Focus:	ICCN, 2620 2267	Val 1 No. 2	Ual. 16 26	Ili 2010
Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 2	Hal: 16 - 26	Juli 2018

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SEHINGGA MENGHASILKAN SUATU HUBUNGAN YANG ERAT ANTAR PETUGAS K3L UNPAD

Dhea Sekar Ayu¹, Hetty Krisnani²

^{1,2} Program Studi Kesejahteraan Sosial, Universitas Padjadjaran dhea17003@mail.unpad.ac.id, hettykrisnani@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja petugas apakah membuat petugasnya nyaman atau tidak menggunakan hasil penelitian 2018. Pada penelitian terdapat 10 responden yang dipakai datanya. Metode yang digunakan yaitu metode deskriptif dengan teknik survey untuk mendapatkan data primer dan studi pustaka untuk mendapatkan data sekunder. Universitas Padjadjaran saat ini sedang melakukan penataan pengelolaan tenaga K3L agar sesuai dengan tujuannya yaitu bentuk kepedulian terhadap lingkungan sekitar, dalam hal ini masyarakat Jatinangor. K3L ini bertugas membersihkan pekarangan fakultas, menyapu jalan, dan lain-lain. Sikap dan perilaku petugas K3L dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja petugas baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif akan memungkinkan seorang petugas untuk lebih bersemangat lagi sehingga pekerjaan yang dihasilkan akan memuaskan. Seseorang akan senang pada pekerjaan itu apabila ia telah merasakan kenyamanan di lingkungan kerjanya.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, Kenyamanan, Petugas, K3L

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze how the influence of work environment on the performance of officers whether to make the officer comfortable or not using the results of research 2018. In the study there are 10 respondents used data. The method used is descriptive method with survey technique to get primary data and literature study to get secondary data. Padjadjaran University is currently undertaking the arrangement of energy management K3L to fit with the goal of the form of care to the surrounding environment, in this case the community Jatinangor. K3L is in charge of cleaning the faculty yard, street sweep, and others. Attitudes and behavior of K3L officers are influenced by the work environment. Work environment is one factor that can affect the performance of officers either directly or indirectly, thus creating a conducive working environment conditions. A conducive working environment will allow an officer to be more energized again so that the resulting work will be satisfactory. A person will be happy at the job if he has felt comfortable in his work environment.

Keywords: Work environment, Comfort, Officer, K3L

Pendahuluan

Kelancaran pembangunan di Indonesia sangat memerlukan partisipasi seluruh masyarakat Indonesia, baik laki-laki maupun perempuan yang termasuk pada usia produktif. Jumlah penduduk wanita di Indonesia merupakan bagian yang cukup besar. Jumlah tersebut tentunya akan menjadi salah satu modal dasar dalam pembangunan. Peran dan partisipasi seluruh masyarakat Indonesia tanpa memandang dari golongan manapun sangatlah

Focus:	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 2	Hal: 16 - 26	Juli 2018
Jurnal Pekerjaan Sosial	133IN. 2020-3307	Vol. 1 No: 2	Паі. 10 - 20	Juli 2016

dibutuhkan demi kelancaran pembangunan. Maka dari itu, di era sekarang ini banyak wanita yang ingin bekerja atau bahkan sudah bekerja. Bekerja merupakan aktivitas yang dilakukan hampir pada setiap individu. Dalam melakukan pekerjaan, individu tidak akan lepas dari individu lain. Karena individu tersebut merupakan bagian dari lingkungan pekerjaannya

Globalisasi yang telah terjadi saat ini telah menyebabkan dua kecenderungan penting dalam dunia bisnis dan organisasi, yaitu semakin meningkatnya persaingan dan terjadinya diversitas tenaga kerja. Hal ini sejalan dengan terjadinya fenomena semakin meningkatnya tingkat partisipasi kerja wanita dan peran pekerja wanita dalam dunia bisnis. Tekanan pekerjaan yang tinggi akibat semakin ketatnya persaingan akan membuat pekerja lebih cepat mengalami stress dan kepanikan, sehingga tidak dapat menikmati pekerjaannya lagi. Kepanikan yang berlebihan lebih banyak dialami wanita karena wanita oleh cenderung lebih emosional sehingga menjadi tidak rasional (Elzi SM, 2002). Maka dari itu, pemilihan lingkungan kerja yang kondusif bisa mencegah kaum perempuan untuk tidak stress dan mengalami kepanikan.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang mempunyai faktor penting dalam pembentukan sikap dan perilaku dari pekerjanya, termasuk di Universitas Padjadjaran. Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan (Khoiriyah, 2009). Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat pekerja lebih bergairah dan semangat lagi melaksanakan pekerjaannya. Dan membuat pekerja lebih maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja ini terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik.

Tabel 1 Distribusi Responden Berdasarkan

Nyaman Bekerja di K3L Unpad No. Nyaman F % Bekerja di K3L 1. Tidak Setuju 2. 1 10% Ragu-ragu 3. Setuju 9 90%

Jumlah	10	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2018

Ini dimasukkan pada bagian hasil penelitian (tabel 1). Kenyamanan juga merupakan faktor terpenting seorang pekerja dalam pekerjaannya. melaksanakan Apabila pekerja senang dimana ia bekerja, maka hasil pekerjaannya akan akan optimal. Dalam hal ini, manusia akan selalu beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan disekitarnya. Namun, apabila ia tidak suka dengan tempat atau lingkungan dimana ia bekeria, maka hasilnya tidak akan optimal. Maka dari itu, kebanyakan orang mencari pekerjaan atau bekerja di tempat yang ia senangi, atau di bidang yang memang sesuai dengan kemampuannya. Apabila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan yang memang tidak sesuai bidangnya, maka hasilnya tidak akan sempurna, justru yang ada hasilnya kurang sempurna. Tetapi, ada juga sebagian kecil orang vang memang bekeria bukan pada bidang yang sesuai dengan kemampuannya. Hal itu bisa terjadi karena beberapa faktor, salah satunya yaitu faktor ekonomi.

Setiap orang juga pasti membutuhkan lingkungan kerja yang bisa mendukung mereka pada saat bekerja. Karena dalam melakukan pekerjaannya, petugas sebagai tidak dapat dipisahkan berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2001).

Permasalahan yang dihadapi oleh para pekerja yaitu diperlukannya lingkungan kerja yang lebih baik lagi yang dapat menciptakan kenyamanan bagi petugas dan dapat meningkatkan kinerja petugas, dan juga pemilik dapat bagaimana pihak meningkatkan orientasi kerja, sikap dan tingkah laku yang baik, akan memperoleh kinerja yang baik juga. Pihak pemilik tempat kerja juga tentunya menginginkan semua itu dapat berjalan dengan baik, namun ia tidak bisa bekerja sendirian pasti membutuhkan bantuan orang lain. Ia pun membutuhkan

Focus:	ICCN, 2020 2207	Val. 1. Na. 2	Uni. 16 26	Il: 2010
Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 2	Hal: 16 - 26	Juli 2018

bantuan orang lain, termasuk para pekerjanya.

(2012),menunjukkan Edwin bahwa lingkungan kerja dapat menjadi lebih efektif dari faktor lainnya dalam hal menjaga retensi karena jika karyawan merasa lebih puas dan komitmen terhadap perusahaan dan apabila ia mempunyai pengalam positif dari lingkungan kerja, karyawan tersebut akan lebih lama di perusahaan tersebut. Dalam penulisan ini penulis akan memaparkan dan menjelaskan tentang kenyamanan saat bekerja, hubungan kerja sama dan hubungan keakraban yang didapat antar petugas Kebersihan, Keindahan dan Kenyamanan Lingkungan atau yang biasa disingkat menjadi K3L di Universitas Padjadjaran, serta bagaimana pengaruh lingkungan kerja hubungan keakraban antar petugas K3L di Universitas Padjadajaran ini.

K3L adalah unit kebersihan yang berdasarkan kepada aksi sosial untuk menampung warga sekitar Jatinangor yang kurang beruntung dalam memperoleh pekerjaan. Petugas K3L ini tugas utamanya yaitu untuk menjaga kebersihan yang ada di sekitar lingkungan Universitas Padjadjaran. Mereka bertugas menyapu jalan dan membersihan pekarangan fakultas.

Petugas K3L ini di dominasi oleh kaum perempuan. Menurut penulis hal itu bisa terjadi karena tugas yang dikerjakan para petugas K3L itu adalah tugas yang biasa dilakukan oleh ibu rumah tangga yaitu seperti menyapu, membersihkan pekarangan, dan lain-lain. Sehingga tidak heran apabila banyak petugas perempuan yang bekerja sebagai K3L di Universitas Padjadjaran.

Apabila kita bekerja disuatu tempat, kita harus mencari tempat kerja dengan lingkungan kerja yang kondusif. Banyak dampak yang dihasilkan dari lingkungan kerja yang kondusif selain kenyamanan, yaitu terciptanya hubungan kerja sama dan keakraban antar petugas. Hal itu dibuktikan dari survey yang penulis lakukan beberapa hari lalu terhadap petugas K3L di Universitas Padjadjaran. Penulis mendapatkan jawaban dari petugas K3L sebagai responden bahwa selama mereka bekerja banyak manfaat yang mereka dapatkan yaitu kenyamanan, kerja sama dan keakraban. Mereka sangat

menikmati itu semua karena lingkungan kerja di sekitar mereka sangat mendukung dan baik bagi mereka untuk melakukan pekerjaannya, seperti yang sudah penulis jelaskan sebelumnya.

Metode

dimaksudkan Penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap hubungan kerja yang terjalin diantara petugas K3L di Universitas Padjadjaran. Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu metode deskriptif dengan teknik survey untuk mendapatkan data primer dan studi pustaka untuk mendapatkan data sekunder. Studi pustaka unntuk memperoleh data sekunder ini dilakukan dengan cara mengumpulkan, mencatat dan membaca literatur dari berbagai buku literatur dan jurnal dari internet yang erat kaitannya dengan objek penelitian yang akan dibahas penulisan ini. Adapun untuk mendapatkan data primer melalui survey dan daftar pertanyaan kepada responden ini metode pengumpulan datanya adalah kuisioner yang diberikan kepada sampel yang berjumlah 10 orang. Sedangkan lokasi penelitian dilakukan di area kampus Unpad zona 1, yang terletak di area sekitar rektorat Universitas Padjadjaran.

Hasil Dan Pembahasan

Universitas Padjadjaran merupakan suatu perguruan tinggi negeri yang berada di Jawa Barat, khususnya di Jatinangor, Sumedang. Jatinangor adalah sebuah kecamatan besar yang ada di wilayah Kabupaten Sumedang. Universitas Padjadjaran saat ini sedang melakukan penataan pengelolaan tenaga K3L agar sesuai dengan tujuannya yaitu bentuk kepedulian terhadap lingkungan sekitar, dalam hal ini masyarakat Jatinangor. Di Universitas Padjadjaran terdapat banyak petugas K3L. K3L sendiri singkatan dari Kebersihan, Keindahan dan Kenyamanan Lingkungan. K3L ini bertugas membersihkan pekarangan fakultas, menyapu jalan, dan lain-lain yang para petugasnya pun di bagibagi ke dalam beberapa zona yang tersebar di dalam Universitas Padjadjaran. Adapun untuk mengetahui jumlah tenaga kerja atau

Focus:	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 2	Hal: 16 - 26	Juli 2018
Jurnal Pekerjaan Sosial	133N. 2020-3307	VOI. 1 NO. 2	11ai. 10 - 20	Juli 2016

petugas berserta jenis kelamin petugas K3L di Unpad ini dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2

Distribusi Responden Berdasarkan

Jenis Kelamin

No.	JenisKelamin	F	%
1.	Perempuan	9	90%
2.	Laki-Laki	1	10%
	Jumlah	10	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2018

Dari hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa kaum perempuan lah yang banyak bekerja sebagai petugas K3L. Yang petugasnya itu merupakan warga Jatinangor. Secara umum kecamatan Jatinangor mempunyai beberapa yaitu sukawening, hegarmanah, cisaladah, ciseke, sayang, caringin dan GKPN. Jumlah petugas K3L saat ini adalah 345 orang. Petugas K3L ini tidak bersifat outsourcing karena tidak diatur langsung oleh Kemeterian Tenaga Kerja, melainkan merupakan bagian dari aksi sosial yang dilakukan Unpad.

Berdasarkan hasil survey yang telah diilakukan terkait dengan apakah petugas nyaman atau tidak bekerja sebagai petugas K3L, apakah antar petugas K3L terjalin hubungan kerja sama, dan apakah antar petugas K3L terjalin hubungan keakraban, menunjukkan bahwa merasa sangat nyaman bekerja sebagai K3L di Unpad. Data tersebut di dapat dari hasil wawancara beberapa waktu lalu, yang menyatakan bahwa 9 orang atau sebesar 90% merasa nyaman bekerja di Unpad, dan 1 orang atau 10% tidak nyaman bekerja di Unpad. Karena apabila lingkungan kerja disekitar mereka mendukung dan kondusif maka mereka akan merasa betah dan nyaman, sehingga pekerjaan yang mereka kerjakan itu bisa optimal dan tidak mengecewakan. Dari lingkungan kerja juga bisa memengaruhi beberapa hal. Lingkungan kerja merupakan

lingkungan yang mempunyai peranan penting dalam membentuk sikap dan dari petugasnya. perilaku Berdasarkan sebelumnya penjelasan mengenai lingkungan kerja, lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik contohnya yaitu penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, musik, kebersihan dan keamanan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik contohnya yaitu struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerja sama, pola kepemimpinan dan budaya organisasi. Pembagian mengenai lingkungan tersebut tidak dapat dipisahkan, karena diantara keduanya itu harus saling seimbang, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan non fisik sama-sama mempengaruhi kinerja dari petugasnya.

Lingkungan kerja yang memuaskan para petugasnya akan mendorong para petugas untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, hal ini terjadi karena dengan adanya lingkungan yang baik akan membuat semangat petugas tersebut meningkat, sehingga ia dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Sikap dan perilaku petugas dalam melaksanakan tugasnya akan dipengaruhi oleh 2 faktor lingkungan, yaitu internal dan eksternal. Tetapi, dalam kenyataannya ternyata lingkungan kerja internal lebih berpengaruh menentukan sikap dan perilaku petugas dibandingkan lingkungan kerja eksternal. Seperti yang dikemukakan oleh Agus Ahyari bahwa "Lingkungan kerja internal adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat pekerjaan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dibebankan".

Keterkaitan antar individu sering disebut dengan hubungan interpersonal. Hubungan interpersonal yang baik akan menimbulkan saling pengertian dan kenyamanan dalam bekerja. Jika petugas sudah nyaman dengan pekerjaannya maka dia akan mengerjakan tugas dengan baik dan optimal.Situasi memang mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menentukan perilaku manusia. Perilaku manusia memang merupakan hasil interaksi yang menarik antara keunikan individual dengan kerumunan situasional. Persepsi kita tentang sejauhmana lingkungan memuaskan atau mengecewakan kita, akan memengaruhi perilaku kita dalam lingkungan itu. Hal ini menunjukkan bahwa

Focus:	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 2	Hal: 16 - 26	Juli 2018
Jurnal Pekerjaan Sosial	133N. 2020-3307	VOI. 1 NO. 2	Паі. 10 - 20	Juli 2016

lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan suasana pekerjaan yang baik, sehingga memiliki tim kerja yang saling mendukung terhadap pekerjaan akan meningkatkan kepuasan kerja petugas ditandai dengan penyelesaian tugas tepat pada waktu yang ditentukan.

Masyarakat Indonesia saat ini sedang berada dalam proses perubahan. Perubahan yang terjadi saat ini adalah pergerakan dari sistem ekonomi agraris ke sistem ekonomi industri yang sepenuhnya berpedoman pada mekanisme pasar. Perubahan ini akan mengakibatkan terjadinya perubahan komposisi, struktur dan jenis tenaga kerja vang diperlukan. Hal ini di kemudian hari akan mengakibatkan terjadinya pergeseran kebutuhan akan tenaga kerja profesional baik pria maupun wanita. Seiring dengan berjalannya waktu, jumlah angkatan kerja wanita semakin pesat. Tingkat partisipasi angkatan kerja di pengaruhi oleh faktorfaktor demografi, sosial dan ekonomi. Faktor-faktor ini antara lain yaitu jumlah penduduk yang masih sekolah, jumlah penduduk yang mengurus rumah tangga, tingkat penghasilan dan jumlah tanggungan keluarga yang bersangkutan, umur, tingkat upah dan pendidikan.

Dari sekian banyaknya petugas K3L di Universitas Padjadjaran, ternyata sebagian besar petugasnya itu adalah perempuan, yang sebagian besar juga mereka berstatus kawin.Tetapi, diantara petugas K3L ini terdapat petugas K3L laki-laki walaupun jumlahnya tidak sebanyak perempuan. Hal ini berarti pekerjaan seperti menyapu, membersihkan pekarangan dan sebagainya oleh hanya dikerjakan kaum perempuan saja, tetapi laki-laki pun bisa Sumber daya manusia melakukannya. merupakan aset dari sebuah tempat kerja yang paling mahal dibanding dengan asetaset lain karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi tempat kerja tersebut. Kaum perempuan saat ini tidak lagi hanya menjadi seorang ibu rumah tangga (sektor domestik), tetapi juga memiliki kemampuan sebagai perempuan yang lebih terlibat di luar rumah (sektor publik). Pembangunan melahirkan kemajuan bagi kaum perempuan yang ditandai oleh keterlibatan mereka yang semakin besar dalam berbagai aspek kehidupan. Tingkat kemiskinan dan pengangguran yang tinggi mengharuskan seorang ibu bekerja demi

menambah pendapatan keluarga (Tjaja,2000:4). Peranan wanita dalam kegiatan ekonomi tampak dari keinginan mereka untuk mendapatkan pekerjaan atau bekerja dalam sektor-sektor ekonomi yang ada. Adanya wanita yang bekerja mencari nafkah tersebut tentunya didorong oleh berbagai faktor tertentu. Salah satu faktor pendorong yang dikemukakan oleh Dochak Latief (1990) adalah meringankan beban suami dan mencari kesibukan sementara anak-anak sudah menjadi semakin dewasa. Ada hal lain selain mencari kesibukan sementara anak-anak sudah menjadi semakin dewasa, yaitu mencari kesibukan dikala anak-anak sedang bersekolah. Karena waktu yang dibutuhkan untuk bekerja sebagai petugas K3L tidak begitu menyita waktu, maka dari itu ibu rumah tangga yang petugas bertugas sebagai memanfaatkan waktu mereka di pagi hari yaitu dengan bekerja selagi anak-anak mereka sedang bersekolah, dan kembali kerumah pada saat pekerjaan sudah selesai dan anak-anak telah pulang dari sekolahnya.

Menjadi petugas K3L ini tidak banyak memerlukan keterampilan fisik dan tidak banyak menyita waktu dalam seharinya. Walaupun tidak begitu menyita waktunya, seorang perempuan yang bekerja di luar rumah membawa konsekuensi dimana perempuan harus pandai mengatur waktu agar perannya di sektor domestik juga dapat dijalankan dengan baik. Persoalan yang ditimbulkan para ibu rumah tangga yang bekerja di luar rumah yaitu seperti bagaimana mengatur waktu untuk suami, anak-anak, mengurus rumah tangga, hingga mengikuti kegiatan sosial yang ada di lingkungan sekitar tempat dia tinggal. Walaupun banyak petugas dari K3L ini merupakan seorang ibu rumah tangga, persoalan yang ditakutkan tidak akan terjadi apabila mereka pandai dalam mengatur waktu antara bekerja dan mengurus rumah. Karena bekerja sebagai K3L ini tidak memerlukan waktu yang lama, mereka bekerja dimulai dari jam 7 pagi sampai jam 12 siang. Dari waktu kerjanya saja tidak begitu memakan peran mereka untuk mengurus rumahnya.

Tabel 3
Distribusi Responden
Berdasarkan Umur

Focus:	ICCN, 2620 2267	Val 1 No. 2	Unit 16 26	Juli 2018
Jurnal Pekeriaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 2	Hal: 16 - 26	Juli 2018

No.	Umur	f	%
1.	14-19	-	-
2.	20-24	-	-
3.	25-29	-	-
4.	30-34	2	20%
5.	>35	8	80%
	Jumlah	10	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2018

Sebagian besar umur dari petugas K3L ini berkisar diatas 35 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa mereka masih berada pada usia produktif sehingga semangat mereka untuk bekerja demi memenuhi kehidupan keluarganya masih sangat tinggi mereka menginginkan kehidupan mereka terutama dalam bidang ekonomi bisa lebih baik lagi dari sebelumnya. Ada beberapa hal yang mendorong kaum perempuan bekerja, yaitu untuk meningkatkan ekonomi keluarga, ingin memiliki penghasilan sendiri, mengejar karier, memanfaatkan ilmu, mewujudkan cita-cita (Ihromi : 1992). Selain untuk beberapa hal tadi, mengisi waktu luang bisa dijadikan alasan kaum perempuan untuk bekerja. Daripada mereka berdiam diri dirumah tidak ada kerjaan, lebih baik mereka mencari pekerjaan yang halal, walaupun hasilnya tidak seberapa tetapi bisa untuk menambah pendapatan ekonomi keluarga. Dengan demikian hasil penelitian menunjukkan hal yang sama seperti yang dikemukakan Ihromi tersebut.

Partisipasi perempuan dalam hal perekonomian bukanlah suatu hal yang baru. Berbagai bidang telah dimasuki perempuan. Aktifnya wanita dalam kegiatan ekonomi bukan hanya didorong oleh diri sendiri melainkan juga berasal dari orang di sekitarnya. Seorang perempuan bekerja bukanlah tanpa sebab, tetapi mereka didorong oleh faktor ekonomi yang memang mengharuskan mereka untuk bekerja. Motivasi perempuan dalam bekerja tidaklah sama antara satu dengan yang lain. Motivasi adalah sebuah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang yang akan mengarahkan tindakan seseorang dengan tujuan mencapai suatu hasil yang diinginkannya. Motivasi kerja dapat dibedakan menjadi dua bentuk yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik dapat diukur dengan indikator: pencapaian, pengakuan orang lain, tanggung jawab, peluang untuk maju, kemungkinan berkembang, dan pekerjaan itu sendiri (John dkk, 2006). Sedangkan motivasi ekstrinsik dapat diukur dengan indikator: gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, prosedur kerja, mutu supervisi teknis, status, dan hubungan interpersonal (John dkk, 2006).

Individu yng terlibat pada pekerjaannya menunjukkan kondisi berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi dirinya, sehingga cenderung puas pada pekerjaannya. Menurut Luthans (1995) dan Robbins (2003), karyawan yang mempunyai keterlibatan pekerjaan yang tinggi mempunyai absensi kerja dan tingkat permohonan berhenti yang rendah. Hal itu bisa terjadi karena apabila petugas tersebut absen dalam bekerja maka gaji mereka akan dipotong dan dipotongnya pun lumayan besar. Lalu, tingkat permohonan berhenti yang rendah juga bisa terjadi karena saat ini mencari pekerjaan itu bukanlah hal yang mudah, sangat sulit untuk mencari pekerjaan di era sekarang ini. Apalagi, kebanyakan tempat kerja saat ini mematok pendidikan dari terakhir pekerjanya. Sedangkan, K3L di Universitas petugas Padjadjaran ini sebagian besarnya merupakan lulusan Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama. Banyaknya petugas K3L yang lulusan sekolah dasar dan sekolah menengah pertama ini dikarenakan ekonomi keluarga yang tidak memungkinkan untuk membiayai biaya sekolah sewaktu dulu. Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan sinkronisasi dengan pendapat Luthans dan Robbins di atas.

Karena dengan semakin ketatnya persaingan di dalam suatu instansi, hal itu tentu akan berdampak bagi petugas. Tekanan pekerjaan yang tinggi akibatnya ketatnya persaingan membuat petugas stress dan mengalami kepanikan. Stranks (dalam Prasetyo dan Nurtjahjanti; 2012) memaparkan bahwa dampak negatif stress dapat berupa rendahnya tingkat produktivitas minimnya kreativitas, kurangnya motivasi, pengambilan keputusan yang tidak efektif, kualitas komunikasi antar karyawan rendah, tingkat absensi atau ketidakhadiran pegawai tinggi, bahkan munculnya tindakan dalam kekerasan lingkungan kerja. Untuk melihat keakraban antar responden yang dapat meninbulkan rendah atau tingginya produktivitas pekerja

Focus:	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 2	Hal: 16 - 26	Juli 2018
Jurnal Pekerjaan Sosial	133N. 2020-3307	VOI. 1 NO. 2	Паі. 10 - 20	Juli 2016

K3L Unpad daapat dilihat pada tabel 4 berikut.

Tabel 4 Distribusi Responden Berdasarkan

Keakraban Antara Petugas K31 Unpad

Round	Realifabali filitara i etagas Roll Olipaa				
No.	Antara Petugas K3L	F	%		
	Terjalin Keakraban				
1.	Tidak Setuju	ı	1		
2.	Ragu-ragu	1	10%		
3.	Setuju	9	90%		
	Jumlah	10	100%		

Sumber: Hasil Penelitian 2018

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui pada umumnva responden menjawab setuju tentang adanya keakraban para petugas diantara K3L, artinya responden merasakan terjadinya keakraban diantara mereka selama bekerja. Selanjutnya untuk mengetahui kerja sama antar petugas K3L Unpad dapat dilihat pada tabel 4 di bawah

Tabel 5 Distribusi Responden Berdasarkan Antara Petugas K3L Unpad Terjalin Kerja Sama

	Jama		
No.	Antara Petugas	F	%
	K3L Terjalin Kerja		
	Sama		
1.	Tidak Setuju	-	-
2.	Ragu-ragu	1	10%
3.	Setuju	9	90%
Jumlah			100%

Sumber: Hasil Penelitian 2018

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa diantara mereka terjalin hubungan kerja sama dan kekaraban. Hubungan kerja dapat diartikan sebagai hubungan yang terjadi antara bagian-bagian atau individuindividu baik antara mereka di dalam organisasi maupun antara mereka dengan pihak luar organisasi sebagai akibat penyelenggaraan tugas dan fungsi masingmasing dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi (Siwi Ultima Kadarmo dkk, 2001: 10).

Hubungan antar manusia dalam suatu tempat kerja merupakan hal yang penting karena sebagai penghubung antara petugas yang satu dengan petugas yang lainnya, entah itu dengan berbincang, tertawa atau dalam hal interaksi yang lainnya. Hal itu dianggap penting karena petugas itu merupakan manusia. Manusia merupakan makhluk sosial, yang pasti di setiap hidupnya membutuhkan interaksi dengan orang lain. Interaksi terjadi karena manusia terdorong oleh bermacam-macam kebutuhan dan tujuan didalam batinnya. Yang tentunya kebutuhan dan tujuan batin dalam setiap manusia itu berbeda-beda, dan manusia itu setiap pasti memiliki keunikannya tersendiri. Karena dalam mempertahankan keberadaannva dan pemenuhan kebutuhannya, manusia memerlukan orang lain. Kebutuhan manusia dalam arti kebutuhan sesuai dengan eksistensinya sebagai manusia. Sejak manusia dilahirkan sampai pada saat matinya pun memerlukan bantuan orang lain. Dengan demikian data di atas sesuai dengan pendapat Siwi Ultima Kadarmo.

Manusia adalah makhluk individu dan makhluk sosial. Menurut Efendi (1992) pada hakekatnya manusia sebagai makhluk sosial akan selalu mengadakan hubungan dengan manusia lainnya. Sebagai makhluk sosial, manusia tidak bisa lepas dari individu yang lainnya. Secara kodrati, manusia selalu hidup bersama. Hidup bersama berlangsung dalam berbagai bentuk komunikasi dan situasi. Manusia memang tidak akan bisa lepas dari berhubungan dengan orang lain. Dalam hubungan itu kita bisa memahami peranan dan kedudukan masing-masing. jangan sampai terjadi kesalahan. Karena hal itu bisa membuat tidak harmonisnya hubungan kita dengan sesama manusia.

Dalam kehidupan semacam inilah terjadi interaksi. Dengan demikian, kegiatan hidup manusia selalu disertai proses interaksi atau komunikasi, baik interaksi dengan alam lingkungan, sesama maupun Tuhannya, baik disengaja maupun tidak disengaja. Dari proses interaksi itulah bisa memengaruhi perilaku dan sikap petugasnya. Kita sebagai makhluk sosial dituntut untuk berinteraksi demi saling memenuhi kelangsungan hidup. Apa pun kegiatan kita, profesi kita dan kemanapun kita berada, berinteraksi sangat diperlukan. Kemampuan

Focus:	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 2	Hal: 16 - 26	Juli 2018
Jurnal Pekerjaan Sosial	1331V: 2020-3307	VOI. 1 NO. 2	Паі. 10 - 20	Juli 2018

berinteraksi memang selalu identik dengan kemampuan berkomunikasi dengan orangorang di lingkungan sekitar. Komunikasi bisa terjadi dimana pun dan kapan pun, dengan siapa pun dan oleh siapa pun. Tidak mungkin manusia hidup sendiri tanpa bantuan orang lain, hal tersebut bisa melanggar bahwa manusia merupakan makhluk sosial.

Hal itulah yang dilakukan oleh petugas K3L sehingga menciptakan sebuah hubungan kerja sama dan keakraban. Kerja sama dapat tercipta dengan memahami tingkah laku orang lain yaitu menerima orang lain sebagai anggota kelompok dan mengerti kegiatan-kegiatannya masing-masing sehingga tumbuh berkembang saling membantu dalam memikirkan dan memecahkan sesuatu masalah dalam melakukan kegiatan bersama. Untuk itu hubungan teman sekerja yang merupakan lingkungan kerja terdekat mempengaruhi situasi kerja dan juga akan mempengaruhi dalam pencapaian tujuan tempat kerja. Hubungan kerja sama yang dirasakan oleh petugas K3L ini yaitu apabila ada salah satu teman mereka yang pekerjaannya belum selesai atau kondisi kesehatan temannya yang sedang tidak baik menghambat sehingga pekerjaannya, dengan sendirinya petugas K3L membantunya tanpa disuruh, mereka membantu sesuai keinginan mereka. Data tersebut didapatkan dari tabel 3 yang menunjukkan adanya hubungan kerjasama diantara petugas. Tidak ada yang memaksa mereka. Karena setiap harinya mereka selalu bertemu dan pasti sudah mempunyai suatu hubungan pertemanan dan beranggapan bahwa kondisi apapun entah itu susah maupun senang harus mereka lewati bersama. Hubungan pertemanan itu telah mereka bangun dari tahun-tahun sebelumnya. Mereka pun sama seperti kita, apabila kita nyaman dengan seorang teman yang memang teman itu ada dikala kita maupun senang susah wajib pertahankan. Begitu juga yang sudah saya jelaskan sebelumnya, apabila kita nyaman dengan lingkungan kerja yang kondusif maka kita akan betah dan wajib kita pertahankan, bahkan kita harus bekerja secara optimal dan baik.

Sebelum terciptanya hubungan kerja antar petugas, bila seseorang diterima kerja pada suatu tempat kerja, maka dengan sendirinya

antara petugas tersebut dengan tempat dimana ia bekerja telah terjadi hubungan kerja. Dengan adanya hubungan kerja ini masing-masing pihak, yaitu petugas dengan tempat kerja menimbulkan keterikatan satu dengan yang lain, masing-masih pihak mempunyai hak dan kewajiban terhadap yang lain. Terciptanya hubungan kerja sama juga bisa dihasilkan dari lingkungan kerja yang mendukung petugas K3L bekerja. Pentingnya kerjasama menurut Charles H. Cooley (dalam Soerjono Soekanto 2012:66) sebagai berikut : kerjasama timbul apabila orang menyadari bahwa mereka mempunyai kepentingan-kepentingan yang sama dan pada saat yang bersamaan mempunyai pengetahuan dan pengendalian terhadap diri tersebut; kesadaran akan adanya kepentingan-kepentingan yang sama dan adanya organisasi merupakan faktafakta penting dalam kerja sama yang berguna. Dengan begitu, faktor pendorong munculnya kerjasama adalah adanya kepentingan bersama. Sebagaimana salah satu kebiasaan masyarakat Indonesia yaitu kerjasama, bisa perihal gotong royong dalam mengerjakan pekerjaan, karena didorong oleh adanya sifat kebersamaan dan tolong menolong. Diantara petugas K3L pasti mengharapkan untuk berbuat sesuatu bagi sesamanya, saling membantu apabila dibutuhkan dan saling memberikan dukungan dikala sedih.

Karena di antara mereka sudah ada kontak sosial yang mereka jalin selama mereka bekerja sebagai petugas K3L. Kontak sosial yang dimaksudkan tidak selamanya harus dengan kontak badaniah, oleh karena kemajuan teknologi kontak manusia yang satu dengan yang lainnya dapat melalui radio, surat, telepon, surat kabar, dan lainlain. Namun, menurut Soerjono Soekanto bahwa terjadinya suatu kontak ditentukan oleh tindakan dan tanggapan terhadap tindakan tersebut, (Soerjono Soekanto, 1986:55).

Interaksi sosial merupakan faktor utama dalam kehidupan sosial. Interaksi sosial juga merupakan kunci dari semua kehidupan sosial karena tanpa interaksi sosial, tidak akan mungkin ada kehidupan bersama. Sebenarnya hubungan sosial, interaksi maupun komunikasi bisa memengaruhi kenyamanan petugas dalam melaksanakan pekerjaannya. Hubungan sosial sesama petugas yang berlangsung dengan baik akan

Focus:	ICCN1- 2C20-22C7	Val 1 Na. 2	Ual. 10 20	II: 2010
Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 2	Hal: 16 - 26	Juli 2018

membantu petugas mendapatkan rasa aman dalam bekerja sehingga dapat tercipta kinerja yang baik. Hubungan yang harmonis dengan sesama petugas berupa interaksi yang efektif akan mampu memotivasi petugas dalam bekerja untuk mendapatkan keberhasilan mencapai tujuan bersama. Dengan terciptanya interaksi sosial yang baik dan harmonis antara pimpinan dan petugas maka suasana kerja akan lebih berwarna, lebih mudah menjalin keakraban, dan adanya perasaan senang menjalankan tugas. Tanpa adanya interaksi sosial, maka proses sosial tidak akan pernah berlangsung. Apabila petugas satu ada petugas lain masalah dengan disebabkan karena kurangnya komunikasi diantara mereka, yang nantinya berdampak pada kelalaian saat mengerjakan pekerjaan karena memikirkan masalahnya, pada teman yang menjadi canggung bermasalah dan bisa berujung pada Makadari itu, sebuah kesalahpahaman. komunikasi diantara petugas kerja pun sangat penting.

Komunikasi merupakan hal yang tidak dapat dihindarkan dalam kehidupan manusia. Sehingga perlu membangun komunikasi yang baik agar dapat tercipta hubungan yang harmonis dengan orang lain. Begitu juga di dalam dunia kerja, komunikasi dalam menjadi kunci utama proses pertukaran informasi antar teman ditempat kerja. Menurut Tommy Suprapto (2009: 13) komunikasi bertujuan untuk menghibur, memberikan informasi, dan mendidik yang pada akan berdampak peningkatan pengetahuan (kognitif), membangun kesadaran (sikap) dan mengubah perilaku (psikomotorik) seseorang dalam suatu proses komunikasi.

Simpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa sesuai dengan tujuan awal penelitian yaitu menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja petugas apakah membuat petugasnya nyaman atau tidak menggunakan hasil penelitian 2018. Universitas Padjadjaran saat ini sedang melakukan penataan pengelolaan tenaga K3L agar sesuai dengan tujuannya yaitu

bentuk kepedulian terhadap lingkungan sekitar, dalam hal ini masyarakat Jatinangor.

Sikap dan perilaku petugas dalam bekerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor yang paling terpenting dalam pembentukan sikap dan perilaku dari petugasnya, termasuk di Universitas Padjadjaran. Karena apabila seorang pekerja nyaman di temapat dimana ia bekerja karena lingkungan kerja yang kondusif maka akan membuat petugas menjadi bergairah dan bersemangat lagi dalam mengerjakan pekerjaannya.

Dari beberapa survey yang saya lakukan, saya mendapatkan sebuah jawaban bahwa petugas K3L ini merasa nyaman bekerja sebagai petugas K3L di Unpad. Kenyamanan merupakan faktor terpenting menjalankan pekerjaan, karena apabila kita betah kita akan senang menjalaninya dan apabila kita tidak betah maka tidak akan maksimal hasilnya. Kemudian diantara petugas K3L ini terjalin hubungan keakraban dan kerjasama. Hubungan akrab antar petugas sudah terjalin, karena mereka bertemu 5 hari dalam satu minggu. Kemudian hubungan keriasama terialin juga karena manusia merupakan makhluk sosial, yang tidak bisa hidup sendiri dan pasti membutuhkan bantuan orang lain. Makadari apabila ada petugas K3L pekerjaannya belum selesai atau sedang tidak baik kondisi kesehatannya dengan sendirinya mereka akan membantunya.

Saran

Sarannya yaitu jika sudah terjadi hubungan yang signifikan antar petugas sebaiknya dipertahankan, jangan sampai hubungan itu kandas atau renggang karena hal-hal tertentu. Karena hubungan itulah yang memotivasi seseorang dalam bekerja agar lebih bersemangat lagi dalam melaksanakan pekerjaannya. Begitu juga dengan kenyamanan, alangkah baiknya jika dipertahankan untuk waktu yang lama agar lebih betah lagi dalam mengerjakan pekerjaannya. Kemudian sebaliknya, bila tidak terjadi hubungan yang signifikan sebaiknya jalani saja, dan dengan sendirinya hubungan itu akan terbentuk dikemudian hari. Namun, apabila hubungan itu tidak terbentuk jangan jadikan itu sebagai beban dalam bekerja, yang akan membuat tidak Focus:
| Jurnal Pekerjaan Sosial | ISSN: 2620-3367 | Vol. 1 No: 2 | Hal: 16 - 26 | Juli 2018 |

bersemangat lagi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Daftar Pustaka

Hambali, Adang., dan Ujam Jaenudin. 2013. *Psikologi Kepribadian (lanjutan).* Bandung: Pustaka Setia.

Rakhmat, Jalaluddin. 1985. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Tumanggor, Rusmin., Kholis Ridho., dan Nurochim. 2010. *Ilmu Sosial dan Budaya Dasar.* Jakarta: Kencana. Halaman 39-45.

Susilo, Firman Haryo. 2016. Hubungan Antara Humor Dengan Hubungan Interpersonal Karyawan. Fakultas Psikologi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Nurjannah. 2011. Dampak Peran Ganda Pekerja Perempuan Terhadap Keluarga Dan kegiatan Sosial Di Masyarakat (Studi Terhadap Pekerja Perempuan Pada Industri Rumah Tangga Kerajinan Kulit Di Dusun Manding Sabdodadi Bantul). Fakultas Ilmu Pendidikan. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Partiwi, Anggrainy Ratna. 2016. Hubungan Antara Interaksi Sosial Sesama Rekan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum (RSUD) Kalisari Batang. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Suryadi., Amrazi Zakso., dan Rustiyarso. Analisis Interaksi Sosial Asosiatif Pimpinan Dengan Karyawan Dalam Memotivasi Kerja Dihotel Dangu Kabupaten Kubu Raya. FKIP. Pontianak: Universitas Tanjungpura.

Rahmawati, Nela Prima., Bambang Swasto., Prasetya. 2014. dan Arik Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Kineria Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). Jurnal Administrasi Bisnis. Volume 8. Nomor 2. Maret 2014. Diambil dari https://media.neliti.com/media/publications/ 80175-ID-pengaruh-lingkungan-kerjaterhadap-kiner.pdf (6 Juni 2018)

Lubis, Aswadi. 2015. Lingkungan Kerja Yang Kondusif Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya. Volume 3. Nomor 1, Januari-Juli 2015. Diambil dari :

http://e-

<u>journal.perpustakaanstainpsp.net/index.php/</u> <u>Al-masharif/article/download/39/pdf_2</u> (6 Juni 2018)

Prakoso, Rayka Dantyo., Endang Siti Astuti., dan Ika Ruhana. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Volume 14. Nomor 2, September 2014. Diambil Dari: http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/596/795 (11 Juni 2018)

Makarau, Sterly Eunike., James Massie., dan Yantje Uhing. 2016. Analisis Lingkungan Kerja Dan Orientasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT. Agung Utara Sakti. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Volume 16. Nomor 04, tahun 2016. Diambil Dari:

https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/viewFile/14131/13705 (11 juni 2018)

Ramadhan, Faizal. 2017. Pengaruh kompensasi, Lingkungan Kerja, K3 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatranding. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen. Volume 6. Nomor 12, Desember 2017. Diambil Dari:

https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/view File/3815/3118 (11 juni 2018)

Dhamayanti, Ratna. 2006. Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan, Keterlibatan Pekerjaan, Dan Tekanan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita Studi Pada Nusantara Tour & Travel Kantor Cabang Dan Kantor Pusat Semarang. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi. Volume 3. Nomor 2, Juli 2006. Diambil Dari :

https://media.neliti.com/media/publications/ 133206-ID-pengaruh-konflik-keluargapekerjaan-kete.pdf (12 juni 2018)

Rapini, Titi., dan Naning Kristiyana. 2013. Dampak Peran Ganda Wanita Terhadap Pola Asuh Anak (Studi Pada Wanita Pegawai Lembaga Keuangan Perbankan Di Ponorogo). Jurnal Ekuilibrium. Volume 11. Nomor 2, Maret 2013. Diambil Dari:

http://eprints.umpo.ac.id/3110/2/Dampak% 20Peran%20Ganda%20Wanita.pdf (12 juni 2018)

Focus:	ICCNI- 2620 2267	Vol. 1 No. 2	Unit 16 26	I.J. 2019
Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 2	Hal: 16 - 26	Juli 2018

Berliana, Sarni Maniar., dan Lukmi Ana Purbasari. 2016. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Jam Kerja Tenaga Kerja Wanita Berstatus Kawin Dalam Seminggu Di Indonesia (Analisis Data SAKERNAS 2014). Jurnal Ilmiah WIDYA. Volume 3. Nomor 4, Agustus-Desember 2016. Diambil Dari: https://e-

journal.jurwidyakop3.com/index.php/jurnalilmiah/article/download/289/269 (12 Juni 2018)

Rahayu, ML Endang Edi., Tatik Mulyadi., dan Sumarlan. 2012. Motivasi Wanita Bekerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kontribusi Pendapatan Keluarga (Studi Kasus Di Kecamatan Taman Kota Madya Madiun). Volume 1. Nomor 2, September 2012. Diambil dari :

http://www.unmermadiun.ac.id/repository_j_urnal_penelitian/Jurnal%20Ekomaks/Jurnal%20Ekomaks%202012/September/07%20ML%20Endang%20hal%2080-94.pdf (12 Juni 2018)

Cahyani, Intan Dwi., Ida Wahyuni., dan Bina Kurniawan. 2016. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa. Jurnal Kesehatan Masyarakat. Volume 4. Nomor 2, April 2016. Diambil dari:

https://media.neliti.com/media/publications/ 18467-ID-faktor-faktor-yang-berhubungandengan-motivasi-kerja-pada-perawat-rumahsakit-ji.pdf (13 Juni 2018)

Jeujanan, Bernardus. Pengaruh Interaksi Sosial Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Malalayang Kota Manado. Diambil Dari:

http://download.portalgaruda.org/article.php?article=459646&val=5797&title=PENGARUH%20INTERAKSI%20SOSIAL%20TERHADAP%20TERHADAP%20EFEKTIVITAS%20KERJA%20PEGAWAI%20NEGERI%20SIPIL%20DI%20KANTOR%20CAMAT%20MALALAYANG%20KOTA%20MANADO (13 juni 2018)

Pranowo. 1993. Tenaga Kerja Wanita: Perannya Dalam Pembangunan Ekonomi. Jurnal Cakrawala Pendidikan. Nomor 2, Juni 1993. Diambil dari :

https://media.neliti.com/media/publications/82507-ID-tenaga-kerja-wanita-peranannya-dalam-pem.pdf (13 Juni 2018)

Setyowati, Eni. 2009. Analisis Tingkat Partisipasi Wanita Dalam Angkatan Kerja Di Jawa Tengah Periode Tahun 1982-2000. Jurnal Ekonomi Pembangunan. Volume 10. Nomor 2, Desember 2009. Diambil dari : http://journals.ums.ac.id/index.php/JEP/artic-le/viewFile/801/527 (13 Juni 2018)

Katuuk, Oktaviani Margareta., Nourma Mewengkang., dan Edmon R. Kalesaran. 2016. Peran Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Eksistensi Sanggar Seni Vox Angelica. E-Journal "Acta Diurna". Volume V. Nomor 5, Tahun 2016. Diambil dari: https://media.neliti.com/media/publications/91632-ID-peran-komunikasi-organisasi-dalam-mening.pdf (18 Juni 2018)

Ernawati. 2010. Pengaruh Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating. Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan. Volume 10. Nomor 2, Oktober 2010. Diambil Dari:

https://media.neliti.com/media/publications/ 23407-ID-pengaruh-hubungan-kerja-danlingkungan-kerja-terhadap-kinerja-pegawaidengan-mot.pdf (19 Juni 2018)

Zulhartati, Sri. 2010. Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan. Jurnal Pendidikan Sosiologi Dan Humaniora. Volume 1. Nomor 1, April 2010. Diambil Dari:

http://jurnal.untan.ac.id/index.php/JPSH/article/download/382/385 (20 Juni 2018)