



ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DI CV. CENTRAL REZEKI MOTOR MEDAN

Felix Bransen¹, Yuliana Yuliana², Arwin Arwin³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan

e-mail: ¹felixb10fb@gmail.com, ²yuliana_njo@yahoo.com, ³arwin.my@live.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui lingkungan kerja di CV. Central Rezeki Motor Medan. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode kualitatif deskriptif. Teknik dalam pengumpulan data melalui metode wawancara terstruktur. Data yang diperoleh dari wawancara terstruktur dilakukan melalui pengecekan validitas dengan menggunakan triangulasi sumber. Dalam pengambilan sampel, jumlah informan yang diwawancara berjumlah 6 (enam) orang diantaranya 1 (satu) kepala bengkel, 4 (empat) mekanik dan 1 (satu) pengecatan. Metode analisis data mencakup 3 (tiga) kegiatan yakni reduksi data, tampilan data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja di CV. Central Rezeki Motor masih belum nyaman dalam melaksanakan kegiatan pekerjaan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Sumber Daya Manusia, Kinerja

Abstrak

The purpose of this study is to analyze the work environment at CV. Central Rezeki Motor Medan. In this study, the method used by the researcher is a descriptive qualitative method. Data collecting technic is done by using structured interview methods. Data obtained from structured interviews were carried out through validity checking using source triangulation. In selecting the sample, the writer interviewed 6 (six) people including 1 (one) head of the workshop, 4 (four) mechanics and 1 (one) painter. The data analysis method includes 3 (three) activities, namely data reduction, data display, and conclusion drawing. The results showed that the work environment at CV. Central Rezeki Motor is still not comfortable in carrying out work activities.

Keywords: Work Environment, HRM, Performance

I. PENDAHULUAN

Seiring dengan kemajuan zaman dan perkembangan ekonomi saat ini menuntut setiap organisasi untuk melaksanakan

manajemen yang tepat pada semua aspek [1], termasuk aspek sumber daya manusia. Karena aspek sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi [2][3][4] dan dukungan individu yang diterima [5].

Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya [6][7][8]. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja yang efektif sehingga dapat menimbulkan semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan [9][10][11][12] dan sebaliknya [13].

Menurut Afandi [14] adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok.

Menurut Sedarmayanti [15] menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:
 - a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut sebagai lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
2. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:
 - a. Faktor lingkungan sosial
 - b. Faktor status sosial
 - c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

d. Faktor sistem informasi

Indikator lingkungan kerja yang diuraikan Mangkunegara [16], yaitu:

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja
Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas – tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dan keadaan normal tubuh.
3. Kelembapan di tempat kerja
Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar, karena sistem. Selain itu, semakin cepatnya denyut jantung diakibatkan aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mencapai

keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja
Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, maka akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani, sumber utamanya adalah tanaman di sekitar tempat kerja, karena tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan terciptanya rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
5. Kebisingan di tempat kerja
Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.
6. Tata warna di tempat kerja
Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik mungkin, karena pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena

pengaruh warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

7. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja

8. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

9. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lingkungan kerja di CV. Central Rezeki Motor, Medan. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 04 Maret 1887, bergerak di bidang otomotif yang pernjualan kepada konsumen yang berada di dalam kota maupun luar kota. Perusahaan tersebut berlokasi di Jl. Thamrin no 7 C-D, Sidodadi, Kec. Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara 20232. Berdasarkan hasil pengamatan penulis yang juga berstatus karyawan, lingkungan kerja di perusahaan tersebut tidak terlalu nyaman. Salah satu pengamatan secara langsung di temukan oleh penulis dalam perusahaan tersebut oleh seorang mekanik yang sudah bekerja sekitar 9 tahun di perusahaan

tersebut mengatakan bahwa alat-alat mekanik untuk membuka dan juga penerangan yang kurang terang meskipun sudah menggunakan bola lampu dengan watt yang besar, mungkin saja penerangan tersebut juga bisa di faktorkan oleh warna tempat lingkungan kerja.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono [17] metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari generalisasi.

Dalam metode pengumpulan data, peneliti menggunakan metode wawancara. Menurut Sugiyono [17] wawancara digunakan dalam metode pengumpulan data ketika peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan suatu permasalahan yang akan diteliti dan jika peneliti ingin mengetahui hal-hal yang bersifat responden lebih mendalam dengan jumlah responden yang sedikit.

Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan, melalui observasi peneliti belajar tentang perilaku, dan makna dari perilaku tersebut. Metode ini digunakan untuk mengamati secara langsung peristiwa/fenomena yang menjadi fokus penelitian.

2. Wawancara

Menurut Esterberg dalam Sugiyono adalah pertemuan dua orang untuk berukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Dengan wawancara maka peneliti akan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipan dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi dimana hal ini tidak bisa ditemukan melalui obeservasi. Dengan ini penulis memilih menggunakan jenis wawancara berstruktur. Dan penulis juga akan megambil sampel dengan metode purposive sampling. Jumlah responden yang akan di interview adalah 4 orang bagian mekanik, 1 orang bagian pengecatan dan 1 pimpinan bengkel. Karena lingkungan kerja lebih berdampak di bengkel. Penulis memilih mewawancarai mereka karena di lingkungan kerja lebih berdampak di bagian per bengkelan.

3. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu baik berupa tulisan, gambaran atau karya-karya monumental dari seorang. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Dalam penelitian ini, teknik dokumentasi yang dimaksud adalah meliputi instruktur organisasi, laporan pembelian, catatan persediaan, dan laporan pembelian yang dilakukan pada perusahaan tersebut serta kegiatan peneliti saat melakukan observasi dan wawancara.

4. Triangulasi/Gabungan

Dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data

yang telah ada yang bertujuan untuk menguji kredibilitas data yang telah didapat.

Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan juga dokumentasi kemudian membuat kesimpulan yang mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Miles dan Huberman dalam buku Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D mengemukakan bahawa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas sehingga datanya sudah jenuh [17].

1. Pengumpulan data

Dalam penelitian kualitatif pengumpulan datanya dengan melakukan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi, atau gabungan ketiganya (triangulasi).

2. Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih dan memilah hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti.

3. Penyajian Data

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, dan sejenisnya. Namun, Miles and Huberman mengemukakan bahwa yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

4. Verifikasi

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih

remang remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.

Uji kredibilitas yang akan digunakan oleh penulis ketika melakukan penelitian dengan menggunakan teknik triangulasi. Menurut Sugiyono [17], triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu.

1. Triangulasi sumber

Merupakan metode untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama, yaitu dengan teknik wawancara terstruktur. Metode ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman peneliti terhadap apa yang telah ditemukan.

2. Triangulasi teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik yang ada dan sumber data yang ada. Maka, sebenarnya peneliti telah melakukan pengujian kredibilitas data sekaligus mengumpulkan data.

3. Triangulasi waktu

Dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi, atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Jadi kondisi mampu mempengaruhi proses pengumpulan data.

Jenis triangulasi yang digunakan oleh penulis adalah triangulasi sumber dikarenakan dalam penelitian ini dilakukan dengan pengecekan data melalui sejumlah nara sumber.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penyajian data wawancara yang telah dikumpulkan oleh

penulis, maka data terlebih dahulu dianalisis dengan tahapan mulai dari reduksi data, penyajian data dan mengambil kesimpulan lalu diverifikasi. Sehingga hasil analisis data bisa disampaikan sebagai berikut:

1. Penerangan cahaya di CV. Central Rezeki Motor kurang terang.
2. Suhu udara di dalam ruang lingkup bengkel.
3. Kelembapan udaranya cukup tinggi sehingga bisa merasakan kepengapan di dalam ruang lingkup tersebut.
4. Sirkulasi di lingkungan tersebut tidak begitu lancar.
5. Kebisingan di bengkel merupakan hal yang sudah wajar, karena tentunya tempat lalu lalang kereta.
6. Warna yang ada di ruang lingkup agak kusam dan membuat pantulan cahaya yang minim sehingga tidak terlalu terang dalam pencahayaan.
7. Tata ruang yang agak sempit dan kelihatan berantakan tata letak tersebut
8. Tidak ada musik dalam ruang lingkup tersebut, sehingga terasa sunyi ataupun bosan dalam mengerjakan pekerjaan, sehingga para mekanik sering menggunakan handphone mereka sendiri untuk memainkan lagu tersebut.
9. Keamanan perusahaan CV. Central Rezeki Motor terbilang aman dan damai, terhindar dari yang namanya criminal di ruang tersebut.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dikemukakan dalam pembahas yang dilakukan oleh penulis sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat ditarik oleh penulis yakni penerapan di lingkungan kerja di CV. Central Rezeki Motor tersebut tidak cukup nyaman bagi karyawan. Hal ini dapat dilihat dari keadaan lingkungan perusahaan tersebut lebih tertutup sehingga faktor



sirkulasi udara, suhu udara, kelembapan udara dapat menimbulkan suasana tempat yang pengap dan suhu udara yang panas dan juga sirkulasi udara yang lambat sehingga asap motor memenuhi ruangan tersebut. Dengan kondisi tersebut sangat tidak baik untuk kesehatan. Kondisi imun tubuh akan menurun jika terus menerus hirup asap knalpot. Dan juga tidak adanya musik dalam bekerja membuat karyawan bisa saja bosan atau jenuh dalam bekerja karena tidak adanya dorongan semangat kerja. Fokus dari perhatian dari faktor faktor lingkungan tersebut dimana perusahaan dapat mengubah kondisi lingkungan kerja yang lebih baik sehingga karyawan bisa lebih aman dan merasa nyaman senang dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

V. SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan juga pengamatan yang telah dilakukan oleh penulis selama melakukan penelitian, maka penulis mencoba untuk mengajukan saran terhadap lingkungan kerja di CV. Central Rezeki Motor yang kiranya dapat di perbaiki oleh pihak perusahaan, yaitu:

1. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dilakukan, perusahaan boleh mengubah atau membuat lubang sirkulasi udara yang lebih banyak, menerapkan musik meskipun suara kecil tetapi bisa saja menjadi pendorong semangat dalam bekerja karena musik bisa menetralkan emosional seseorang, mengubah warna yang lebih terang dan bersih dan menambah beberapa kipas angin supaya karyawan tidak merasa panas ataupun pengap di dalam ruang tersebut.
2. Adanya perhatian yang lebih terhadap kebersihan lingkungan yang ada di sekitarnya.

3. Kiranya atasan boleh lebih sering mengecek kondisi ruangan tersebut apakah sudah nyaman untuk melaksanakan pekerjaan.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- W. LIUS, S. MEDIYANTI, R. F. B. R. SIAHAAN, and T. UTAMA, "Analisis Penyusunan Anggaran Pada CV. Buana Raya Medan," *J. Ilm. Simantek*, vol. 3, no. 1, 2019.
- N. NUGROHO, E. CHUA, and W. P. HAN, "Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Global Mitra Prima," *J. Ilm. Kohesi*, vol. 3, no. 3, 2019.
- W. Widya, A. Arwin, Y. Yuliana, E. S. Ciamas, and R. F. B. Siahaan, "Analisis Motivasi Karyawan di PT Citra Kesawan Selaras Medan," in *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 2021, vol. 3, no. 1, pp. 491–495.
- Z. P. Harahap, A. Arwin, Y. Yuliana, N. Nugroho, and I. Ivone, "Analisis Motivasi Kerja Karyawan di CV Fawas Jaya Medan," in *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 2021, vol. 3, no. 1, pp. 507–511.
- Y. Yuliana, A. Arwin, D. A. Supriyanto Supriyanto, and E. Siemin, "A Study on the Challenges of Organisational Learning in Perguruan Tinggi Cendana, Medan-Indonesia," in *ICASI 2020: Proceedings of the 3rd International Conference on Advance & Scientific Innovation, ICASI 2020, 20 June 2020, Medan, Indonesia*, 2020, p. 129.
- A. Arwin, Y. Yuliana, and E. Erika, "Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Teguh Jaya Mandiri): Impact of Leadership and Work Environment



- on Employee Performance (Case Study at PT Teguh Jaya Mandiri),” *BISMA Cendekia*, vol. 1, no. 2, pp. 60–66, 2021.
- Y. Yuliana, A. Arwin, and J. D. Pratiwi, “Dampak Gaji dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya),” *BISMA Cendekia*, vol. 1, no. 1, pp. 1–6, 2020.
- J. Edbertkho, W. Wilinny, S. Sutarno, Y. Yuliana, and F. Sulaiman, “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Persada Plasindo Medan Tahun 2021,” in *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 2021, vol. 3, no. 1, pp. 290–294.
- V. Leonardo, Y. Yuliana, A. Arwin, F. A. M. Hutabarat, and F. Sulaiman, “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Perkantoran Maha Vihara Maitreya Cemara Asri, Deli Serdang,” in *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 2021, vol. 3, no. 1, pp. 466–470.
- W. Wandu, A. Arwin, Y. Yuliana, I. Ivone, and E. S. Ciamas, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada CV Mekarsari Bakery Medan,” in *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 2021, vol. 3, no. 1, pp. 486–490.
- I. Imelda, Y. Yuliana, A. Arwin, W. Vincent, and W. Williny, “Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT Bintang Anugrah Plafonindo Palembang,” in *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 2021, vol. 3, no. 1, pp. 273–277.
- J. Evelyn, A. Arwin, Y. Yuliana, R. F. B. Siahaan, and L. Lisa, “Dampak Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada CV Omama Opapa Food Industry Medan,” in *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 2021, vol. 3, no. 1, pp. 285–289.
- A. Arwin, E. S. Ciamas, R. F. B. Siahaan, W. Vincent, and R. Rudy, “Analisis Stress Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan,” in *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 2019, vol. 1, no. 1.
- P. Afandi, “Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator),” *Riau Zanafa Publ.*, 2018.
- H. Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama, 2018.
- A. A. Mangkunegara and A. Prabu, “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan 14, PT,” *Remaja Rosdakarya Offset, Bandung*, 2017.
- P. D. Sugiyono, “Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D,” *Penerbit CV. Alf. Bandung*, 2017.