

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PT. INFOMEDIA NUSANTARA BANDUNG PADA DIVISI CALL CENTER**

***EFFECT OF WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT
PT. INFOMEDIA NUSANTARA BANDUNG IN CALL CENTER DIVISION***

Ersya Arlanti¹, Dr. Fetty Poerwita Sary, S.S, M.Pd.²

¹Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

²Dosen, Manajemen Bisnis Telekomunikasi Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹ersyaarianti52@gmail.com, ²poerwitasary@gmail.com

ABSTRAK

PT. Infomedia Nusantara merupakan anak perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk (Telkom) yang dipercaya untuk menjadi pusat pemeliharaan dan pengembangan *database* telepon. Tahun 1975 merupakan awal perjalanan usaha PT. Infomedia Nusantara menjadi perusahaan pertama penyedia layanan informasi telepon di Indonesia. Kinerja karyawan mengalami fluktuatif dan terjadi penurunan pada tahun 2018 pada departemen Finance & Logistic Coordinator dan Call center. Penulis melakukan pre-test kepada 30 karyawan PT. Infomedia divisi Call Center mengenai beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor yang paling kurang dari ketujuh faktor yang diteliti adalah lingkungan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Infomedia Nusantara Buah Batu pada divisi Call Center. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada 91 orang karyawan PT. Infomedia Nusantara.

Berdasarkan tujuan penelitian, peneliti menggunakan tujuan deskriptif. Tipe penyelidikan peneliti menggunakan jenis kausal. Berdasarkan keterlibatan penelitian, peneliti tidak melakukan intervensi data. Untuk unit analisis, peneliti menggunakan jenis unit analisis individu, serta berdsarkan setting penelitian, peneliti menggunakan non contrived setting. Pada waktu pelaksanaan penelitian, peneliti menggunakan metode cross section dan data yang ada dianalisis menggunakan metode regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS versi 23.

Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Infomedia Nusantara Buah Batu pada divisi *Call Center* yaitu sebesar 33,9%.

Berdasarkan tanggapan karyawan, area ruang bekerja memperoleh penilaian terkecil. Oleh sebab itu, disarankan kepada PT. Infomedia Nusantara Buah Batu untuk dapat menambah area ruangan pada divisi Call Center.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

PT. Infomedia Nusantara is a subsidiary of PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk (Telkom) which is trusted to be the center of telephone database maintenance and development. The year 1975 was the beginning of PT. Infomedia Nusantara became the first telephone information service provider company in Indonesia. improve employee performance in 2018 at the Finance department & Logistics Coordinator and Call Center. The authors conducted a pre-test for 30 employees of PT. Infomedia Call Center division regarding several factors that affect employee performance. The factors that are at least of the seven factors in question are the work environment.

This study aims to determine the effect of the environment on employee performance at PT. Infomedia Nusantara Buah Batu in the Call Center division. This research uses a quantitative method with a complaint technique using a questionnaire distributed to 91 employees of PT. Infomedia Nusantara.

Based on the research objectives, researchers used descriptive objectives. Types of researchers who use causal types. Based on research, researchers do not intervene in data. For units of analysis, researchers use individual unit analysis types, as well as research based settings, researchers use non-made arrangements.

At the time of the study, the researcher used a cross-section method and the data were analyzed using a simple linear regression method with the help of SPSS version 23.

The results of research that prove the significant influence of the Work Environment on the performance of employees of PT. Infomedia Nusantara Buah Batu in the Call Center division that is equal to 33.9%.

Based on employee awards, work areas are valued. Therefore, invited to PT. Infomedia Nusantara Buah Batu to be able to increase the area of the room in the Call Center division.

Keywords: Work Environment, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia dalam memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan itu sendiri. Perusahaan berskala besar atau kecil tidak lepas dari konflik, terutama pada sumber daya yang dimiliki perusahaan, salah satunya adalah manusia sebagai sumber daya utama penggerak perusahaan dan organisasi. Kinerja merupakan tingkat hasil kerja atau pencapaian karyawan dengan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan dari segi kualitas ataupun kuantitas. Mathews dan Khann (2016) mengatakan bahwa karyawan merupakan aset berharga, di mana kinerjanya dapat memerankan peran penting untuk perusahaan sehingga perusahaan dapat berkompetisi dengan lawan bisnisnya^[1].

Penilaian kinerja karyawan pada departemen *Finance & Logistic Coordinator dan Call Center* pada tahun 2018 mengalami penurunan. Penurunan tertinggi terjadi pada departemen *Call Center*. Terjadinya penurunan hasil kinerja, mengindikasikan bahwa kurang maksimal dan optimalnya kinerja karyawan bidang *Call Center* pada PT. Infomedia Nusantara yang dipengaruhi oleh faktor tertentu. *Call center* merupakan suatu kantor informasi terpusat yang digunakan untuk tujuan menerima dan mengirimkan sejumlah besar permintaan melalui telepon. Karyawan divisi *Call Center* PT. Infomedia Nusantara dituntut harus melaksanakan pekerjaannya secara optimal, yaitu datang tepat pada waktunya, mampu memberikan pelayanan terbaik kepada para pelanggan baik dari segi pelayanan dan dari segi pengetahuan produk, sehingga pelanggan akan merasa puas atas kinerja karyawan. Tapi pada saat bekerja, banyak individu yang secara tidak langsung menunjukkan bentuk perilaku yang tidak sesuai dengan tuntutan kerja tersebut. Hal ini dapat disebabkan oleh keadaan, baik secara individual, atau karena kurangnya penyesuaian diri dengan lingkungan kerja yang dapat menyebabkan stres.

Lingkungan kerja karyawan perlu mendapat perhatian oleh manajemen sumber daya manusia. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Cintia dan Gilang (2016) mengenai "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I" dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan^[2]. Ningrum et al. (2014) mengatakan bahwa, lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan^[3]. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Infomedia Nusantara Buah Batu pada divisi *Call Center*.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Marwansyah (2014:3) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial^[4]. Adapun pengertian manajemen SDM menurut Rivai (2013:29), yaitu salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia^[5]. Sedangkan menurut Hasibuan (2013:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat^[6].

2.2 Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2015:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan^[7]. Menurut Nitisebito (2014:97), Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan^[8]. Menurut Samson, Waiganjo, dan

Koima (2015), yang termasuk dimensi lingkungan kerja adalah^[9]:

- a. Physical Factors
Kemampuan lingkungan tempat kerja fisik untuk mempengaruhi perilaku sangat jelas untuk perusahaan. Lingkungan fisik termasuk komponen lingkungan kerja nyata yang terdiri dari tata ruang dan fungsionalitas lingkungan.
- b. Psychosocial Factors
Faktor psikososial dari lingkungan kerja umumnya dianggap sebagai salah satu yang paling penting oleh masyarakat kontemporer dan masa depan. Merujuk pada interaksi antara lingkungan dan kondisi kerja, kondisi organisasi, fungsi dan konten pekerjaan, upaya, pekerja karakteristik individu dan karakteristik anggota keluarga mereka.
- c. Work Life Balance
Keseimbangan kehidupan kerja adalah kombinasi interaksi antar berbagai bidang kehidupan seorang yang dipekerjakan, pro dan kontra yang terkait dengan keseimbangan ketidakseimbangan dapat mempengaruhi berbagai tingkat yang dibutuhkan karyawan.

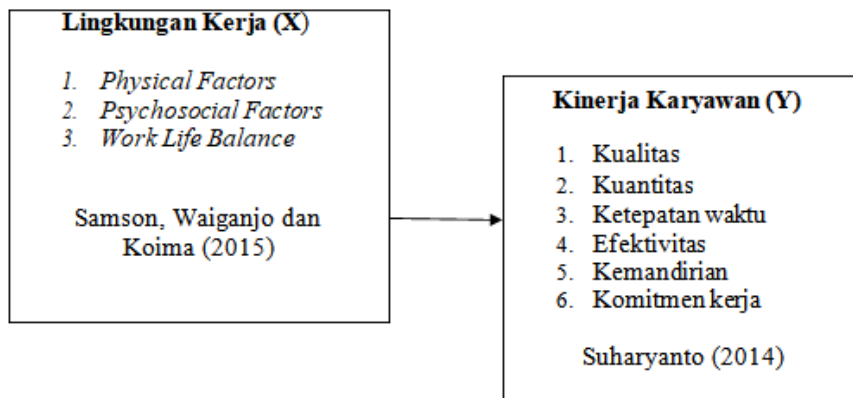
2.3 Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:18), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya^[10]. Sedangkan menurut Bangun (2012:231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan^[11]. Dalam penelitian Suharyanto (2014), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 6, yaitu^[12] :

1. Kualitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan, dan orang lain atau pengawas.
6. Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.4 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diungkapkan oleh Winardi (2007), lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik^[13]. Berdasarkan penelitian Wijaya (2017), terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya^[14]. Untuk mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian, maka dibuatlah kerangka pemikiran dalam penelitian ini yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Olahan Penulis

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan penelitian deskriptif dan kausal. Peneliti melakukan analisa dan tinjauan pustaka terhadap penelitian-penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya yang membahas tentang Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian-penelitian yang peneliti ulas sebagian besar berbentuk jurnal baik nasional maupun internasional. Selain itu, di dalam penelitian ini pun peneliti mencoba untuk menganalisa gambaran deskriptif serta hubungan sebab akibat untuk menguji apakah variabel bebasnya mempengaruhi variabel terikat.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Infomedia Nusantara Buah Batu pada divisi *Call Center* sebanyak 950 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jadi berdasarkan rumus Slovin, jumlah sampel minimal yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 90,5 orang. Untuk menambah keakuratan data dan menghindari kekeliruan yang tidak diinginkan maka peneliti membulatkannya menjadi 91. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan Regresi linear sederhana.

4. Hasil Analisis

Penelitian ini dilakukan dengan teknik penyebaran kuesioner. Responden penelitian ini adalah karyawan PT. Infomedia Nusantara Buah Batu pada divisi *Call Center* yaitu sebanyak 91 orang. Kuesioner dianggap sah jika pernyataan pada kuesioner dijawab seluruhnya dan pada setiap pernyataan hanya ada satu jawaban.

Berdasarkan perhitungan, mayoritas karyawan PT. Infomedia Nusantara Buah Batu pada divisi *Call Center* adalah wanita; mayoritas karyawan PT. Infomedia Nusantara Buah Batu pada divisi *Call Center* berusia 25 tahun hingga 35 tahun; dan mayoritas karyawan PT. Infomedia Nusantara Buah Batu pada divisi *Call Center* sudah bekerja selama 5 tahun hingga 10 tahun.

Analisis tanggapan responden digunakan untuk mengetahui gambaran persepsi dari 91 karyawan PT. Infomedia Nusantara Buah Batu pada divisi *Call Center* mengenai variabel penelitian yaitu Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Buah Batu pada divisi *Call Center*.

Tabel 1 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja (X)

No	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	%
1	X1	372	455	81.8%

2	X2	338	455	74.3%
3	X3	387	455	85.1%
4	X4	396	455	87.0%
5	X5	345	455	75.8%
6	X6	358	455	78.7%
7	X7	393	455	86.4%
8	X8	396	455	81.1%
9	X9	339	455	74.5%
10	X10	345	455	75.8%
11	X11	372	455	81.8%
Total Skor		4014	5005	80.2%

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Lingkungan Kerja (X) adalah 4014 atau 80.2%. Lingkungan Kerja (X) berada pada kategori baik.

Tabel 2 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	%
1	Y1	365	455	80.2%
2	Y2	352	455	77.4%
3	Y3	377	455	82.9%
4	Y4	392	455	86.2%
5	Y5	398	455	87.5%
6	Y6	367	455	80.7%
Total Skor		2251	2730	82.5%

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Kinerja Karyawan (Y) adalah 2251 atau 82,7%. Kinerja Karyawan (Y) berada pada kategori baik.

**Tabel 3 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.42331335
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.055
	Negative	-.062
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Analisis kenormalan berdasarkan metode *Kolmogorov-Smirnov* mensyaratkan kurva normal apabila nilai *Asymp.Sig.* berada di atas batas *maximum error*, yaitu 0,05. Adapun dalam analisis regresi, yang diuji kenormalan adalah residual atau variabel gangguan yang bersifat stokastik acak, maka data di atas dapat digunakan karena variabel residu berdistribusi normal.

**Tabel 4 Analisis Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.311	.255		5.131	.000
Lingkungan Kerja (X)	.662	.098	.582	6.753	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari output *software SPSS 23* di atas diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,311 + 0,662X$$

- Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika Lingkungan Kerja (X) bernilai nol atau Kinerja Karyawan (Y) PT. Infomedia Nusantara Buah Batu pada divisi *Call Center* tidak dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, maka rata-rata Kinerja Karyawan bernilai 1,148.
- Koefisien regresi b memiliki arti bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X) meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) PT. Infomedia Nusantara Buah Batu pada divisi *Call Center* akan meningkat sebesar 0,662. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, yang artinya Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Buah Batu pada divisi *Call Center* (semakin tinggi/kuat Lingkungan Kerja, maka semakin meningkat Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Buah Batu pada divisi *Call Center*).

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai t hitung sebesar 6,753. Karena nilai t hitung (6,753) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05), maka H_0 ditolak. Artinya, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Buah Batu pada divisi *Call Center*.

**Tabel 5 Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 ^a	.339	.331	.42568

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapat sebesar 0,339 atau 33,9%. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memberikan pengaruh sebesar 33,9% terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Buah Batu pada divisi *Call Center*, sedangkan sisanya sebesar 66,1% Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Buah Batu pada divisi *Call Center* dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Pembahasan

Penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2017) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang dan lain sebagainya. Hasil penelitian yang sama juga dinyatakan oleh Budiarto dan Katini (2015), bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi berpengaruh sebesar 43,56% terhadap kinerja pegawai dan 56,44% dipengaruhi oleh faktor lain.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Lingkungan Kerja di PT. Infomedia Nusantara Buah Batu pada divisi *Call Center* berada pada kategori baik, maka diperoleh beberapa kesimpulan

untuk menjawab beberapa pertanyaan pada penelitian ini. Kesimpulan yang didapat oleh peneliti adalah sebagai berikut :

- a. Lingkungan Kerja di PT. Infomedia Nusantara Buah Batu pada divisi *Call Center* berada pada kategori baik.
- b. Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Buah Batu pada divisi *Call Center* berada pada kategori baik.
- c. Terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Infomedia Nusantara Buah Batu pada divisi *Call Center* yaitu sebesar 33,9%.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan serta kesimpulan yang diperoleh, ada beberapa saran yang diajukan oleh peneliti kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini, diantaranya adalah:

- a. Berdasarkan tanggapan karyawan, area ruang bekerja memperoleh penilaian terkecil. Oleh sebab itu, disarankan kepada PT. Infomedia Nusantara Buah Batu untuk dapat menambah luas area ruangan pada divisi *Call Center*.
- b. Berdasarkan tanggapan karyawan, indikator kuantitas memperoleh penilaian terkecil pada variabel Kinerja. Oleh sebab itu, disarankan kepada PT. Infomedia Nusantara Buah Batu untuk lebih memperhatikan prosedur dan jadwal pekerjaan karyawan.
- c. Bagi yang akan meneliti mengenai faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, dapat dilakukan dengan menambahkan variabel independen lainnya seperti kompensasi, stres kerja, dan gaya kepemimpinan.
- d. Kepada peneliti selanjutnya agar menggunakan metode analisis regresi linier berganda didukung dengan prasyarat analisis dan uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh dari setiap sub variabel.

Daftar Pustaka

- [1] Mathews. C. & Khann, I. K. (2016). *Impact of Work Environment on Performance of Employees in Manufacturing Sector in India: Literature Review. International Journal of Science and Research (IJSR)*. 3.852 – 855.
- [2] Cintia, Eldaa dan Alini Gilang. (2016). pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan. *Journal administrasi Bisnis*.
- [3] Ningrum, W. A. C., Hidayati, T. Rahmah. (2016). Kualitas Hidup Pasien Urolithiasis Pada Komponen Fisik Dan Komponen Mental Dengan Instrumen Short Form-36 (Sf-36). *Jurnal Care* Vol. 4, No. 3, Tahun 2016.
- [4] Marwansyah. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung : Alfabeta.
- [5] Rivai, Veitzhal dan Sagala E.J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [6] Hasibuan. S.P Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [7] Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada media Group.
- [8] Nitisemito, Alex S, (2014). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [9] Samson, G. N., dan M.,Waiganjo., J., Koima (2015). Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, Volume 3, Issue 12, December 2015, PP 76-89, ISSN 2349-0330.
- [10] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [11] Bangun, Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [12] Suharyanto. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Qip Pt. Gsi Cianjur. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, Vol.13, No.2, 187-200.
- [13] Winardi. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [14] Wijaya, Hendry. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal STIE Rahmadiyah Sekayu*, ISSN : 2540-816X, Volume 2 Nomor 1 Edisi Februari 2017.