

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN BUKIT PELAYANGAN RESTO

THE EFFECT OF NON-PHYSICAL ENVIRONMENT WORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF BUKIT PELAYANGAN RESTO

Trio Putra¹, Bachruddin Saleh Luturlean²

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi Dan Bisnis, Universitas Telkom

¹trioputra@student.telkomuniversity.ac.id, ²bachruddinsaleh@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bukit Pelayangan Resto. Dalam kurun waktu 1 tahun yang ditunjukkan oleh data empiris berupa pencapaian pendapatan terbilang fluktuatif. Hal ini menunjukkan bahwa realisasi penjualan yang diinginkan oleh Bukit Pelayangan Resto mengalami peningkatan dan penurunan. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Lingkungan Kerja Non-Fisik, Kinerja Karyawan, dan Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bukit Pelayangan Resto. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif, analisis regresi linier sederhana, uji hipotesis, koefisien determinasi, dan pengambilan sampel dengan menggunakan metode teknik sampling yaitu non probability sampling dengan jenisnya yaitu sampling jenuh. Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu 50 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non-Fisik berada pada kategori baik, dan Kinerja Karyawan juga berada pada kategori baik. Dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Bukit Pelayangan Resto.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja Non-Fisik, Sumber Daya Manusia

Abstract

The research was conducted to determine The Effect of Non-Physical Work Environment on Employee Performance at Bukit Pelayangan Resto. In a period of 1 year, empirical data shows that the achievement of income is fairly volatile. This shows that the realization of the sales desired by Bukit Pelayangan Resto has increased and decreased. The purpose of this research is to find out and analyze how the Non-Physical Work Environment, Employee Performance, and The Effect of Non-Physical Environment on the Performance of Bukit Pelayangan Resto Employees. In this research using quantitative methods with analytical techniques used are descriptive analysis, simple linear regression analysis, hypothesis testing, coefficient of determination, and using non-probability sampling with the type of saturated sampling. The number of respondents in this study was 50 respondents. The results showed that the Non-Physical Work Environment is in the good category, and Employee Performance is also in the good category. The Conclusion from this research there is a significant effect of Non-Physical Work Environment on Employee Performance at Bukit Pelayangan Resto

Keyword: Employee Performance, Human Resource, Non-Physical Work Environment,

1. Pendahuluan

Faktor pendukung keberhasilan organisasi salah satunya adalah faktor sumber daya manusianya. Untuk mencapai tujuan-tujuan yang sudah dibuat oleh organisasi, dibutuhkan sumber daya manusia yang mumpuni dan tentunya organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkomitmen tinggi terhadap organisasi. Sumber daya manusia menurut Wardana (2014:1) sebagai salah satu aset organisasi yang dituntut mampu menghasilkan nilai tambah (*added value*), bersifat jarang dimiliki (*unique*), sulit untuk ditiru (*imperfectly imitated*), tidak tergantikan sumber daya lain (*non-substituable*), dan dapat menciptakan nilai (*value creation*). Hal penting lainnya yang diperhatikan ketika seseorang sudah menjadi karyawan di sebuah organisasi adalah kinerjanya. Menurut Kashmir (2018:128) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Wardhana (2014:108) dalam Manajemen Sumber Daya Manusia penilaian kinerja tidak hanya sebagai alat yang bermanfaat untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk memotivasi dan mengembangkan karyawan, juga dapat pula dijadikan sebagai acuan untuk membantu karyawan mengelola kinerja mereka.

Kinerja seorang karyawan juga dapat dipengaruhi oleh masalah pribadi, sikap atasan, lingkungan pekerjaan, budaya organisasi secara keseluruhan, tanggung jawab pekerjaan, penghargaan dan insentif finansial dan non finansial, kerja tim, hubungan antar karyawan, kondisi kerja yang aman, dan jam kerja yang fleksibel (Amin & Majid, 2017).

Hasil rekap kinerja karyawan kinerja karyawan Bukit Pelayangan Resto adalah sebagai berikut:

TABEL 1
HASIL REKAP PENDAPATAN BUKIT PELAYANGAN RESTO
PERIODE JANUARI s.d DESEMBER TAHUN 2019

Bulan	Omzet	%	Target
Januari	IDR 361.219.818	-9,695%	IDR 400.000.000
Februari	IDR 349.428.097	-12,643%	IDR 400.000.000
Maret	IDR 363.977.857	-9,005%	IDR 400.000.000
April	IDR 507.262.765	26,815%	IDR 400.000.000
Mei	IDR 643.276.275	60,819%	IDR 400.000.000
Juni	IDR 371.748.160	-7,062%	IDR 400.000.000
Juli	IDR 458.066.025	14,515%	IDR 400.000.000
Agustus	IDR 323.045.682	-19,238%	IDR 400.000.000
September	IDR 298.649.990	-25,337%	IDR 400.000.000
Oktober	IDR 294.122.862	-26,469%	IDR 400.000.000
November	IDR 380.109.600	-4,969%	IDR 400.000.000
Desember	IDR 537.126.000	34,281%	IDR 400.000.000

Sumber: Bukit Pelayangan Resto (2020)

Sebagaimana yang disajikan dalam Tabel 1.1, data diatas menunjukkan hasil pendapatan dari Bukit Pelayangan Resto. Target penjualan dari Bukit Pelayangan Resto adalah Rp400.000.000 per bulan. Dimana dalam bulan Januari, Bukit Pelayangan resto tidak mencapai target, kurang 9,695% dari target yang diinginkan. Pada bulan Februari, tidak mencapai target dan target kurang sekitar 12,643%. Pada bulan Maret, pendapatan tidak mencapai target dan kurang sekitar 9,005% dari target yang diinginkan. Kemudian dalam bulan April - Juni mengalami kenaikan dan penurunan pendapatan. Bulan April melebihi 26,815% dari target yang diinginkan. Untuk bulan Mei, melebihi 60,819% dari target yang diinginkan, dan pada bulan Juni tidak mencapai target kurang sekitar 7,062% dari target yang ingin dicapai. Kemudian di bulan Juli - September, sempat mengalami kenaikan pendapatan pada bulan Juli melebihi 14,515% dari target yang ingin dicapai tapi dalam bulan Agustus mengalami penurunan pendapatan hingga 19,238% dari target yang ingin dicapai dan bulan September tidak mencapai target yang diinginkan dan kurang sekitar 25,337% dari target yang diinginkan, lalu di bulan Oktober sempat mengalami penurunan dan tidak mencapai target yang diinginkan dan kurang sekitar 26,496% dari target yang ingin dicapai, di bulan November tidak mencapai target kurang sekitar 4,969% dari target yang diinginkan dan bulan Desember melebihi target yang diinginkan sekitar 34,281% dan mencapai target yang diinginkan oleh Bukit Pelayangan Resto.

Sedarmayanti (2011:28) mengemukakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua kategori yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua bentuk fisik yang berada di tempat kerja karyawan yang dapat memberikan pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung kepada karyawan. Lingkungan kerja non-fisik adalah situasi yang menggambarkan hubungan kerja baik antara atasan, rekan kerja maupun bawahan. Lingkungan kerja non-fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indra tapi dapat dirasakan oleh perasaan misalnya hubungan antar rekan kerja.

Agar dapat mendapatkan dan memberikan jawaban yang pasti mengenai hubungan antara lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan, maka diperlukan penelitian lebih lanjut. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bukit Pelayangan Resto".

2. Dasar Teori dan Kerangka Berpikir

2.1 Lingkungan Kerja Non-Fisik

Sedarmayanti (2011:28) mengatakan bahwa lingkungan kerja itu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sunyoto (2013:10) memaparkan bahwa kondisi kerja merupakan keadaan tenaga kerja sebagai akibat dari kebijaksanaan yang diambil atau dilakukan oleh organisasi demi untuk kesejahteraan tenaga organisasi tersebut.

2.1.1 Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:28) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Lingkungan non fisik ini berkaitan dengan karyawan yang bisa mempengaruhi kinerja, ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik karyawan, antara lain:

a. Hubungan atasan dengan bawahan

Penyampaian informasi atau gagasan dari atas yaitu pimpinan ke bawahan. Informasi yang disampaikan seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai, dan adanya perubahan kebijakan. Terdapat beberapa media yang dapat digunakan seperti pemakaian papan pengumuman, buletin, memo, instruksi, rapat, atau pertemuan kelompok, dan hubungan tatap muka.

b. Hubungan bawahan dengan atasan

Penyampaian informasi dari bawahan ke atasan atau perusahaan. Informasi ini bisa berupa laporan pelaksanaan tugas, keluhan, dll. Media yang digunakan dari yang formal hingga informal, seperti pertemuan rutin, kotak saran, hingga melakukan rekreasi bersama (*gathering*). Macam-macam komunikasi diatas baiknya tidak bersifat kaku, tidak dibatasi oleh status atau posisi pekerjaan, dan baiknya menciptakan suasana yang bersifat kekeluargaan agar dapat mendukung satu sama lain.

c. Hubungan komunikasi antar karyawan

Komunikasi yang terjadi diantara karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi, tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda. Berbagai informasi yang diberikan dapat berupa kegiatan yang dilakukan, permohonan untuk melakukan pekerjaan dengan standar tertentu, kerja sama tim, dan kontribusi dalam bekerja.

2.2 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Edison *et al.* (2016:188) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah diterapkan sebelumnya.

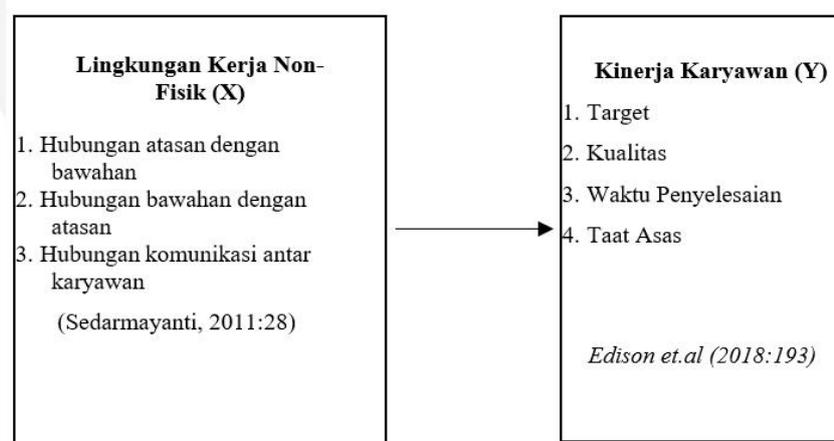
2.2.1 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Edison *et al.* (2018:193) mendeskripsikan dimensi dari kinerja karyawan yaitu, target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas.

- Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
- Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.
- Waktu penyelesaian, penyelesaian yang tepat waktu dan/ atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkup internal perusahaan/organisasi.
- Taat asas tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dibuatlah gambar kerangka pemikiran untuk penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Olahan Data Penulis (2020)

4. Metode Penelitian

Metode yang digunakan, yaitu metode kuantitatif dengan pengolahan data analisis deskriptif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di Bukit Pelayang Resto dengan jumlah karyawan sebanyak 50 orang. Menggunakan teknik *sampling* jenuh yang termasuk ke dalam pengambilan sampel *non-probability sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu data primer diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, pengamatan langsung oleh peneliti di lokasi penelitian yaitu di Bukit Pelayang Resto membagikan kuesioner diberikan kepada 50 responden yakni karyawan Bukit Pelayangan Resto. Sedangkan data sekunder yang diperoleh dari dari berbagai sumber , yaitu sejarah, literatur, dan profil di Bukit Pelayangan Resto Bandung, buku dan jurnal penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian.

4 Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Lingkungan Kerja Non Fisik pada Bukit Pelayangan Resto berada pada kategori baik yaitu sebesar 71,48% dengan dimensi yang mendapat presentase terbesar adalah dimensi hubungan antar rekan kerja yakni sebesar 82%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik karyawan sudah diperhatikan oleh perusahaan. Kinerja Karyawan pada Bukit Pelayangan Resto Indonesia berada pada kategori baik yaitu sebesar 80,07% dengan dimensi yang mendapat presentase terbesar adalah dimensi taat asas sebesar 83%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan Bukit Pelayangan Resto ketika melakukan pekerjaan dapat melakukannya dengan transparan dan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.120	6.335		4.281	.000
X	.457	.151	.400	3.021	.004

a. Dependent Variable: Y

Gambar 2 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20

$$Y = 2,465 + 0,457 X$$

Nilai konstanta *a* memiliki arti bahwa ketika Lingkungan Kerja Non Fisik (*X*) bernilai nol atau Kinerja Karyawan (*Y*) pada Bukit Pelayangan Resto tidak dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja Non Fisik maka rata-rata Kinerja Karyawan bernilai 2,465. Koefisien regresi *b* memiliki arti bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (*X*) meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (*Y*) pada Bukit Pelayangan Resto akan meningkat sebesar 0,457. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, yang artinya Lingkungan Kerja Non Fisik memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Bukit Pelayangan Resto (semakin tinggi/kuat Lingkungan Kerja Non Fisik, maka semakin meningkat Kinerja Karyawan pada Bukit Pelayangan Resto).

4.3 Uji Hipotesis

4.3.1 Uji Hipotesis secara Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.120	6.335		4.281	.000
X	.457	.151	.400	3.021	.004

a. Dependent Variable: Y

Gambar 3 Hasil Uji T

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Berdasarkan Gambar 3, diperoleh nilai *t* hitung sebesar 3,021 untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik. Karena nilai *t* hitung dan nilai signifikansi sebesar 0,004 (kurang dari 0,05), maka H_0 ditolak. Artinya, ada

pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Bukit Pelayangan Resto.

4.3.2 Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159.961	1	159.961	9.129	.004 ^b
	Residual	841.094	48	17.523		
	Total	1001.055	49			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X						

Gambar 4 Hasil Uji F

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.15, diperoleh nilai F hitung sebesar 9,129 dan nilai signifikansi sebesar 0,004. Karena nilai F hitung $9,129 > F$ tabel 4,04 dan nilai signifikansi sebesar 0,004 (kurang dari 0,05), maka H_0 ditolak. Artinya, ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Bukit Pelayangan Resto.

4.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Tujuan koefisien determinasi (R^2) adalah untuk melihat seberapa berpengaruh pada keseluruhan variabel, yaitu lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan sebagaimana Gambar 5 hasil pengujian koefisien determinasi menggunakan SPSS 20

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.400 ^a	.160	.142	4.18602
a. Predictors: (Constant), X				
b. Dependent Variable: Y				

Gambar 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Berdasarkan tabel tersebut, koefisien determinasi dapat dihitung sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,400)^2 \times 100\%$$

$$KD = 16\%$$

Koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapat sebesar 0,160 atau 16%. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik hanya memberikan pengaruh sebesar 16% terhadap Kinerja Karyawan pada Bukit Pelayangan Resto, sedangkan sisanya sebesar 84% Kinerja Karyawan pada Bukit Pelayangan Resto dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

4.5 Pembahasan

Penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja Non-Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan Kerja Non Fisik pada Bukit Pelayangan Resto berada pada kategori baik yaitu sebesar 71,48% dengan dimensi yang mendapat presentase terbesar adalah dimensi hubungan antar rekan kerja yakni sebesar 82%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik karyawan sudah diperhatikan oleh perusahaan. Perhitungan statistik menggunakan bantuan *software SPSS 20* menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan Bukit Pelayangan Resto Hal ini berarti variabel penelitian mempunyai pengaruh yang searah terhadap Kinerja Karyawan pada Bukit Pelayangan Resto. Semakin tinggi variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik, maka akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan pada Bukit Pelayangan Resto. Berdasarkan hasil estimasi regresi linear, hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah lemah, yang dinyatakan melalui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,400. Untuk

selanjutnya, nilai koefisien korelasi tersebut digunakan untuk menghitung besarnya koefisien determinasi. Perhitungan koefisien determinasi menjelaskan Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh sebesar 16% terhadap Kinerja Karyawan pada Bukit Pelayangan Resto. Sedangkan sisanya, yaitu 84% merupakan kontribusi variabel lain selain variabel yang diteliti. Dalam kinerja karyawan terdapat banyak faktor yang mendukung kinerja karyawan. Hal itu bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kinerja dari karyawan baik individu maupun secara kelompok

Hal penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Faithudin, D dan Hermansyah, M.A. (2018) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian yang sama juga dinyatakan oleh Thushel Jayaweera (2014), bahwa Kinerja Karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi pekerja.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kinerja karyawan pada Bukit Pelayangan Resto, maka diperoleh beberapa kesimpulan untuk menjawab beberapa pertanyaan pada penelitian ini. Kesimpulan yang didapat oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja Non Fisik pada Bukit Pelayangan Resto berada pada kategori baik yaitu sebesar 71,48% dengan dimensi yang mendapat presentase terbesar adalah dimensi hubungan antar rekan kerja yakni sebesar 82%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik karyawan sudah diperhatikan oleh perusahaan.
- b. Kinerja Karyawan pada Bukit Pelayangan Resto Indonesia berada pada kategori baik yaitu sebesar 80,07% dengan dimensi yang mendapat presentase terbesar adalah dimensi taat asas sebesar 83%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan Bukit Pelayangan Resto ketika melakukan pekerjaan dapat melakukannya dengan transparan dan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Berdasarkan pengujian hipotesis bahwa terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kinerja karyawan pada Bukit Pelayangan Resto yaitu sebesar 16%. Koefisien regresi Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kinerja karyawan pada Bukit Pelayangan Resto bernilai positif, yang artinya Lingkungan Kerja Non Fisik memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Bukit Pelayangan Resto. Semakin tinggi Lingkungan Kerja Non Fisik maka semakin meningkat Kinerja Karyawan pada Bukit Pelayangan Resto.

Daftar Pustaka

- [1] Amin, B.M, dan Majid, A.H.A (2017). A Study Relationship Work Environment and Employee Performance on Manufacturing Sector in Penang, Malaysia. *Journal of Advanced Research in Social and Behavioural Sciences*, (8)1, 16-22. Retrived from Penerbit Akademia Baru
- [2] Edison, E.A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- [3] Faithudin, D., dan Firmansyah, M.A. (2018). *The Effect of Work Environment on Employee Perormance Through the Job Satisfaction in Drinking Water Company 4 (11)*, 1982-1988. Retrived from Research and Analysis Journals.
- [4] Jayaweera, T. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management*: Vol. 10, No. 3, 271-278.
- [5] Kashmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- [6] Mankunegara, Anwar Prabu (2013). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [7] Sedarmayanti (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Bandar Maju.
- [8] Wardhana, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Karyamanunggal Lithomas