

Optimalisasi Kinerja Karyawan melalui Penguatan Lingkungan Kerja: Studi Kasus pada Bengkel Mobil Perdana Body Repair di Kota Malang

Sri Hariyanti,

Universitas Negeri Malang

sri.hariyanti.2304139@students.um.ac.id

Imam Mukhlis

Universitas Negeri Malang

imam.mukhlis.fe@um.ac.id

Abstract

Every organization should pay serious attention to the creation of a comfortable and safe working environment for its employees. The quality of the work environment can have a significant impact on employee productivity and performance in carrying out their duties. This study aims to explore the role of the work environment in improving employee performance at the Perdana Body Repair Workshop in Malang City. The research method used is descriptive qualitative using data collection techniques through observation, interviews, and recording or documentation. The results showed that the physical work environment at Perdana Body Repair Workshop in Malang City is considered quite good. Aspects such as cleanliness, lighting, security, equipment, and facility layout reach adequate standards. In addition, the relationship between leaders and employees in the non-physical environment is considered good. The quality of work of employees at Perdana Body Repair Car Workshop Malang City shows a good level, which is reflected in performance indicators such as quality, quantity, and timeliness, cost efficiency, supervision, and relationships between employees. These findings confirm that the work environment has a significant role in improving employee performance at the Perdana Body Repair Workshop in Malang City.

Keywords: *Work Environment, Employee Performance, Car Workshop, Perdana Body Repair, Malang City*

Abstrak

Setiap organisasi harus memberikan perhatian serius terhadap penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawannya. Kualitas lingkungan kerja dapat memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas dan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bengkel Perdana Body Repair Kota Malang. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan pencatatan atau dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik di Bengkel Perdana Body Repair di

Kota Malang dianggap cukup baik. Aspek-aspek seperti kebersihan, pencahayaan, keamanan, peralatan, dan tata letak fasilitas mencapai standar yang memadai. Selain itu, hubungan antara pimpinan dan karyawan dalam lingkungan non fisik dinilai baik. Kualitas kerja karyawan di Bengkel Mobil Perdana Body Repair Kota Malang menunjukkan tingkat baik, yang tercermin dari indikator kinerja seperti kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, efisiensi biaya, pengawasan, serta hubungan antar karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bengkel Mobil Perdana Body Repair Kota Malang.

Kata kunci: *Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Bengkel Mobil, Perdana Body Repair, Kota Malang*

Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan di berbagai sektor dituntut untuk terus mengoptimalkan kinerja karyawannya guna menjaga daya saing.¹ Faktor internal organisasi, seperti lingkungan kerja, memiliki peran sentral dalam membentuk motivasi dan produktivitas karyawan.² Bengkel Mobil Perdana Body Repair di Kota Malang, sebagai entitas dalam industri otomotif, juga terlibat dalam dinamika perubahan dan tuntutan pasar yang mengharuskan adopsi strategi manajemen yang adaptif. Dalam konteks ini, perlu ditekankan bahwa lingkungan kerja bukan hanya sekadar tempat fisik di mana pekerjaan dilakukan, tetapi juga mencakup aspek-aspek non-fisik seperti hubungan interpersonal, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Upaya untuk memahami dan memperkuat peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan menjadi semakin krusial.

Meskipun keberhasilan Bengkel Mobil Perdana Body Repair di Kota Malang tercermin dalam pelayanan dan reputasi, masih diperlukan pemahaman yang lebih mendalam tentang sejauh mana lingkungan kerja turut berkontribusi pada pencapaian tingkat kinerja yang optimal.³ Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada studi kasus di bengkel ini untuk mendapatkan wawasan yang lebih khusus dan kontekstual mengenai faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat ditingkatkan guna mendukung kinerja karyawan. Hasil observasi delapan kali selama bulan Januari- Maret 2023 menunjukkan bahwa, karyawan merasa suanana lingkungan kerja tercipta secara harmonis. Hampir seluruh karyawan merasa ikut memiliki perusahaan jasa tersebut. Hal ini mendukung terhadap kemajuan Mobil Perdana Body Repair Kota Malang. Para karyawan mendasarkan kepentingan kesadaran akan kenyamanan dalam berkerja. Makna bekerja, tidak hanya semata-mata untuk pribadi sesaat akan tetapi untuk keberlangsungan sebagai makhluk hidup.⁴

¹ Aldo Redho Syam and Syamsul Arifin, "Kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam Di Era Globalisasi," *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education* 2, no. 1 (2017), <http://journal.umpo.ac.id/index.php/al-asasiyya/article/view/879>.

² S. E. Warsono, "Pengaruh Globalisasi Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia," *Jurnal STIE Ganesha (Manajemen Dan Bisnis)* 1, no. 1 (2017): 66–75.

³ Bambang Kristianto Wibowo, "Sumber Daya Manusia (SDM) Menjawab Tuntutan Target Kerja Yang Dikehendaki Oleh Manajemen," *Jurnal STIE Semarang* 6, no. 3 (2014): 132712.

⁴ Observasi, Bengkel Mobil Perdana Body Repair di Kota Malang ,Malang, tanggal 2 Januari-27 Maret 2023

Bekerja mencari nafkah merupakan kewajiban setiap manusia, bukan hanya untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari tapi juga menghindari kemiskinan serta kefakiran setiap manusia. Allah sudah menjamin rezeki pada orang yang bekerja sehingga kita tidak perlu khawatir atas rezeki yang dicari, dan Allah juga memerintahkan kita untuk menjemput rezeki bukan menunggu mendapatkan rezeki.⁵ Sumber daya manusia (SDM) atau tenaga kerja ialah setiap individu yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas pada sebuah organisasi atau perusahaan. Peran SDM guna mencapai tujuan perusahaan yaitu harus mempunyai kemampuan yang teruji dan layak bekerja, sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan dengan benar serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya.⁶

Kinerja karyawan merupakan aspek penting yang harus diperhatikan guna mencapai visi, misi dan target perusahaan. Kinerja adalah banyaknya usaha yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan sejumlah tenaga tertentu pada pekerjaannya.⁷ Sedarmayanti dalam penelitian M.Deni menjelaskan bahwa, kinerja adalah terjemahan dari kata *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/ untuk kerja/ penampilan kerja.⁸ Sedangkan Mangkunegara menjelaskan, Kinerja pegawai atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁹

Menurut Siagan, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi.¹⁰ Salah satu faktor yang berpengaruh untuk menentukan baik atau buruk kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan pada suatu perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan. Secara umum lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.¹¹ Adapun perusahaan atau tempat usaha yang akan diteliti adalah bengkel mobil Perdana Body Repair kota Malang yang melayani perbaikan body mobil penyok, cat ulang / repaint, poles, ganti kaca mobil dan lainnya.¹²

⁵ Siagan, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu,(2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan kesebelas, Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.

⁶ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h 179.

⁷Imam Machfudi, Naskah Publikasi Ilmiah: "Pengaruh Gaji, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Fastabiq di Pati" (Surakarta: Universitas Surakarta, 2013), hal 1.

⁸Muhammad Deni, "Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik", Volume 16 N0. 1, 2018.

⁹Lewis Chanderson dan Nyoman Suprastha, Jurnal Manajerian dan Kewirausahaan, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SUNRISE POLYBAG", Volume II No. 1/2020.

¹⁰Siagan Sondah, *Peningkatan Produktifitas Pegawai*, (Jakarta: LPMM, 2002).

¹¹Daniel Surjoseno, Agora, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Ud Pabrik Ada Plasti", Vol 3, No. 2, 2015.

¹² <https://idalamat.com/alamat/542593/perdana-body-repair-malang-jawa-timur>

Malang termasuk kota besar dengan rata-rata penduduknya mempunyai mobil. Sehingga, sangat besar peluang bisnis bengkel perbaikan mobil. Pada saat ini di Malang masih belum ada bengkel yang menawarkan desain yang baik kepada konsumen, sehingga kenyamanan konsumen dalam proses penyerahan atau penerimaan kendaraan masih sangat minim. Bengkel mobil Perdana Body Repair adalah salah satu bengkel perbaikan mobil yang sudah ada di kota Malang, sehingga diharapkan dengan desain yang lebih baik akan memanjakan konsumen dan semakin memperbanyak calon konsumen yang akan dating dan mempercayakan perbaikan mobilnya pada Bengkel mobil Perdana Body Repair. Tujuan akhir dari perancangan ini adalah bagaimana sebuah desain yang baik dapat mempengaruhi omset dari suatu perusahaan.¹³

Setiap karyawan pada bengkel Perdana Body Repair ditempatkan sesuai dengan bidang keahliannya, tetapi pimpinan bengkel Perdana Body Repair juga memberi peluang karyawan untuk belajar pada bidang lain. Pimpinan memberi izin serta bimbingan untuk pekerjaan dibidang lain guna memotivasi karyawan dalam bekerja tetapi tetap dalam pengawasan pimpinan dan tidak meninggalkan tugas pada bidang yang sudah diberikan. Sehingga dengan adanya peluang tersebut karyawan dapat menambah ilmu baru dan pengalaman baru pada bidang lain.¹⁴

Masa kerja adalah lamanya tenaga kerja bekerja dalam perusahaan.¹⁵ Masa kerja dapat dilihat dari seberapa lama tenaga kerja bekerja dan mengabdikan dirinya di dalam sebuah perusahaan dan bagaimana hubungan antara perusahaan dengan tenaga kerjanya, untuk membangun hubungan kerja sama yang lebih baik tiap pihak perlu meningkatkan tanggung jawab, keberanian, rasa ikut memiliki dalam rangka kelangsungan perusahaan maka tenaga kerja dapat dengan tenang untuk berproduksi sehingga produktivitasnya tinggi. Kinerja karyawan yang telah memiliki masa kerja / pengalaman akan berbeda dengan kinerja karyawan yang belum memiliki masa kerja. Semakin lama masa kerja karyawan, maka semakin banyak pengalaman yang diperoleh karyawan. Berikut ini masa kerja karyawan di bengkel Perdana Body Repair.

Tabel 2
Masa Kerja Karyawan di Bengkel Perdana Body Repair

No.	Masa Kerja	Karyawan
1.	< 1 Tahun	10
2.	1 – 5 Tahun	18
3.	6 – 10 Tahun	11
4.	> 10 Tahun	9
Jumlah		48

¹³Data Observasi tanggal 27 Maret 2023

¹⁴Data Observasi tanggal 27 Maret 2023

¹⁵Irma Dwi Kurniawati, Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, “*Masa Kerja Dengan Job Engagement Pada Karyawan*”, Vol. 02, No.02, Januari 2014.

Sumber Data: Hasil Observasi¹⁶

Berdasarkan data tersebut karyawan bengkel Perdana Body Repair yang memiliki masa kerja karyawan kurang dari 1 tahun sebanyak 10 responden, 1 - 5 tahun sebanyak 18 responden, lebih dari 10 tahun sebanyak 9 responden. Karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, akan dibimbing dan diarahkan untuk mengerjakan tugas yang diberikan agar mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Dengan adanya izin dari pimpinan, karyawan dapat mempelajari dan mencoba pekerjaan bidang lain guna menambah ilmu baru dan pengalaman baru, hal ini juga bermanfaat mengurangi kesenjangan antara pimpinan dan karyawan. Hal ini akan membuat suasana dan situasi kerja kondusif.¹⁷

Dengan mengambil pendekatan studi kasus pada Bengkel Mobil Perdana Body Repair di Kota Malang, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi penting terhadap pemahaman kita tentang bagaimana penguatan lingkungan kerja dapat menjadi strategi efektif dalam optimalisasi kinerja karyawan di sektor industri otomotif, khususnya di tingkat bengkel perbaikan mobil. Dengan mendasarkan penelitian pada Bengkel Mobil Perdana Body Repair di Kota Malang, dimaksudkan untuk memberikan kontribusi nyata terhadap literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri otomotif dan bengkel perbaikan mobil. Studi kasus ini diharapkan dapat memberikan pandangan mendalam tentang tantangan dan peluang yang dihadapi oleh karyawan dalam lingkungan kerja bengkel tersebut.

Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi praktis yang dapat diimplementasikan oleh pemilik bisnis, manajemen sumber daya manusia, dan pemangku kepentingan lainnya. Dengan memahami secara rinci faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja karyawan, diharapkan dapat dirumuskan strategi yang lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasional. Selama ini, perhatian pada penelitian mengenai lingkungan kerja di bengkel otomotif, terutama di Kota Malang, masih terbilang terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya bermanfaat bagi pemilik bisnis dan manajemen Bengkel Mobil Perdana Body Repair, tetapi juga dapat menjadi referensi bagi peneliti-peneliti masa depan yang tertarik untuk melanjutkan eksplorasi mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan di sektor industri serupa. Dengan menguraikan dinamika dan kompleksitas lingkungan kerja dalam konteks bengkel mobil, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan baru yang dapat diaplikasikan pada konteks industri lainnya. Kesimpulannya, penelitian ini membuka pintu untuk pemahaman yang lebih dalam tentang cara penguatan lingkungan kerja dapat menjadi kunci sukses dalam optimalisasi kinerja karyawan, khususnya dalam industri bengkel mobil di Kota Malang.

¹⁶Data Observasi tanggal 7 April 2023.

¹⁷Data Wawancara 1 Desember 2022.

Metode

Pada penelitian ini digunakan penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif merupakan metode penelitian untuk meneliti kondisi objek alamiah yang mana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan pencatatan atau dokumentasi dan hasil penelitian lebih menekankan makna daripada generalitas. Sedangkan penelitian deskriptif bertujuan menggambarkan secara sistemastik dan akurat, fakta dan karakteristik bidang tertentu.¹⁸ Lokasi penelitian di Bengkel Mobil Perdana Body Repair, jalan Jaksa Agung Suprapto No.7, 3, Klojen, Kec. Klojen, Kota Malang, dengan menggunakan pendekatan studi kasus. Pendekatan studi kasus pada Bengkel Mobil Perdana Body Repair di Kota Malang memberikan keuntungan signifikan dalam memahami dinamika internal dan faktor-faktor khusus yang memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan tersebut. Melalui fokus yang mendalam pada satu entitas bisnis, penelitian ini memungkinkan peneliti untuk merinci konteks unik yang mungkin tidak terdeteksi dalam penelitian dengan skala yang lebih besar. Melalui studi kasus, penelitian dapat mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan di bengkel tersebut. Ini mencakup penilaian mendalam terhadap aspek fisik dan non-fisik dari lingkungan kerja, seperti kebersihan, pencahayaan, hubungan interpersonal, dan gaya kepemimpinan.¹⁹

Pendekatan studi kasus memungkinkan peneliti untuk menganalisis keterkaitan antara berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, bagaimana hubungan antara pemimpin dan karyawan mempengaruhi produktivitas atau bagaimana kondisi lingkungan fisik memengaruhi kualitas kerja.²⁰ Hal ini memberikan pemahaman yang lebih utuh tentang kompleksitas interaksi faktor-faktor tersebut. Dengan fokus pada satu studi kasus, penelitian ini dapat memberikan kontribusi konkret terhadap literatur manajemen sumber daya manusia dan kinerja organisasi, terutama dalam konteks industri otomotif. Temuan dan rekomendasi dari studi ini dapat membuka jalan untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang ini. Pendekatan studi kasus pada Bengkel Mobil Perdana Body Repair di Kota Malang tidak hanya memberikan gambaran yang lebih rinci tentang tantangan dan peluang di tingkat lokal, tetapi juga memberikan landasan yang kuat untuk mengembangkan solusi dan strategi yang dapat diterapkan dalam situasi bisnis yang serupa.²¹

¹⁸Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hal 1.

¹⁹ Muh Fitrah, *Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus* (CV Jejak (Jejak Publisher), 2018),

https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=UVRtDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=penelitian+studi+kasus&ots=lso_HzAiUN&sig=2jGlabyvaqRRSmEKg3VByRGYu24.

²⁰ Dimas Assyakurrohim et al., “Metode Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif,” *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer* 3, no. 01 (2023): 1–9.

²¹ Sri Yona, “Penyusunan Studi Kasus,” *Jurnal Keperawatan Indonesia* 10, no. 2 (2006): 76–80.

Hasil

Pada awalnya sebagian dari area bengkel yang ada digunakan pemilik sebagai area tempat tinggal. Seiring berjalananya waktu, luasan area tempat tinggal tersebut tidak memadai sehingga pemilik tidak tinggal di tempat tersebut lagi. Area bekas area tempat tinggal pada saat ini tidak difungsikan lagi dan menjadi area yang kosong. Kebutuhan ruang untuk pengunjung dan staff bengkel yuspeed semakin meningkat sejalan dengan bengkel yang semakin berkembang. Area tempat tinggal yang tidak di manfaatkan dapat diolah menjadi area untuk ruang publik sehingga Bengkel Mobil Perdana Body Repair, dapat meningkatkan kenyamanan dan fasilitas yang semakin memanjakan pengunjung.

Layout Bengkel Mobil Perdana Body Repair di Surabaya didominasi oleh permainan gradasi warna dan juga adanya dominasi penggunaan material logam yang memberikan kesan moving forward, mengingat bahwa logam cenderung terkait dengan kemajuan jaman. Adapun permainan gradasi dalam penggunaan warna juga untuk menunjang konsep moving forward dalam desain perancangan. Pola Sirkulasi pada layout Bengkel Mobil Perdana Body Repair dirancang sedemikian rupa sesuai dengan alur kerja yang ada dalam sebuah bengkel body repair. Layout pada bengkel body repair yuspeed menerapkan organisasi ruang linier searah sehingga pengunjung dapat menikmati alur yang tertata dari bagian masuk hingga bagian keluar, sehingga diharapkan pengunjung dapat merasakan suasana atmosfer berbeda yang di tawarkan di dalam *interior bengkel body repair* ini.

Tabel 1
Lingkungan Kerja Bengkel Mobil Perdana Body Repair

No.	Faktor	Kondisi
1.	Pencahayaan	Pencahayaan di bengkel cukup baik. Pada pagi sampai siang hari bengkel tidak membutuhkan cahaya lampu sebab sinar matahari yang masuk sudah cukup untuk pencahayaan. Pada sore hingga malam hari bengkel menggunakan lampu yang terang untuk pencahayaan. Sedangkan di ruangan kantor harus menggunakan lampu karena ruangan tersebut merupakan ruangan tertutup.
2.	Tata Letak	Tata letak ruangan, penempatan peralatan dan perlengkapan sangat diperhatikan supaya karyawan memiliki ruang gerak untuk bekerja di kantor dan bengkel untuk menggunakan alat dan mengambil peralatan.
3.	Hubungan Kerja	Hubungan kerja antar karyawan terjalin baik karena di bengkel selalu ada <i>brefing</i> atau pengarahan pemimpin kepada karyawan sebelum

		kegiatan dimulai guna menjaga kekompakan dalam menjalankan tugas.
4.	Suhu dan Sirkulasi Udara	Suhu udara di bengkel sedikit panas dan sirkulasi kurang baik tetapi sudah didukung dengan adanya kipas blower dan ventilasi serta didukung dengan atap bangunan yang tinggi. Sedangkan suhu dan sirkulasi udara pada kantor dibantu dengan AC.
5.	Suara Bising	Kebisingan muncul ketika gesekan antara alat dan benda yang dikerjakan seperti penggerendaan dan tempaan. Namun suara tersebut dapat diminimalisir dengan cara penempatan lokasi kerja dan memberikan penyekatan ruangan. Penggerak mesin produksi menggunakan elektro motor, sehingga tidak menghasilkan kebisingan yang teralu peka.

Sumber Data: *Hasil Observasi*²²

Dari tabel diatas diketahui bahwa lingkungan kerja serta situasi dan kondisi yang belum mendukung dalam lingkungan bengkel, yaitu suhu dan sirkulasi udara yang panas namun sudah didukung dengan adanya blower dan suara bising yang muncul ketika terjadi gesekan antara alat dan benda yang dikerjakan. Namun kinerja yang dilakukan oleh karyawan tetap maksimal dan tugas diselesaikan dengan baik. Dalam konteks ini, perlu dipaparkan tentang lingkungan kerja. Sedarmayanti, lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana seorang karyawan bekerja, metode kerja dan pengaturan kerja baik sebagai individu maupun kelompok.²³

Sedangkan Nitisemito menjelaskan, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang bisa mempengaruhi karyawan dalam menjalankan berbagai tugas yang dibebankan.²⁴ Sutrisno mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang bekerja yang mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan tersebut.²⁵ Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan baik sarana maupun prasarana yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Adapun jenis lingkungan kerja, sebagai berikut Menurut Alex X.

²²Data Observasi tanggal 27 April 2023

²³ Umi Latifah, Skripsi: “Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV Karya Perdana Kabupaten Jombang)” (Kediri: IAIN, 2019)

²⁴ Abner Naa, Jurnal Renaissance, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni”, Vol. 2, No. 02, Agustus 2017.

²⁵ Diah Indriani Suwindo dan Eddy Madiono Sutanto, JMK, “Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan”, Vol. 17, No. 2, September 2015.

Netisasmito menjelaskan secara umum lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu:²⁶ lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang ada disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Terdapat dua macam lingkungan kerja fisik yaitu: [1] lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan misalnya pusat kerja, meja, kursi dan sebagainya. [2] lingkungan perantara / lingkungan umum yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan misalnya temperatur, kelembaban, kebisingan, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, warna, bau tidak sedap dan lain-lain. Sedangkan lingkungan kerja non Fisik merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan.

Malayu S.P. Hasibuan mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan, serta waktu.²⁷ Mangkunegara berpendapat bahwa Kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya.²⁸ Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepada tiap individu pada periode waktu tertentu.

Dalam konteks peningkatan kinerja karyawan selaras dengan pengembangan pendekatan strategi peningkatan kapasitas diri. Pendekatan ini mencetak karakter peningkatan kepribadian kinerja secara efisiensi, efektifitas dan responsivitas terhadap lingkungan kinerja. Grindle berpendapat bahwa, *capacity building is intended to encompass a variety of strategies that have to do with increasing the effectiveness and responsiveness of government performance.*²⁹

Pembahasan

Analisis Lingkungan Kerja Bengkel Mobil Perdana Body Repair

Berdasarkan data-data yang diperoleh, peneliti menemukan bahwa bengkel mobil Perdana Body Repair memiliki dua lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Kondisi lingkungan kerja fisik di bengkel mobil Perdana Body Repair sudah dapat dikatakan baik namun masih ada beberapa yang kurang baik. Lingkungan fisik yang dapat dikatakan baik yaitu kebersihan, di bengkel tidak ada sampah yang berserakan dan setiap karyawan bertanggung jawab atas kebersihan bengkel dan kantor.

²⁶ Nitisemito, Alex S. , (1998). Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia. EdisiRevisi. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.

²⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal 94.

²⁸Lewis Chanderson dan Nyoman Suprastha, Jurnal Manajerian dan Kewirausahaan, “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SUNRISE POLYBAG*”, Volume II No. 1/2020.

²⁹ Grindle, M.S. (1980). *Politics and Implementation in the Third World*. New Jersey: Princeton University Press.

Selain itu, penerangan di bengkel mobil Perdana Body Repair juga dapat dikatakan baik, karena menggunakan penerangan sinar matahari yang bisa masuk dari pintu utama yang selalu dibuka dan ventilasi bengkel. Lampu penerangan digunakan saat cuaca mendung atau lembur pada malam hari jika diperlukan. Setiap mesin juga sudah ditunjang dengan lampu penerangan bawaan.

Sedangkan di kantor penerangan juga sudah terang karena dibantu dengan penerangan lampu. Keamanan di bengkel mobil Perdana Body Repair juga sangat baik, karena barang bawaan diletakkan di ruang ganti yang ada di bengkel dan area parkir kendaraan di depan gerbang bengkel sehingga karyawan bisa memantau secara langsung orang yang keluar masuk bengkel. Serta sudah terpasang CCTV di bengkel, area parkir dan di dalam kantor.

Lebih dari itu, data lapangan menunjukkan bahwa Peralatan di bengkel mobil Perdana Body Repair sudah menunjang pekerjaan karyawan, karena di bengkel tersebut sudah memiliki mesin las, mesin bor milling, mesin bubut dan lainnya. Perawatan peralatan selalu dilakukan agar tidak cepat rusak dan selalu siap saat akan digunakan lagi. Tata letak ruangan di bengkel dapat dikatakan baik karena penataan sangat diperhatikan untuk ruang gerak kerja karyawan dan mengurangi kebisingan, sedangkan untuk lingkungan kerja fisik yang kurang baik yaitu, suhu udara dan sirkulasi di bengkel mobil Perdana Body Repair karena suhu udara di bengkel sedikit panas sebab mesin yang beroprasi dan untuk mengurangi hal tersebut dibantu dengan *blower* dan juga pintu utama selalu dibuka agar sirkulasi udara di dalam bengkel baik dan mengurangi suhu panas. Sedangkan untuk ruangan kantor ruangan suhu dan sirkulasi udara cukup baik karena menggunakan AC. Suara bising yang ada di bengkel mobil Perdana Body Repair juga dapat dikatakan kurang baik karena kebisingan muncul saat ada pekerjaan penggerendaan dan tempaan namun dapat diminimalisir dengan penempatan dan penyekatan ruang kerja.

Lingkungan non fisik pada bengkel mobil Perdana Body Repair seperti hubungan kerja pimpinan dan antar karyawan terjalin dengan baik. Pimpinan selalu mengarahkan, membantu dan memberikan motivasi kerja para karyawan juga memberikan kompensasi serta mengadakan kegiatan tahunan guna menjalin hubungan baik antara pimpinan dan karyawan serta antar karyawan. Sedangkan hubungan kerja antar karyawan terjalin baik karena para karyawan bekerja dengan sistem kekeluargaan, mereka saling membantu dan bekerja sama dengan baik sehingga menimbulkan rasa nyaman saat bekerja di bengkel mobil Perdana Body Repair.

Kinerja Karyawan Bengkel Mobil Perdana Body Repair

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat kesuksesan suatu perusahaan. Hasil kinerja karyawan bisa dinilai dan diukur dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kedisiplinan atau kehadiran dan kerjasama tim. Berdasarkan hasil penelitian, dalam mengukur kinerja karyawan pada bengkel mobil Perdana Body Repair menggunakan 4 cara yaitu melihat cara penguasaan pengoperasian mesin, mengetahui

fungsi lain permesinan, mengetahui dan dapat menggunakan alat-alat sebagai pendukung penyelesaian pekerjaan selain menggunakan permesinan dan kedisiplinan, kerajinan, ketelitian dan loyalitas. Kedisiplinan dilihat dari kedatangan, berangkat dan pulang kerja. Kerajinan dapat dilihat dari penempatan dan pengembalian alat-alat sebelum dan sesudah kerja, karyawan yang datang langsung mengerjakan tugas yang telah diberikan, karyawan istirahat pukul 12.00 hingga 13.00, dan apabila pekerjaan sudah selesai, maka karyawan akan membantu bagian lain yang belum selesai. Ketelitian dilihat saat bekerja dapat meminimalisir kesalahan dalam penggerjaan. Dan loyalitas dilihat dari hubungan dengan bengkel serta hubungan kerja antar karyawan, kerjasama tim yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan dan sikap tanggung jawab pada pekerjaan. Kegiatan *Brefing* juga dilakukan setiap pagi sebelum mulai bekerja agar semua berjalan lancar dan sesuai target.

Penyelesaian pekerjaan di bengkel mobil Perdana Body Repair ketepatan waktu sangat diutamakan jika terjadi keterlambatan, pihak bengkel akan segera memberitahu kepada pelanggan. Pengawasan dilakukan setiap hari dan pada setiap proses penggerjaan oleh kepala bengkel dan pimpinan, baik diawasi secara langsung seperti sidak, membantu dan mengarahkan karyawan secara langsung atau pun melalui CCTV. Hal tersebut dilakukan untuk meminimalisir tingkat kesalahan dalam proses penggerjaan. Kedisiplinan dalam hal kehadiran juga sangat diperhatikan apabila ada keterlambatan akan diberi sanksi berupa potong gaji dan tidak diberi uang makan dan apabila terus berlanjut maka akan diberi surat peringatan, tetapi jika ada keterangan, ada kebijakan yang diberikan pimpinan. Serta pengetahuan dan penguasaan mesin dan alat-alat pendukung lainnya sangat diperlukan karena jika terjadi kendala pada mesin yang digunakan, karyawan bisa menggunakan alat-alat pendukung lainnya untuk menyelesaikan pekerjaan.

Di bengkel ini kerajinan dan ketelitian karyawan dilihat dari kesungguhan dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan serta dalam menempatkan dan mengembalikan peralatan kerja. Loyalitas harus dimiliki setiap karyawan karena sistem bekerja dibengkel adalah kerja tim, sehingga jika ada karyawan yang tidak mempunyai loyalitas maka tujuan atau target perusahaan tidak akan tercapai secara maksimal.

Peran Lingkungan Kerja dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Bengkel Mobil Perdana Body Repair

Lingkungan kerja adalah keadaan/kondisi di sekitar karyawan saat proses kerja berlangsung dimana kondisi lingkungan kerja akan sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.³⁰ Menurut Mangkunegara, Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³¹

³⁰ Deva Vebri Rahmatillah dan Ika Ramadhani, JASMINE, “*Peran Lingkungan Kerja dalam Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Meulaboh Kabupaten Aceh Barat*”, Vol. 02, No. 01, 2021.

³¹ Lewis Chanderson dan Nyoman Suprastha, Jurnal Manajerian dan Kewirausahaan, “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SUNRISE POLYBAG*”, Volume II No. 1/2020.

Dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan membuat motivasi serta semangat kerja karyawan sehingga kinerja meningkat.

Kinerja karyawan di bengkel mobil Perdana Body Repair dapat dikatakan cukup baik dan untuk lingkungan kerja fisik dapat dikatakan baik dan kurang baik, karena terdapat beberapa kondisi yang membuat karyawan kurang nyaman. Tetapi dalam kondisi tersebut karyawan di bengkel tetap bekerja dengan giat. Lingkungan kerja fisik bengkel mobil Perdana Body Repair yang dikatakan baik yaitu keamanan, kelengkapan peralatan, kebersihan, penerangan dan tata letak ruangan. Sedangkan lingkungan kerja fisik pada bengkel mobil Perdana Body Repair yang dikatakan kurang baik yaitu suhu udara dan suara bising yang muncul. Namun hal itu dapat diminimalisir dengan blower dan pintu utama yang dibuka serta penyekatan ruang kerja.

Lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu faktor yang berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja disebabkan hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawan juga antar karyawan. Hubungan pimpinan dan karyawan terjalin baik dengan sikap pimpinan yang selalu mengarahkan dan tak segan membantu karyawan serta memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Pimpinan juga memberi kompensasi serta mengadakan kegiatan tahunan untuk menjalin silaturahmi yang baik antara pimpinan dan karyawan dan antar karyawan. Sedangkan hubungan kerja antar karyawan terjalin baik yang mana para karyawan bekerja dengan sistem kekeluargaan dan saling membantu serta bekerja sama dengan baik sehingga tumbuh rasa nyaman saat bekerja. Menurut Kasmir indikator kinerja karyawan, yaitu:

a. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan hasil dari penyelesaian suatu pekerjaan. Semakin baik kualitas produk, maka semakin baik kinerjanya, namun sebaliknya jika kualitas rendah maka rendah pula kinerjanya. Ketelitian dalam bekerja merupakan cara bengkel mobil Perdana Body Repair menjaga kualitas produk yang dihasilkan. Pada tiap pekerjaan bagian perbaikan ada tahapan pengeringan menggunakan mesinan jika ada kendala pada penggunaan mesin maka akan menggunakan alat pendukung mesin lain dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tetap menjaga kualitas. Meskipun tidak ada komplain dari pelanggan, bengkel tetap memberikan masa garansi untuk penyempurnaan dengan masa berlaku 3 bulan setelah pengiriman .

b. Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan hasil dari penyelesaian pekerjaan yang ditunjukkan dalam bentuk jumlah. Bengkel mobil Perdana Body Repair dalam kurun waktu 3 tahun terakhir yaitu tahun 2020, 2021, 2022 selalu meningkat jumlah kendaraan yang berhasil diperbaiki dan rata-rata perhari 10-15 mobil. Hasil laporan keuangan perusahaan atau bengkel rata-rata peningkatan jumlah mobil yang diperbaiki berkisar 20% dan 21%.

c. Waktu (jangka waktu)

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan kedisiplinan kehadiran sangat penting guna menentukan kinerja karyawan. Di bengkel ini waktu penyelesaian

pekerjaan tergantung seberapa parah kerusakan mobil, misalnya untuk perbaikan ringan cukup 1 hari selesai, untuk kerusakan berat membutuhkan waktu hingga 1 minggu. Kedisiplinan karyawan dilihat dari kedatangan dan pulang kerja, selain itu bisa dilihat dari tidak ada karyawan yang melanggar peraturan, sedikitnya karyawan yang tidak masuk kerja dan tidak ada karyawan yang bolos kerja.

d. Penekanan biaya

Untuk perbaikan ringan biaya service disampaikan setelah selesai, namun untuk perbaikan berat maka estimasi biaya akan disampaikan terlebih dahulu kepada *customer* sebelum pengerajan sebagai bahan pertimbangan. Pengerajan dilakukan dengan hati-hati dan penuh ketelitian guna meminimalisir kesalahan.

e. Pengawasan

Pengawasan penting dilakukan sebab jika terjadi kesalahan dalam pengerajan dapat segera diperbaiki. Pengawasan di bengkel ini selalu dilakukan setiap hari saat pengerajan oleh kepala bengkel dan pimpinan melalui kamera CCTV dan sesekali dilakukan sidak atau membantu serta mengarahkan karyawan. Perpindahan pengerajan sesuai dengan urutan juga selalu dikontrol, hal ini untuk meminimalisir tingkat kegagalan. Sedangkan untuk unit permesinan dilakukan uji coba atau (*running tes*) sebelum dikirim dan dinyatakan selesai.

f. Hubungan antara karyawan

Hubungan antara karyawan terjalin dengan baik dan menimbulkan rasa nyaman saat bekerja. Dengan menerapkan sistem kekeluargaan, saling membantu untuk membangun kerja sama tim yang baik, adanya kegiatan tahunan yang selalu dilakukan serta tunjangan bagi karyawan dan keluarga. Loyalitas karyawan yang ada, hal ini bisa dilihat dari minimnya karyawan yang *resign*, rasa tanggung jawab dalam dalam menyelesaikan pekerjaan. Ditambah dengan hubungan pimpinan dan karyawan yang terjalin baik dengan adanya *brefing* setiap pagi sebelum pekerjaan dimulai, memberi arahan kepada karyawan, ramah serta memberi motivasi.

Kesimpulan

Penelitian ini menemukan bahwa secara keseluruhan, kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, di Bengkel Mobil Perdana Body Repair Kota Malang dapat dianggap memadai. Aspek fisik, seperti kebersihan, penerangan, keamanan, peralatan, dan tata letak ruang kerja, telah memenuhi standar yang menciptakan kondisi kerja yang nyaman. Meskipun suara bising masih menjadi tantangan, upaya penempatan dan penyekatan ruang kerja telah dilakukan untuk meminimalkan dampaknya. Pada aspek lingkungan kerja non-fisik, terdapat hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan di Bengkel Mobil Perdana Body Repair. Adanya sistem kekeluargaan, saling membantu, dan kerja sama yang baik di antara karyawan menciptakan atmosfer yang positif dan nyaman. Pimpinan juga turut berperan aktif dengan memberikan motivasi, arahan, tunjangan, dan mengadakan kegiatan tahunan untuk memperkuat hubungan baik antara pimpinan dan karyawan, maupun antar sesama karyawan.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan di bengkel tersebut dapat dikategorikan sebagai baik. Berbagai indikator kinerja, seperti kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan, telah terpenuhi dengan baik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di Bengkel Mobil Perdana Body Repair Kota Malang. Dengan demikian, upaya untuk menjaga dan terus meningkatkan kondisi lingkungan kerja dapat menjadi investasi strategis dalam mendukung keberhasilan dan keberlanjutan bisnis di masa depan.

Daftar Pustaka

- Anoraga, Bhirawa dan Ari Prasetyo. Juli 2015. JESTT: *Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya*. Vol. 2 No. 7.
- Assyakurrohim, Dimas, Dewa Ikhram, Rusdy A. Sirodj, and Muhammad Win Afgani. “Metode Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif.” *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer* 3, no. 01 (2023): 1–9.
- Budianto, A. Aji Tri dan Amelia Katini. Oktober 2015. KREATIF: “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta*”, Vol. 3, No. 1.
- Chanderson, Lewis dan Nyoman Suprastha. 2020. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SUNRISE POLYBAG*”, Volume II No. 1.
- Creswell, John. 2015. *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Deni, Muhammad. 2018. “*Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik*”, Volume 16 N0. 1.
- Fitrah, Muh. *Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus*. CV Jejak (Jejak Publisher), 2018.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam, Mohammad Hairul. M. Djudi Mukzam dan Yuniadi Mayowan. November 2016. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*” (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo), Vol. 40 No. 2.
- Kadarsiman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kurniawati, Irma Dwi. Januari 2014. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, “*Masa Kerja Dengan Job Engagement Pada Karyawan*”, Vol. 02, No.02.
- Latifah, Umi. 2019. Skripsi: “*Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*” (Studi Kasus di CV Karya Perdana Kabupaten Jombang). IAIN Kediri.
- Machfudi, Imam. 2013. Naskah Publikasi Ilmiah: *Pengaruh Gaji, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Fastabiq di Pati*. Surakarta: Universitas Surakarta.
- Mean-tehnik.business.site
- Moleong, Lexy J. 2001. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sondah, Siagian. 2002. *Peningkatan Produktifitas Pegawai*, Jakarta: LPMM.

- Sugiyono. 2011. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Suwindo, Diah Indriani dan Eddy Madiono Sutanto. September 2015. JMK, “*Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan*”. Vol. 17, No. 2.
- Syam, Aldo Redho, and Syamsul Arifin. “Kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam Di Era Globalisasi.” *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education* 2, no. 1 (2017). <http://journal.umpo.ac.id/index.php/al-asasiyya/article/view/879>.
- Warsono, S. E. “Pengaruh Globalisasi Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia.” *Jurnal STIE Ganesha (Manajemen Dan Bisnis)* 1, no. 1 (2017): 66–75.
- Wibowo, Bambang Kristianto. “Sumber Daya Manusia (SDM) Menjawab Tuntutan Target Kerja Yang Dikehendaki Oleh Manajemen.” *Jurnal STIE Semarang* 6, no. 3 (2014): 132712.
- Winarsih, Wiwin, Aries Veronica, Efidiyana. Jurnal Manivestasi. “*Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Prima Karsa Palembang*” Vol. 2, No. 2, Desember 2020.
- Yona, Sri. “Penyusunan Studi Kasus.” *Jurnal Keperawatan Indonesia* 10, no. 2 (2006): 76–80.

