

The Role Of The Work Environment In Improving The Performance Of Employees At The Karawang Religious Court

Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Karawang

Dinar Mustika Gunawan¹, Suroso², Flora Patricia Anggela³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn21.dinargunawan@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, suroso@ubpkarawang.ac.id²

floraanggela@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to understand the role of the work environment in enhancing employee productivity at the Karawang Religious Court and to examine whether the work environment is one of the factors contributing to the improvement of employee performance over the years. The researcher employs a descriptive qualitative method, which is an approach used to gain insights or develop theories regarding a phenomenon within a specific period. The data collection process in this study was conducted through in-depth interviews with employees of the Karawang Religious Court, supplemented by observations and documentation. The total number of employees at the institution is 33, and the researcher conducted in-depth interviews with three informants who are employees of the Karawang Religious Court. The findings indicate that the role of the work environment in improving employee productivity at the Karawang Religious Court is generally positive. However, there are challenges related to the spatical arrangement that do not yet fully meet the expected general standards. One approach that can be used to address this issue is to maintain good woking relationships among the heads of sub-divisions who share the same room.

Keywords : Work Environment, Performance, And Employees

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memahami peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Pengadilan Agama Karawang serta mengkaji apakah lingkungan kerja adalah salah satu aspek yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai dari tahun ke tahun. Peneliti menerapkan metode kualitatif deskriptif, yaitu pendekatan yang digunakan untuk memperoleh wawasan atau mengembangkan teori mengenai suatu fenomena dalam periode tertentu. Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara mendalam dengan pegawai Pengadilan Agama Karawang, serta dilengkapi dengan observasi dan dokumentasi. Total jumlah pegawai di instansi tersebut adalah 33 orang, dan peneliti mewawancarai secara mendalam tiga orang informan yang merupakan pegawai Pengadilan Agama Karawang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Pengadilan Agama Karawang sudah tergolong baik. Namun, terdapat kendala terkait tata ruang yang belum sepenuhnya memenuhi standar umum yang seharusnya. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk mengatasi kendala ini adalah menjaga hubungan kerja yang baik antar setiap kasubag yang berada di dalam ruangan yang sama.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja, dan Pegawai

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan elemen krusial yang tidak terpisahkan dari suatu organisasi. Sumber Daya Manusia juga berperan sebagai faktor utama yang menentukan pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Secara esensial, sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang dipekerjakan dalam suatu lembaga atau perusahaan sebagai penggerak dalam mewujudkan tujuan lembaga atau perusahaan tersebut. Saat ini perkembangan terkini memandang pegawai tidak hanya sebagai sumber daya manusia saja,

tetapi juga sebagai modal atau aset bagi sebuah lembaga atau perusahaan (Ansory & Indrasari, 2019).

Salah satu aspek yang dapat memperbaiki performa karyawan adalah lingkungan kerja. Sebab, lingkungan kerja yang positif mampu mendorong karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga akan meningkatkan motivasi dan kinerjanya. Ikatan kolaboratif antar rekan kerja dapat diperkuat oleh lingkungan kerja. Oleh karena itu, sebagai induk kerja, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan serta produktif sehingga dapat menggugah pegawai supaya melakukan pekerjaan dengan baik guna mendongkrak kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi. Menciptakan tempat kerja yang baik dapat membuat pekerja bahagia, yang kemudian akan berpengaruh pada peningkatan hasil kerja (Ria Santika, M. Uhaib As'ad, 2020).

Berlandaskan Undang-undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman Pasal 25 ayat 3, Peradilan Agama merupakan bagian dari kekuasaan kehakiman yang berwenang untuk memeriksa, mengadili, memutuskan, dan menyelesaikan perkara antara individu yang beragama Islam sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Ketentuan ini juga dinyatakan dalam Pasal 2 Undang-undang Nomor 7 Tahun 1989, yang telah diubah dengan Undang-undang Nomor 50 Tahun 2006 dan Undang-undang Nomor 50 tahun 2009 tentang Peradilan Agama. Dalam pasal tersebut dinyatakan bahwa "Peradilan Agama merupakan salah satu pelaksana kekuasaan kehakiman bagi masyarakat beragama Islam yang mencari keadilan dalam perkara perdata tertentu sebagaimana diatur dalam undang-undang ini" (Wawan Indra Rukmana, Muhamad Abas, 2023).

Pengadilan Agama Karawang merupakan 1 dari 24 di wilayah Hukum Pengadilan Tinggi Agama Bandung yang mewilayahi 30 Kecamatan di Kabupaten Karawang. Gedung Pengadilan Agama Karawang berdiri kokoh di atas tanah pemerintah kabupaten Karawang seluas 1.698 m². Gedung ini dibangun pada tahun 2006 dan diresmikan penggunaannya pada tanggal 11 Februari 2008 oleh ketua Mahkamah Agung republik Indonesia. Letaknya yang sangat strategis menjadikan Pengadilan Agama Karawang mudah dijangkau oleh masyarakat pencari keadilan. Pengadilan Agama Karawang memiliki Visi yaitu "Mewujudkan Pengadilan Negeri Karawang yang Agung" dan Misi :

1. Menjaga kemandirian Pengadilan Negeri Karawang.
2. Memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan.
3. Meningkatkan kualitas kepemimpinan di Pengadilan Agama Karawang.
4. Meningkatkan kredibilitas dan transparansi di Pengadilan Negeri Karawang. (badilag.mahkamahagung.go.id, 2016).

Kinerja merupakan pencapaian yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu, yang dievaluasi berdasarkan berbagai tolak ukur, seperti standar, sasaran, atau ketentuan yang telah ditetapkan dan disepakati. Kinerja juga menggambarkan keberhasilan perorangan maupun kelompok dalam sebuah institusi, sesuai dengan otoritas serta kewajiban yang diberikan, dengan maksud mendukung pencapaian sasaran secara sah. Serta tetap patuh pada aturan dan etika yang diterapkan (Supardi & Aulia Anshari, 2022).

Tabel 3.34 Perbandingan realisasi tahun 2023 dan tahun 2022

Tahun	Target (%)	Input	Realisasi	Capaian (%)
2023	15	5064	1267 (25,01%)	166,73
2022	20	5250	654 (12,45%)	62,25

Gambar 1 Data Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Karawang Tahun 2022 dan 2023
(Sumber : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2023 Pengadilan Agama Karawang)

Pada tahun sebelumnya, Pengadilan Agama Karawang mendapatkan realisasi sejumlah 12,45%, sedangkan pada tahun 2023 terjadi kenaikan realisasi yang cukup signifikan yaitu menjadi 25,01%. Kenaikan penerimaan perkara pada tahun 2023 ini berbanding lurus dengan kenaikan jumlah kasus yang terdaftar melalui *e-Court*. Capaian tahun 2023 juga melesat tinggi dibandingkan dengan capaian kinerja di tahun 2022. Namun, salah satu penyebab melesatnya angka capaian kinerja adalah adanya penurunan target tahun 2023 dibandingkan dengan target 2022. Penurunan target di tahun 2023 ini didasari atas tidak tercapainya target perkara yang diajukan secara *e-Court* pada tahun 2022. Guna merasionalisasikan target kinerja, Pengadilan Agama Karawang menurunkan target yang awalnya sebesar 20% menjadi 15% di tahun 2023. Tetapi, penurunan target tersebut hanya berpengaruh kepada capaian kinerja saja. Sedangkan pada realisasi target, penurunan target kinerja tidak berkontribusi. Apabila target kinerja tidak diturunkan, Pengadilan Agama Karawang pada tahun 2023 memang terbukti mampu meraih realisasi sebesar 25,01% (Karawang, 2023).

Tabel 3.13 Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara

INDIKATOR KINERJA	TARGET	INPUT	REALISASI	CAPAIAN (%)
Persentase isi putusan yang diterima oleh para pihak tepat waktu para pihak tepat waktu	100 %	5078	2880 (56,7%)	56,7
Persentase perkara yang diselesaikan melalui mediasi	5%	320	16 (5%)	100
Persentase berkas perkara yang dimohonkan banding, kasasi dan PK yang diajukan secara lengkap dan tepat waktu	70%	23	10 (43,47%)	62,1
Persentase putusan yang menarik perhatian masyarakat (ekonomi syariah) yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari sejak diputus.	100 %	0	0 (0%)	0
Persentase pendaftaran melalui e court	20%	4852	699 (14,41%)	72,05
Persentase penyelesaian perkara melalui e litigasi	2%	699	4 (0,57 %)	28,5

Gambar 2 Data Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Karawang

(Sumber : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2021 Pengadilan Agama Karawang)

Tabel 3.1 Pengukuran Kinerja Pengadilan Agama Karawang Tahun 2021

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	INPUT	REALISASI
1	Terwujudnya Proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel	Persentase sisa perkara yang diselesaikan.	100%	291	291 (100%)
		Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu	98%	5078	5035 (99,15%)
		Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum : Banding, Kasasi dan PK	99%	5078	5061 (99,67%)
		Index responden pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan	85%	372	345 (93%)
2	Peningkatan efektivitas pengelolaan penyelesaian Perkara	Persentase isi putusan perkara perdata yang diterima oleh para pihak tepat waktu	100 %	5078	2880 (56,7%)
		Persentase perkara yang diselesaikan melalui mediasi	5%	320	16 (5%)
		Persentase berkas perkara yang dimohonkan banding,	70%	23	10 (43,47%)

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
 PENGADILAN AGAMA KARAWANG TAHUN 2021 Pusdiklat PA

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	INPUT	REALISASI
		kasasi dan PK yang diajukan secara lengkap dan tepat waktu			
		Persentase putusan yang menarik perhatian masyarakat (ekonomi syariah) yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari sejak diputus.	100 %	0	0 (0%)
		Persentase pendaftaran melalui e court	20%	4852	699 (14,41%)
		Persentase penyelesaian perkara melalui e letigasi	2%	699	7 (1 %)
3	Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin terpinggirkan	Persentase prodeo yang diselesaikan	99%	421	420 (99,7%)
		Persentase Perkara yang diselesaikan di luar gedung pengadilan	100%	570	570 (100%)
		Persentase pencari keadilan golongan tertentu yang mendapat layanan bantuan hukum (Posbakum)	100%	3164	3164 (100%)

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH PENGADILAN AGAMA KARAWANG TAHUN 2021					
NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	INPUT	REALISASI
4	Meningkatnya kepatuhan terhadap putusan pengadilan	Persentase putusan perkara yang ditindaklanjuti (dieksekusi)	100%	2	1 (50%)
5	Meningkatnya penyelesaian dan penataan perkara eksekusi	Persentase berkas perkara eksekusi yang diselesaikan tepat waktu	100%	2	1 (50%)
		Persentase berkas perkara eksekusi yang ditata dan divalidasi	100%	1	1 (100%)
6	Terlaksananya penataan arsip perkara	Persentase retensi arsip yang diselesaikan sampai tahun 2009	100%	27967	27967 (100%)
		Persentase pemisahan arsip perkara antara Bundel A dengan putusan/Penetapan dan Akta Cerai mulai tahun 2010 - 2020	80%	6411	5575 (87%)
		Persentase arsip perkara yang dialih mediakan 2010 - 2020	80%	6411	5575 (87%)

Gambar 3 Data Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Karawang

(Sumber : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2021 Pengadilan Agama Karawang)

Berdasarkan data diatas yang diperoleh dari LKJIP (Laporan Kinerja Instansi Pemerintah) Pengadilan Agama Karawang, kinerja pegawai Pengadilan Agama Karawang meningkat tahun demi tahun. Peneliti mencurigai salah satu penyebab yang membuat kinerja pegawai Pengadilan Agama Karawang meningkat dari tahun ke tahun salah satunya adalah lingkungan kerja, oleh karena itu peneliti melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Karawang.”

Lingkungan kerja merupakan wilayah di mana karyawan secara rutin melaksanakan kegiatan sehari-hari. Lingkungan kerja yang membuat senang mampu menciptakan rasa nyaman untuk pegawai, sehingga berdampak positif kepada peningkatan kinerja mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga mampu mempengaruhi kondisi emosional pegawai. Apabila pegawai merasa senang terhadap lingkungan tempat mereka bekerja, mereka cenderung lebih betah, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan memungkinkan pemanfaatan waktu kerja secara lebih efektif serta efisien (Sihaloho & Siregar, 2020).

Temuan Penelitian Sebelumnya Ria Santika, M. Uhaib dan As'ad, dan A. Nikharawi Hamdie (2020) lingkungan kerja Kantor Kecamatan Kapuas Barat kurang baik. Temuan penelitian untuk aspek penilaian seperti peralatan kerja, pelayanan pegawai, serta kondisi kerja di kantor menunjukkan bahwa fasilitas yang ada kurang memadai atau kurang dilengkapi. Meskipun demikian, ada interaksi antar pribadi yang sangat baik di antara pegawai (Ria Santika, M. Uhaib As'ad, 2020).

Berbeda dengan temuan penelitian yang dilaksanakan oleh Ratna Marsela serta Lativa Hartiningtyas (2022) temuan penelitian yang dilaksanakan mengungkapkan kondisi lingkungan kerja di Meubel Permata Wood sudah optimal. Hal ini didukung oleh tersedianya peralatan dan fasilitas kerja yang lengkap. Meubel Permata Wood juga menggunakan jenis tata ruang tidak tertutup supaya dapat menciptakan rasa nyaman, aman dan mencukupi keperluan. Meubel Permata Wood juga selalu memperhatikan dimensi tata ruang. Hubungan antara pemilik meubel dengan pegawai juga terjalin dengan baik (Marsela & Hartiningtyas, 2022).

Melihat latar belakang yang sudah dijelaskan, peneliti berkeinginan untuk mengungkap judul “Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Karawang”, Masalah pada penelitian ini diantaranya adalah :

- a. Apa peran lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di Pengadilan Agama Karawang ?
- b. Apa saja kendala yang dihadapi dalam peran lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Karawang ?
- c. Tindakan apa yang dapat dilakukan untuk mengatasi kendala dalam peran lingkungan kerja demi meningkatkan kinerja pegawai di Pengadilan Agama Karawang ?

2. Tinjauan Pustaka

Pengertian Manajemen

Menurut Stoner dalam penelitian Sahadi, Otong Husni Taufiq, dan Ari Kusumah Wardani (2020), manajemen dapat diartikan sebagai keterampilan dalam mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas dengan melibatkan dan memanfaatkan kontribusi individu lain (*the art of getting things done through people*). Sedangkan menurut Sapre dalam Sahadi, Otong Husni Taufiq, dan Ari Kusumah Wardani (2020) manajemen merupakan sekumpulan aktivitas yang dibimbing secara langsung untuk pendayagunaan pegawai dengan efektif serta efisien guna meraih tujuan perusahaan atau instansi (Sahadi, Otong Husni Taufiq, 2020).

Menurut George R. Terry dalam Rahman Tanjung, Yuli Supriani, Annisa Mayasari, dan Opan Arifudin (2022) manajemen merupakan keberhasilan tujuan yang sudah disepakati bersama. Adapun fungsi manajemen meliputi Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Pelaksanaan (*Actuating*), dan Pengawasan (*Controlling*). Keempat fungsi tersebut disingkat menjadi POAC (Tanjung et al., 2022).

Mengacu pada definisi-definisi yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah serangkaian aktivitas dalam mengelola dan membimbing pegawai di dalam sebuah organisasi supaya mampu meraih tujuan yang sebelumnya sudah ditetapkan.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah cabang manajemen yang fokus pada studi tentang hubungan dan peran seseorang pada sebuah organisasi. Bidang ini mencakup aspek pembinaan, pemanfaatan, dan perlindungan pegawai, baik untuk mereka yang bekerja dalam suatu hubungan kerja maupun yang berwirausaha secara mandiri (Amelia et al., 2022).

Bintoro dalam Supriadi Siagian (2023) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bidang ilmu yang mengelola interaksi serta peran tenaga kerja dengan cara yang efektif dan efisien, serta dimanfaatkan secara maksimal supaya memberikan dampak positif dalam mencapai sasaran perusahaan, karyawan, serta masyarakat. Di sisi lain, menurut Kasmir dalam Supriadi Siagian (2023), manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan tenaga kerja yang mencakup perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengelolaan karir, keselamatan dan kesehatan kerja, serta pemeliharaan hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja, dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan para pemangku kepentingan (Siagian, 2023).

Menurut R Wayne Mondy dalam Sabrina (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pendayagunaan seseorang guna meraih tujuan perusahaan. Natoatmojo dalam Sabrina (2021) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia selaku seni yang dipakai untuk usaha menciptakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan seluruh aktivitas yang mengikut sertakan tenaga kerja supaya mampu mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Drs. Melayu Hasibuan S.P dalam Sabrina (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kombinasi antara keterampilan dan pengetahuan dalam membenahi hubungan beserta peran-peran dari pegawai dengan efisiensi serta efektivitas tinggi supaya mampu membantu untuk mewujudkan keinginan atau impian perusahaan, pegawai, dan masyarakat (Sabrina, 2021).

Merujuk pada definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu cabang manajemen yang berfokus pada pengelolaan dan pembinaan tenaga kerja di dalam suatu organisasi untuk meraih sasaran atau objektif yang telah ditetapkan.

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Husna Purnama, Meilinda dan Mira Agustina (2020), lingkungan kerja meliputi berbagai aspek yang berada di sekitar lokasi pekerjaan, termasuk peralatan, bahan, dan kondisi yang dihadapi seseorang dalam bekerja. Selain itu, lingkungan kerja juga meliputi sistem dan penataan tugas, baik dalam konteks perorangan maupun regu. Lingkungan kerja diklasifikasikan ke dalam dua kategori utama, yakni lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik mencakup berbagai elemen yang ada di sekitar tempat kerja dan berpengaruh terhadap karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik ini selanjutnya diklasifikasi menjadi dua tipe, yaitu :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga dikatakan lingkungan yang berpengaruh terhadap kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanisme, bau tidak sedap, warna, dan lain sebagainya (Purnama et al., 2020).

Menurut Sedarmayanti dalam Rusna (2023), suatu lingkungan dapat dianggap ideal atau cocok apabila karyawan mampu menjalankan tugasnya secara maksimal dalam kondisi yang bersih, terlindungi, dan kondusif. Jika lingkungan kerja tidak memadai, dampaknya bisa dirasakan dalam jangka panjang. Bahkan, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat meningkatkan kebutuhan akan energi dan waktu serta menghambat terbentuknya sistem kerja yang efektif (Rusna, 2023).

Sebagaimana dikatakan oleh Parlinda dan Wahyudin dalam Rusna (2023) terdapat 4 indikator untuk mengukur variabel lingkungan kerja, diantaranya adalah :

1. **Perlengkapan kerja**
Perlengkapan kerja mengacu pada seluruh peralatan yang ada di perusahaan, termasuk sarana dan prasarana yang mendukung aktivitas kerja, seperti perangkat elektronik, mesin ketik, dan lainnya.
2. **Pelayanan Kepada Sumber Daya Manusia**
Pelayanan kepada Sumber Daya Manusia mencakup seluruh hal yang berhubungan dengan layanan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya, seperti penyediaan fasilitas tempat ibadah, layanan kesehatan, serta fasilitas lainnya.
3. **Kondisi Kerja**
Kondisi kerja mencakup segala aspek yang ada di suatu instansi atau perusahaan, seperti temperatur ruangan, pencahayaan, serta sirkulasi udara.
4. **Hubungan Personal**
Hubungan personal merupakan seluruh aspek yang berada pada organisasi yang berhubungan dengan relasi antar pegawai contohnya, kerjasama antar pegawai dan atasan (Rusna, 2023)

Mengacu pada definisi-definisi yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terdapat dua jenis, yaitu fisik dan non fisik. Kebisingan, getaran, pencahayaan, dan pengaturan ventilasi udara termasuk ke dalam lingkungan fisik sedangkan hubungan kerja antar pegawai termasuk kedalam lingkungan non fisik.

Pengertian Kinerja Pegawai

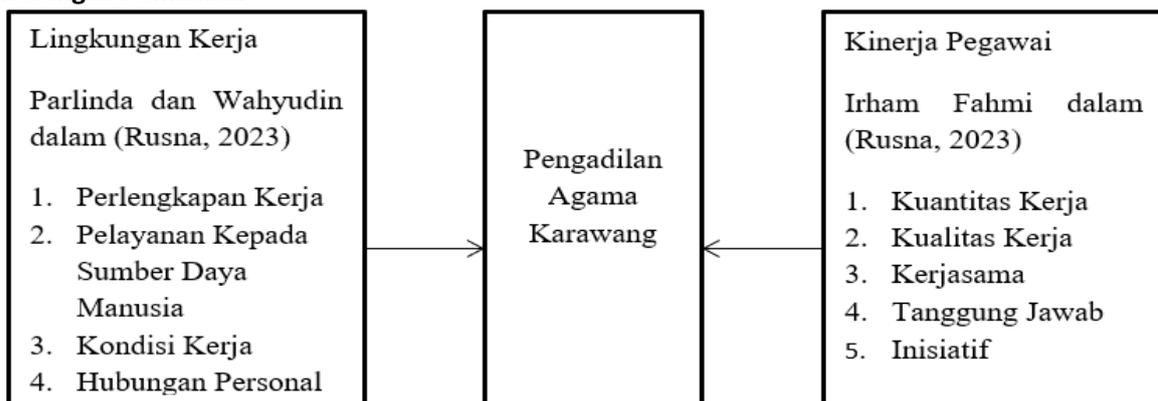
Anwar Prabu Mangkunegara dalam Hoeruddin, Suroso, dan Maman Mulya Karnama (2024) mengartikan kinerja sebagai mutu serta jumlah output yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan. Keberhasilan performa suatu organisasi sangat ditentukan oleh sejauh mana lembaga atau instansi tersebut mengimplementasikan rencana kerjanya. Untuk mencapai tujuan organisasi, manajer, pegawai, pemerintah, dan semua pihak dalam organisasi harus bekerja sama dalam mewujudkannya (Hoeruddin et al., 2024).

Menurut Torang dalam Megawati Septiyani, Suroso, dan Flora Patricia Anggela (2024) kinerja merupakan jumlah atau mutu capaian kerja seseorang atau regu pada sebuah organisasi saat menjalankan tanggung jawab serta fungsi yang berdasar pada aturan, *Standard Operating Procedure (SOP)*, standar dan tolak ukur yang sudah ditentukan atau yang diterapkan pada instansi. Sedangkan Fahmi dalam Megawati Septiyani, Suroso, dan Flora Patricia Anggela (2024) menjelaskan bahwa kinerja merupakan output dari sebuah proses yang dinilai serta diukur dalam periode tertentu, dengan merujuk pada kebijakan atau perjanjian yang telah ditetapkan sebelumnya (Megawati Setiyani, Suroso, 2024).

Menurut Moeheriono dalam Devi lestari, Suroso, dan Maman Mulya Karnama (2023), kinerja adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh pegawai untuk menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya supaya dapat meraih tujuan yang sudah ditentukan, yang terkait dengan perwujudan visi, misi, serta pencapaian target organisasi atau instansi. Tingkat kinerja organisasi dapat dinilai berdasarkan program dan tujuan yang ditetapkan. Oleh karena itu, diperlukan pengoptimalan rencana program supaya tujuan organisasi dapat tercapai dengan kinerja pegawai yang maksimal (Lestari et al., 2023).

Merujuk pada definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa performa seorang karyawan merupakan output dari tugas yang dilaksanakannya sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab yang diemban. Kinerja adalah sejauh mana suatu kegiatan dicapai dalam upaya untuk memenuhi tujuan yang ditetapkan organisasi.

Kerangka Pemikiran



Proposisi Penelitian

Mengacu pada kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka hipotesis atau dugaan sementara dalam penelitian ini adalah meningkatnya kinerja pegawai Pengadilan Agama Karawang dari tahun 2021 ke tahun 2023 dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

3. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode kualitatif deskriptif. Menurut Deddy Mudyana dalam Shania Twin S, Dendi Gusnadi, dan Umi Umarsih (2022) metode penelitian kualitatif tidak mengandalkan bukti berbasis logika matematis, angka, atau teknik statistik. Metode ini bertujuan untuk mempertahankan bentuk serta makna sikap individu dan menganalisis kualitasnya, daripada mengubahnya menjadi data kuantitatif (Twin et al., 2022).

Data dikumpulkan melalui telaah pustaka untuk memperoleh informasi serta jurnal-jurnal yang berhubungan dengan isu penelitian, dan melalui wawancara secara mendalam dengan informan.

Penelitian ini menggunakan metode triangulasi keabsahan data. Triangulasi adalah mengulang atau klasifikasi menggunakan berbagai sumber. Jika dibutuhkan triangulasi data, bisa dilakukan dengan mencari data-data lain sebagai pembanding. Orang yang terlibat bisa dimintai keterangan lebih lanjut mengenai data yang diperoleh. Apabila triangulasi pada aspek metode, harus meninjau ulang metode yang digunakan (dokumentasi, observasi, catatan lapangan, dan lain sebagainya) (Sutriani & Octaviani, 2019).

Tujuan triangulasi sumber data yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk menjamin keabsahan data serta kebenaran data. Penelitian ini mengumpulkan data dari berbagai sudut pandang dengan memanfaatkan informan, atau jenis sumber data lainnya. Hal tersebut untuk memperkuat temuan penelitian dengan menjamin bahwa data yang dikumpulkan dapat diperkuat serta dikuatkan dari berbagai sudut, sehingga memungkinkan pemahaman yang lebih menyeluruh serta valid.

Penelitian ini dilaksanakan di Pengadilan Agama Karawang, yang berlokasi di Jl. Jenderal Ahmad Yani No. 53, Karangpawitan, Kecamatan Karawang Barat, Kabupaten Karawang, Provinsi Jawa Barat, dengan Kode Pos 41315. Jumlah pegawai di instansi ini sebanyak 33 orang. Data dalam penelitian ini diperoleh dari sumber utama berupa wawancara dengan tiga informan yang bekerja di Pengadilan Agama Karawang, serta data tambahan yang berasal dari berbagai dokumen pendukung.

Pedoman Wawancara

Judul Penelitian : Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Karawang.

Lokasi Penelitian : Jl. Jenderal Ahmad Yani No.53, Karangpawitan, Kecamatan Karawang Barat, Kabupaten Karawang, Provinsi Jawa Barat, Kode Pos 41315.

Peneliti : Dinar Mustika Gunawan

Dosen Pembimbing : 1. Suroso, S.E, M.M.

2. Flora Patricia Anggela, S.E, M.M.

Tabel 1. Daftar Pertanyaan

NO	PERTANYAAN
1	Berapa jumlah pegawai di Pengadilan Agama Karawang ?
2	Bagaimana Bapak / Ibu menilai kondisi fisik lingkungan kerja ditempat Bapak / Ibu bekerja? (misalnya pencahayaan, suhu, kebisingan, tata ruang). Apakah faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja Bapak / Ibu Jika iya, bagaimana pengaruhnya ?
3	Sejauh mana dukungan yang diberikan oleh instansi untuk meningkatkan kenyamanan dan kesejahteraan pegawai ditempat kerja ? Bagaimana dampak dari dukungan tersebut terhadap kinerja Bapak / Ibu ?
4	Bagaimana pengaturan jam kerja di Pengadilan Agama Karawang ini ? Apakah pengaturan ini membantu Bapak / Ibu bekerja lebih produktif, atau justru sebaliknya ?

5	Bagaimana fasilitas ditempat kerja (misal ruang istirahat, sarana olahraga, atau tempat makan) mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja Bapak / Ibu ?
6	Menurut Bapak / Ibu, Apakah ada perubahan yang bisa dilakukan pada lingkungan kerja saat ini untuk meningkatkan kinerja karyawan ? Jika iya, perubahan apa yang dapat disarankan ?
7	Bagaimana hubungan Bapak / Ibu dengan rekan kerja dan atasan ditempat kerja ? Apakah dinamika ini bergampak pada kinerja Bapak / Ibu jika iya, jelaskan pengaruhnya !
8	Apakah Bapak / Ibu seringkali merasa stress ditempat bekerja ? Jika iya, faktor-faktor apa saja yang menurut Bapak / Ibu paling berkontribusi pada stress tersebut, dan apa pengaruhnya terhadap kinerja Bapak / Ibu ?
9	Menurut Bapak / Ibu, Apakah lingkungan kerja yang ada saat ini membuat hasil kerja atau kinerja Bapak / Ibu menjadi lebih baik ? Faktor apa yang paling mempengaruhi kinerja Bapak / Ibu ?
10	Bagaimana kebijakan instansi dalam memberikan umpan balik / evaluasi kinerja ? Apakah Bapak / Ibu merasa hal ini mempengaruhi kinerja Bapak / Ibu ? Jika iya, dalam hal apa ?
11	Bagaimana instansi menangani jika ada konflik antar karyawan ? Apakah hal ini berpengaruh pada suasana kerja dan kinerja Bapak / Ibu ?

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Untuk memahami fungsi lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Pengadilan Agama Karawang, peneliti menggunakan indikator lingkungan kerja berdasarkan Perlinda dan Wahyudin dalam Rusna (2023) yaitu : perlengkapan kerja, pelayanan kepada sumber daya manusia, kondisi kerja, serta hubungan personal.

Berikut ini merupakan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan pegawai di Pengadilan Agama Karawang :

Fisik

- Perlengkapan Kerja

Menurut Erika revida dalam Muhammad Irfan Fadillah (2023) Perlengkapan kerja atau perlengkapan kantor merupakan alat-alat yang digunakan oleh pegawai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Tanpa perlengkapan tersebut, tujuan organisasi tidak dapat terwujud. Dalam beberapa situasi, perlengkapan kerja atau kantor yang tidak memadai dapat menghambat proses kerja pegawai, sehingga hasilnya tidak sejalan dengan tujuan yang diinginkan (Fadillah et al., 2023).

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan 3 informan selaku *staff* Pengadilan Agama Karawang dapat disimpulkan bahwa : Di Pengadilan Agama Karawang ada anggaran untuk pemeliharaan sarana (komputer, *printer*, telephone, mesin fotokopi, alat tulis kantor, kursi dan meja kerja) dan prasarana (gedung kantor, ruang kerja, jaringan listrik, dan AC (*Air Conditioner*). Jadi, Sarana kerja atau perlengkapan kerja sudah memenuhi dan dirawat dengan baik karena adanya anggaran untuk memelihara sarana dan prasarana tersebut. Namun, tata ruang belum memenuhi karena masing-masing kasubag tidak memiliki ruangan tersendiri. *Prototype* berdasarkan standar umum ruangan yang sebenarnya adalah masing-masing kasubag harus memiliki ruangan tersendiri, jadi untuk tata letak belum memenuhi.

Fisik

- Pelayanan Kepada Sumber Daya Manusia

Menurut Parlinda dan Wahyudin dalam Ria Santika dan M. Uhaib As'ad (2020) Pelayanan terhadap pekerja meliputi tempat ibadah, fasilitas kesehatan, koperasi karyawan, toilet, dan lemari yang menunjang aktivitas kerja dan membantu karyawan merasa bahwa kebutuhan pokoknya terpenuhi oleh organisasi atau instansi (Ria Santika, M. Uhaib As'ad, 2020).

Berdasarkan temuan dari observasi serta wawancara mendalam yang dilakukan oleh peneliti dengan tiga informan selaku pegawai Pengadilan Agama Karawang dapat disimpulkan bahwa : Pelayanan kepada pegawai sudah terpenuhi. Di Pengadilan Agama Karawang terdapat kamar mandi, ruang inspirasi untuk istirahat dan bersantai, *pantry* untuk mencuci piring setelah makan, dan sarana olah raga yaitu sepeda statis.

Fisik

- Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah sekumpulan keadaan dalam suatu perusahaan yang berfungsi sebagai lokasi bagi para pegawai menjalankan tugasnya. Kondisi kerja yang ideal adalah yang nyaman serta membantu karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan lancar dan nyaman. Beragam aspek kondisi kerja yang dapat disiapkan oleh pihak manajemen instansi mencakup faktor fisik, seperti jadwal kerja, kondisi bangunan tempat kerja, termasuk pencahayaan, suhu, tingkat kebisingan, penggunaan warna, kebebasan bergerak yang dibutuhkan, serta aspek keselamatan kerja dalam perusahaan (Surtini & Saputri, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara mendalam yang dilakukan oleh peneliti dengan 3 narasumber selaku pegawai Pengadilan Agama Karawang dapat disimpulkan bahwa : pengaturan jam kerja Pengadilan Agama Karawang sudah diatur oleh pusat yaitu jam 08.00 – 16.30. Pencahayaan di Pengadilan Agama Karawang baik, suhu ruang terpelihara dengan baik karena di Pengadilan Agama Karawang ada pemeliharaan AC (*air conditioner*) dan ada anggaran untuk pemeliharaan AC (*air conditioner*) tersebut. Meskipun Pengadilan Agama Karawang berada di pinggir jalan raya namun untuk kebisingan masih terbilang kondusif. Untuk keamanan, di Pengadilan Agama Karawang terdapat CCTV dan *security* untuk menjaga keamanan gedung dan lingkungan.

Non Fisik

- Hubungan Personal

Parlinda dan Wahyudin dalam Ria Santika, M. Uhaib As'ad, dan A. Nikharawi Hamdie (2020), mengartikan hubungan personal sebagai hubungan kolaborasi antar rekan kerja serta hubungan kerja sama antara pimpinan dan bawahan (Ria Santika, M. Uhaib As'ad, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara mendalam yang dilakukan oleh peneliti dengan 3 informan selaku pegawai Pengadilan Agama Karawang dapat ditarik kesimpulan bahwa keterhubungan personal antara sesama *partner* kerja di Pengadilan Agama Karawang sudah baik karena para pegawai saling berkoordinasi, bekerja sama, berkomunikasi, dan berteman dengan baik.

Pembahasan

Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Karawang

Lingkungan kerja adalah faktor yang begitu krusial untuk pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Menjaga dan menciptakan lingkungan kerja yang optimal dapat mewujudkan kondisi kerja yang mampu memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjaannya, oleh karena itu bisa membawa dampak pada semangat kerja pegawai. Perkembangan kinerja pegawai sangat erat kaitannya dengan lingkungan kerja, karena tempat kerja yang bersih, nyaman, dan sesuai standar akan memudahkan pegawai dalam melakukan pekerjaannya (Indrayana & Putra, 2024).

Hasil dari wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan pegawai Pengadilan Agama Karawang adalah lingkungan kerja yang ada saat ini di Pengadilan Agama Karawang baik dan kondusif. Meskipun Pengadilan Agama Karawang berada di pinggir jalan, namun hal tersebut tidak mengganggu dan membuat kebisingan. Sarana dan Prasarana terpelihara dengan baik berkat adanya anggaran untuk memelihara sarana dan prasarana tersebut. Suhu ruang yang ada di Pengadilan Agama Karawang sangat baik karena adanya pemeliharaan AC (*air conditioner*). Pelayanan kepada pegawai juga dijalankan dengan baik terbukti dengan adanya sarana olah raga yaitu sepeda statis, kamar mandi, *pantry* untuk pegawai yang ingin mencuci piring setelah makan, dan ruang inspirasi untuk pegawai istirahat dan bersantai. Pengadilan Agama Karawang memperbolehkan pegawai untuk makan dan minum ditempat kerja namun tetap harus menjaga kebersihan di area kerja. Suasana kerja yang nyaman dan mendukung akan mendorong karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan optimal, sehingga produktivitas yang dihasilkan dapat meningkat. Lingkungan non fisik yang ada di Pengadilan Agama Karawang yaitu hubungan antara karyawan terjalin dengan baik, mereka berteman, berkoordinasi dan berkomunikasi dengan baik. Karena dalam satu kesekretariatan koordinasi itu penting dengan rekan-rekan kerja, jika hal tersebut tidak dijalankan, maka tujuan organisasi tidak akan terwujud. Jadi, sangat dibutuhkan hubungan yang baik dengan rekan-rekan kerja karena akan berpengaruh terhadap kinerja.

Kendala pada Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Karawang

Berdasarkan temuan dari wawancara mendalam yang dilakukan oleh peneliti dengan 3 pegawai Pengadilan Agama Karawang selaku informan dalam penelitian ini yang menjadi hambatan dalam lingkungan kerja adalah tata ruang yang belum memenuhi standar umum ruangan yang sebenarnya. Karena, *prototype* berdasarkan standar umum ruangan yang sebenarnya adalah masing-masing kasubag harus mempunyai ruangan tersendiri. Sedangkan di Pengadilan Agama Karawang masing-masing kasubag masih berada di dalam satu ruangan yang sama.

Lingkungan kerja memang benar mempengaruhi kinerja, namun tidak kalah penting pribadi sendiri. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan salah satu informan selaku pegawai Pengadilan Agama Karawang. Lingkungan sudah maksimal karena anggaran yang diberikan oleh negara dipergunakan untuk instansi. Namun apabila kesadaran diri sendiri akan kebersihan dan kerapihan masih kurang maka hal tersebut dapat menjadi kendala dalam peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja. Meskipun di Pengadilan Agama Karawang ada OB (*office Boy*) yang secara keseluruhan membersihkan namun hal tersebut terbatas.

Upaya untuk Mengatasi Kendala dalam Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Karawang

Pada sebuah lingkungan kerja pasti terdapat kendala atau masalah yang terjadi. Kendala-kendala tersebut pasti akan berpengaruh pada kualitas kinerja para pegawai. Oleh sebab itu, harus ada usaha yang dilakukan supaya hambatan tersebut bisa diatasi. Pembuatan ruangan terpisah untuk setiap kasubag di Pengadilan Agama Karawang kurang memungkinkan karena Pengadilan Agama Karawang merupakan instansi pemerintahan. Sebagai instansi pemerintahan, realisasi kebijakan tersebut membutuhkan penyesuaian anggaran serta dukungan administratif yang tidak sederhana. Namun, upaya alternatif yang bisa dilakukan adalah dengan menjaga hubungan kerja yang baik antara setiap kasubag yang berada di dalam ruangan yang sama. Dengan begitu, meskipun setiap kasubag berada di dalam ruangan yang sama namun kenyamanan kerja tetap dapat terwujud dan target kinerja dapat tercapai.

Menumbuhkan Kesadaran pribadi masing-masing setiap pegawai untuk menjaga kebersihan dan kerapihan lingkungan kerja. Meskipun di Pengadilan Agama Karawang ada OB

(*office boy*) untuk membersihkan lingkungan kerja namun hal tersebut terbatas. Karena kebersihan dan kerapihan itu ada pada diri masing-masing. Meskipun OB (*office Boy*) sudah membersihkan setiap hari, namun jika pribadi masing-masing tidak menjaga kebersihan dan kerapihan area kerja, maka kenyamanan area kerja tersebut tidak akan terwujud.

5. Penutup

Kesimpulan

Disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai peranan positif di Pengadilan Agama Karawang serta menjadi salah satu aspek yang berpengaruh terhadap performa karyawan Pengadilan Agama Karawang. Berdasarkan temuan penelitian yang sudah dilaksanakan serta berdasarkan pembahasan sebelumnya tentang Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Karawang. Kinerja pegawai Pengadilan Agama Karawang terus mengalami pertumbuhan setiap tahunnya, yang dapat diamati melalui kesimpulan dan implikasi sebagai berikut :

1. Sarana berupa (komputer, *printer*, telephone, mesin fotokopi, alat tulis kantor, kursi dan meja kerja) dan prasarana berupa (gedung kantor, ruang kerja, jaringan listrik, dan AC (*Air Conditioner*) di Pengadilan Agama Karawang dirawat dengan baik karena adanya anggaran untuk memelihara sarana dan prasarana tersebut.
2. Temuan penelitian yang sudah dilaksanakan untuk indikator seperti perlengkapan kerja, pelayanan kepada sumber daya manusia, kondisi kerja, serta hubungan personal sudah baik. Namun untuk tata ruang masih belum memenuhi karena setiap kasubag tidak memiliki ruangan tersendiri.
3. Kesadaran diri setiap pegawai akan kebersihan dan kerapihan lingkungan kerja sangat penting karena meskipun ada OB (*office boy*) yang membantu membersihkan dan merapihkan lingkungan kerja setiap hari, namun hal tersebut terbatas, kesadaran diri sendiri akan kebersihan dan kerapihan lingkungan kerjalah yang berperan penting untuk menciptakan lingkungan dan kondisi kerja yang kondusif dan dengan demikian mampu meningkatkan kinerja.

Saran yang peneliti berikan untuk mengatasi kendala peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Pengadilan Agama Karawang adalah dengan menjaga hubungan kerja yang baik antara setiap kasubag yang berada di dalam ruangan yang sama supaya nyaman kerja tetap dapat terwujud dan target kinerja dapat tercapai, meskipun setiap kasubag masih berada di dalam ruangan yang sama dan menumbuhkan kesadaran pribadi masing-masing pegawai untuk menjaga kebersihan dan kerapihan lingkungan kerja melalui sosialisasi dan edukasi rutin yang menekankan pentingnya lingkungan kerja yang bersih dan rapi.

Daftar Pustaka

- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. badilag.mahkamahagung.go.id. (2016). *PROFILE PENGADILAN AGAMA KARAWANG*. badilag.mahkamahagung.go.id
- Fadillah, M. I., Faslah, R., & Suherdi, S. (2023). Analisis Perlengkapan Kantor Pada Divisi Pelayanan Di Pt Xxx. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(2), 179–184. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v3i2.473>
- Hoeruddin, Suroso, & Karnama, M. M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pangkalan Kabupaten Karawang. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(4), 2216–2225.

- <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i4.921>
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9–18. <https://doi.org/10.30787/jiemb.v2i1.1407>
- Karawang, P. A. (2023). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2023*. <https://pa-karawang.go.id/>
- Lestari, D., Suroso, & Mulya Karmana, M. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Huveja Multi Karya Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 5811–5820. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Marsela, R., & Hartiningtyas, L. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dan Tata Ruang Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Meubel Permata Wood Desa Kates Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung. *SOSEBI Jurnal Penelitian Mahasiswa Ilmu Sosial Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 29–52. <https://doi.org/10.21274/sosebi.v2i1.5388>
- Megawati Setiyani, Suroso, F. P. A. (2024). the Influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance At Pt Spartan Sejahtera Perkasa. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 2(2), 1–11. <https://doi.org/10.59639/asik.v2i2.59>
- Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 5(1), 11–20. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v5i1.650>
- Ria Santika, M. Uhaib As'ad, N. H. (2020). *PERAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN KAPUAS BARAT*.
- Rusna. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Majene*.
- Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue JUNI).
- Sahadi, Otong Husni Taufiq, A. K. W. (2020). KARAKTER KEPEMIMPINAN IDEAL DALAM ORGANISASI. *Jurnal Moderat*, 15(2), 34–42. <https://doi.org/10.61938/fm.v15i2.164>
- Siagian, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Surtini, S., & Saputri, B. Y. (2020). Fundamental And Management Hubungan Kondisi Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit. *Fundamental and Management Nursing Journal*, 3(1), 1–7.
- Sutriani, E., & Octaviani, R. (2019). Topik: Analisis Data Dan Pengecekan Keabsahan Data. *INA-Rxiv*, 1–22.
- Tanjung, R., Supriani, Y., Mayasari, A., & Arifudin, O. (2022). Manajemen Mutu Dalam Penyelenggaraan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Glasser*, 6(1), 29. <https://doi.org/10.32529/glasser.v6i1.1481>
- Twin, S., Gusnadi, D., & Umarsih, U. (2022). Upaya Meningkatkan Kepuasan Tamu Pada Department Food & Beverage Di Resinda Hotel Karawang. *E-Proceeding of Applied Science*, 8(6), 1035–1040.
- Wawan Indra Rukmana, Muhamad Abas, F. A. (2023). *ANALISIS PERMOHONAN IZIN POLIGAMI KARENA ISTRI PERTAMA TIDAK BISAMEMBERIKAN KETURUNAN DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 1 TAHUN 1974 TENTANG PERKAWINAN (Studi Putusan Pengadilan Agama Karawang Nomor 2561/Pdt.G/2020/PA.Krw)*. 8(1).