berbagai masalah yang muncul dalam penelitian ini seperti: kurangnya efektivitas

kinerja karyawan dalam lingkungan kerja karyawan, kurang adanya kesadaran diri dalam bekerja, kurangnya harmonis antar karyawan,

Untuk saran bagi penelitian ini adalah :

1. Perlu adanya penengasan pimpinan untuk karyawan dalam menjaga lingkungan kerja pada PT. Insan Bonafide Banjarmasin
2. Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan terutama dalam hal kesediaan fasilitas ditempat kerja.
3. Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan efektivitas karyawan dalam suhu udara ditempat kerja, keamanan, penerangan dan kebisingan perlu adanya pengawasan agar setiap karyawan merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir dalam menggunakan peralatan pekerjaan yang ada diperusahaan.
4. Pentingnya menerapkan rasa keterbukaan antar sesama karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang sesuai target dan ketentuan perusahaan.
5. Memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.F. Stoner. (2021). *Sumber Daya Manusia (SDM) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Biro Personalia, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
<https://usd.ac.id/biro/personalia/daftar.php?id=fasilitas&noid=26&offset=10>
- Afandi, P. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA : Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafra, Pekanbaru.
- Amir, Syafar, dan Kaseng. 2016. *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Beban kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Daerah*

- Madani Provinsi Sulawesi Tengah. E-Jurnal Katalogis. Volume 4 No. 7 Juli 2016.
- Antonius Atosökhi Gea. (2014). SUMBER DAYA MANUSIA DALAM LINGKUNGAN BISNIS GLOBAL KOMPETITIF. *Character Building Development Center, BINUS University, 1*(Implikasi Globalisasi terhadap HRM), 7–9. <https://media.neliti.com/media/publications/178173-ID-sumber-daya-manusia-dalam-lingkungan-bis.pdf>
- Agung Prihantoro. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA Vol 2 No 3*.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Danang Sunyoto. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Servis)*. <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/5071/1/skripsi.pdf>
- Dwiana Septian Setyabudi. (2017). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP PENGUASAAN KETERAMPILAN PADA PESERTA PELATIHAN DI PANTI PELAYANAN SOSIAL ANAK TARUNA YODHA SUKOHARJO. *PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG, Pengertian Karakteristik Individu*, 22. <https://lib.unnes.ac.id/29794/1/1201413079.pdf>
- Danang Sunyoto. (2015). Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Gapkindo. (2018). *Karet (Alam)*. Indonesia Investments. <https://www.indonesia-investments.com/id/bisnis/komoditas/karet/item185s>
- Herman Sofyandi. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Herianus Peoni. (2014). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK UNIVERSITAS SAM RATULANGI MANADO, Indikator-indikator Karakteristik Individu*, 11. <https://media.neliti.com/media/publications/72838-ID-pengaruh-karakteristik-individu-dan-ling.pdf>
- Iqbal Hakim. (2020). *10 Negara Penghasil Karet Terbesar di Dunia*. *Insan Pelajar*. <https://insanpelajar.com/10-negara-penghasil-karet-terbesar-di-dunia/>
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Manik, C. E. (2021). *Kuartal I 2021, Ekspor Karet Sumut Hampir 96.000 Ton*. *Bisnis.Com*. <https://sumatra.bisnis.com/read/20210412/534/1379696/kuartal-i-2021-ekspor-karet-sumut-hampir-96000-ton>
- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Misnawati. 2016. Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dengan Kecanduan Game Online pada Siswa-siswi Di SMP YPS (Yayasan Pendidikan samarinda). *Ejournal.Psikologi.Fisip-unmul.ac.id*, 4 (2) : 312 – 329.
- Nuryasin, I., Musadieq, M. Al, & Ruhana, I. (2016). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 21. <https://media.neliti.com/media/publications/87607-ID-pengaruh->

- lingkungan-kerja-dan-motivasi-k.pdf
- Puji Yanti Fauziah. (2005). Pendidikan Luar Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Era Globalisasi. *Universitas Pendidikan Indonesia, Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Era Globalisasi*, 1–2. <http://staffnew.uny.ac.id/upload/132304805/penelitian/B.SDM+dalam+era+globalisasi.pdf>
- Prawirosentono, Suyadi. 2012. MSDM. Kebijakan Kinerja Karyawan”. BPFE; Yogyakarta
- Rahman, Mariati. 2017. Ilmu Administrasi. Makassar: Sah Media.
- Robbins. (2003). *Efektivitas Kerja*. Kajian Pustaka. <https://www.kajianpustaka.com/2020/03/efektivitas-kerja.html>
- Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Siagian. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sutarto (2012). Buku Ajar Manajemen Pelatihan, Semarang, Universitas Negeri Semarang.
- Yudiaris, I. G. (2015). ANALISIS LINGKUNGAN INTERNAL DAN EKSTERNAL DALAM MENGHADAPI PERSAINGAN BISNIS PADA CV. PURI LAUTAN MUTIARA. *Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia*, 5(Faktor Eksternal, yang berasal dari luar lingkungan perusahaan seperti peluang dan ancaman), 6. <https://media.neliti.com/media/publications/5363-ID-analisis-lingkungan-internal-dan-eksternal-dalam-menghadapi-persaingan-bisnis-pa.pdf>