SURPLUS : JURNAL EKONOMI DAN BISNIS
Tahun 2024, Volume 2, Nomor 2, Bulan Januari-Juni: hlm 265 - 281
e-ISSN : 2964-7665

Bagaimana Lingkungan Kerja Karyawan di Dinas Sosial Kota Palembang

Etina Fatmawati[1] & Mukran Roni[2]

[1,2]Fakultas Sosial dan Humaniora, Universitas Bina Darma Palembang
Email : etinafatma@gmail.com

Abstract: *The purpose of this research is to analyze the working environment of employees at the Palembang City Social Service. The research method used in this research is about qualitative research which research is meant to understand the phenomena of what is experienced by the subject of the research, the research location is located in the Merdeka Road No. 26 Kelurahan 22 Ilir district of the small hill town of Palembang South Sumatra, the data source used in the research is primary data and also secondary data as well as in the Datasets used is Primary data, data analysis techniques used in these qualitational research is data reduction and display and also verification and take a conclusion. The result of this study is that the work relationship between employees interaction between employees has a crucial role in the completion of their work as well as the work relations between employees with the leadership view or attitude shown by the superiors on the bottom have an impact on the work, and the work environment physically and environmentally non-physically of the reviewed in terms of the physical environment is already in line with its indicators such as the presence of safety in the workplace lighting or indoor workroom lighting and also the humidity of the air and so on.*

Keywords: *Work Environment; Employees; Social Services*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisa tentang lingkungan kerja karyawan di Dinas Sosial Kota Palembang. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu mengenai penelitian kualitatif yang mana penelitian yang dimaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, lokasi penelitian yaitu berlokasi di Jalan Merdeka No 26 Kelurahan 22 Ilir Kecamatan bukit kecil kota Palembang Sumatera Selatan, Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu data primer dan juga data sekunder serta dalam Kumpulan data yang digunakan yaitu data primer, teknik analisis data yang digunakan di dalam penelitian kualitatif ini yaitu reduksi data serta display data dan juga verifikasi dan mengambil sebuah kesimpulan. Hasil penelitian ini yaitu bahwa hubungan kerja antar pegawai interaksi antara karyawan memiliki peran krusial dalam menyelesaikan pekerjaannya serta hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan pandangan atau Sikap yang ditunjukkan oleh atasan pada bawah memiliki dampak pada pekerjaan, dan lingkungan kerja secara fisik dan lingkungan secara non fisik dari ditinjau dari segi lingkungan fisik sudah sesuai dengan indikatornya misal seperti dengan adanya keamanan di tempat kerja pencahayaan ataupun penerangan dalam ruangan kerja dan juga kelembaban udara dan lain sebagainya.

Kata kunci: Lingkungan Kerja; Karyawan; Dinas Sosial

PENDAHULUAN

Menurut (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para Karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut (Effendy & Fitria, 2019:50), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Menurut (Anam, 2018:46), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai makna yang penting bagi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya. Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah naiknya produktivitas perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka perencanaan dan pengaturan lingkungan kerja tidak dapat diabaikan begitu saja, karena hal itu berpengaruh pada jalannya operasi perusahaan.

Lingkungan Kerja yang ada di Dinas Sosial Kota Palembang yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Afandi (2018), menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti, temperatur, kelembapan, pentilasi penerangan, dan kebersihan tempat kerja. Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja non fisik, adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Selain itu lingkungan non fisik dapat berupa kondisi. Lingkungan kerja dari segi fisik tersebut sudah cukup sesuai seperti contohnya dengan adanya temperatur udara, kelembapan yang dirasakan ketika sedang berada di ruang kerja lingkungan Dinas sosial ini, penerangan, dan kebersihan yang ada di dalam ruang lingkup kerja dan di luar ruang lingkup kerja Dinas sosial ini sudah bisa dibilang cukup bersih. Ditinjau dari segi lingkungan kerjanya secara non fisik contohnya dari segi hubungan kerja baik hubungan kerja antara sesama atasan, sesama rekan kerja, maupun antara sesama bawahan bisa dibilang sudah cukup baik alasannya karena dapat dinilai dari seginya, hubungan antara atasan dengan sesama rekan kerja dapat berjalan lancar tanpa adanya hambatan sedemikian, begitu juha dengan sesama bawahannya dalam urusan pekerjaan mereka menjalankan tugasnya masing-masing dengan lancar dan tanpanya hambatan terutama dalam urusan pekerjaan sedemikian. Maka dengan adanya penjelasan singkat di atas tentang lingkungan kerja yang ada di Dinas Sosial kota Palembang maka, maka penulis tertarik untuk memilih judul " Tinjauan Lingkungan Kerja Karyawan di Dinas Sosial Kota Palembang' Berdasarkan permasalahan di atas, maka yang menjadi tujuan dalam laporan ini adalah untuk menganalisa tentang lingkungan kerja karyawan di Dinas Sosial Kota Palembang.

Lingkungan Kerja oleh Sunyoto (2015, hlm. 38) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Segala sesuatu yang dicakup tidaklah terbatas pada benda dan orang-orang di sekitar saja, akan tetapi mencakup berbagai suasana dan faktor lain yang menaungi pekerja. Seperti yang diungkapkan oleh Sukanto & Indryo (2018, hlm. 151) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan. Sementara itu menurut Afandi (2018, hlm. 65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya. Dengan kata lain, contoh konkret dari pengondisian lingkungan kerja yang baik adalah dengan memastikan udara segar menggunakan perangkat AC, memasang lampu yang cukup terang, dan sebagainya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan prose produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Lingkungan fisik meliputi seluruh (benda/alat) ditempat kerja yang bisa berdampak pada pegawai. Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja fisik ke dalam dua golongan, yakni: Lingkungan kerja yang langsung berinteraksi dengan pegawai, termasuk di antaranya adalah ruangan kerja, perabot seperti kursi dan meja, dan hal-hal sejenisnya. Lingkungan kerja yang tidak memiliki dampak langsung pada kondisi pekerja. Meliputi temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna, dan elemen elemen lainnya. Lingkungan kerja non fisik punya level kepentingan yang sama dengan lingkungan kerja fisik. (Sedarmayanti, 2017). Relasi yang baik antar pegawai dan atasan menciptakan suasana nyaman di lingkungan kerja dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Berikut adalah beberapa faktor lingkungan kerja non fisik yang bisa berdampak pada tindakan pegawai. (Sedarmayanti, 2017) : Hubungan kerja antar pegawai :Interaksi antara karyawan memiliki peran krusial dalam menyelesa ikan pekerjaan. Terjadinya konflik menciptakan situasi yang sulit dan pada semangat kerja karyawan. Sebaliknya, hubungan kerjasama yang baik antar karyawan bisa memberikan dorongan semangat saat bekerja dan saling berkolaborasi dalam menyelesaikan tugas. Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan: Pandangan atau sikap yang ditunjukkan oleh atasan pada bawahan memiliki dampak pada tindakan karyawan. Adanya sikap ramah dan Pentingnya saling menghargai dalam hubungan antara atasan dan bawahan tidak dapat diabaikan karena hal ini menciptakan kerjasama yang efektif dalam mencapai tujuan perusahaan. Perilaku atasan ramah meningkatkan suasana kerja dan dapat mendongkrak semangat kerja. Dalam pengelolaan perusahaan, sikap timbal balik karyawan terhadap satu sama lain penting untuk memajukan perusahaan.

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Ayub & Syagufta (2017:333), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah seperangkat faktor internal maupun eksternal yang sifatnya sebagai pendorong dari berbagai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan sekaligus mempengaruhi baik buruknya hasil kerja yang dicapai. Kurangnya motivasi bagi karyawan dalam bekerja akan dapat mempengaruhi kinerja mereka, motivasi diyakini merupakan sebagai dorongan yang mampu menimbulkan rasa percaya diri bagi karyawan serta dapat menimbulkan hasrat untuk bekerja dengan baik secara konsisten.

Menurut Sedarmayanti (2017:301)

1 Hubungan kerja yang harmonis

Hubungan sosial yang harnonis di dalam organisasi, baik karyawan dengan pemimipin, maupun antara sesama rekan kerja merupakan faktor yang cukup penting dalam suatu lingkungan kerja.

2. Kesempatan untuk maju

Kemampuan atau kesempatan untuk maju merupakan faktor yang juga sangat penting untuk diperhatikan setiap perusahaan. Faktor ini berhubungan dengan kebutuhan karyawan untuk mendapatkan penghargaan dan perhatian.

3. Keamanan dalam pekerjaan

Keamanan dalam pekerjaan adalah terjaminnya keselamatan kerja karyawan selama menjalankan tugasnya, misalnya aman dari berbagai kondisi yang membahayakan dan memperoleh perlakuan yang adil. Dengan terpenuhinya berbagai kondisi keamanan tersebut setiap karyawan akan memperoleh ketenangan dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Moleong (2017:6) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian diartikan sebagai suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh penulis mengambil lokasi di Dinas sosial kota Palembang, yang beralamat di jalan Merdeka No.26. Kel 22 ilir, Kec. Bukit Kecil kota Palembang, Sumatera Selatan. Lokasi tersebut dipilih sebagai lokasi

penelitian oleh penulis dengan alasan bahwa di tempat tersebut penulis menemukan beberapa subjek penelitian yang sesuai dengan karakteristik atau fokus penelitian yang ingin penulis teliti. Yaitu penulis ingin mengetahui tentang lingkungan kerja karyawan di Dinas Sosial kota Palembang. Adapun waktu penelitian merupakan waktu yang digunakan untuk memperoleh pemecahan hasil dari suatu masalah penelitian. Dalam hal ini peneliti menargetkan waktu selama 3 bulan untuk menyelesaikan seluruh proses penelitian. Penelitian dilakukan dari tanggal 1 September - 25 Desember 2023.

Sumber data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer

   Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Disini peneliti diharapkan mampu meninjau dan menganalisis secara langsung tentang lingkungan kerja di Dinas Sosial Kota Palembang.

2. Data sekunder

   Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian di Dinas sosial kota Palembang ini yang menjadi sumber data tambahan lainnya, yaitu berasal dari data sekunder yang bisa diperoleh dari berbagai referensi atau sumber lainnya, seperti : literatur, artikel, jurnal.

Metode pengumpulan data

1. Data Primer

   Menurut Sugiyono (2017;193) yang dimaksud data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Artinya sumber data penelitian diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil obersvasi dari suatu objek, kejadian atau hasil pengajuan (benda).Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara menjawab pertanyaan riset (metode survei) atau penelitin benda (metode observasi).

Teknik analisis

Adapun langkah – langkah yang dilakukan dalam menganalisis data kualitatif adalah sebagai berikut:

1. Reduksi Data

   Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data "kasar" yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data berlangsung terus-menerus selama proyek yang berorientasi penelitian kualitatif berlangsung (Suwarma Al Muchtar, 2015: 341).

2. Display Data

   Display data yang baik dan tampak jelas alur pikirnya, adalah merupakan hal yang sangat didambakan oleh setiap peneliti karena dengan display yang baik merupakan satu langkah penting untuk menuju kearah jalan lancar untuk mencapai analisis kualitatif yang valid dan handal (Suwarma Al Muchtar, 2015: 344).

3. Verifikasi dan Mengambil Kesimpulan

   Kesimpulan merupakan upaya untuk mencari arti, makna, menjelasan yang dilakukan terhadap data yang telah dianalisis dengan mencari hal-hal penting. Kesimpulan disusun dalam bentuk pernyataan singkat dan mudah dipahami dengan mengacu kepada tujuan penelitian. Dengan demikian, secara umum proses pengolahan data dimulai dengan pencatatan data lapangan, lalu ditulis kembali dalam bentuk unifikasi dan kategorisasi data. Setelah data dirangkum, direduksi dan disesuaikan dengan fokus masalah penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial Kota Palembang. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 1 September - 25 Desember 2023. Dengan penelitian ini maka penulis melakukan pengumpulan data dengan cara observasi langsung pada objek penelitian yaitu Tinjauan lingkungan kerja karyawan di Dinas sosial kota Palembang.

Tabel 4.1 Tinjauan lingkungan kerja pada Dinas Sosial Kota Palembang Tahun 2023

No	Faktor	Kondisi	Keterangan keadaan
1.	Penerangan serta pencahayaan di tempat kerja	Baik	Lampu yang terang didalam ruangan sudah sesuai
2.	Dekorasi tata letak ruangan	Kurang baik	Penataan dekor ruangan yang belum rapi dan berkas yang belum sesuai penempatanya.
3.	Pewarnaan dinding ruang di	Baik	Cat yang digunakan di dalam

	Dinas sosial kota Palembang		ruangan sesuai dengan suasana di lingkungan kerja
4.	Peralatan kerja	Cukup baik	Peralatan kerja yang ada telah sesuai dengan keperluan kerja
5.	Suasana lingkungan kerja	Cukup baik	Suasananya berjalan dengan tenang, dan kondusif,
6.	Pewarnaan dinding ruang kerja	Baik	Cat yang digunakan sesuai dengan bentuk dinding ruangan tersebut
7.	Kebersihan lingkungan kerja	Cukup baik	Karena, setiap harinya ruangan kerja selalu dibersihhkan
8.	Bau- bauan	Cukup baik	Tidak ada bau - bauan di ruang kerja, karena ruangan sudah steril
9.	Dekorasi	Cukup baik	Penataan dekor ruangan yang belum rapih dan berkas yang belum tepat penempatanya.
10.	Musik	Kurang baik	Karena musik didengarkan pada waktu jam bekerja. Seharusnya pada waktu istirahat saja.
11.	Keamanan	Cukup baik	Karena di ruang lingkungan kerja telah dilengkapi degan cctv
12.	Kelembaban	Cukup baik	Karena, adanya temperatur udara, secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak seimbang dan radiasi panas tidak mempengaruhi keadaan tubuh manusia.
13.	Temperatur udara	Cukup baik	Karena sudah dilengkapi dengan AC
14.	Hubungan antar pegawai di Dinas sosial kota Palembang	Cukup baik	Terjalinnya kerja sama yang baik antar pegawai

PEMBAHASAN

Lingkungan Fisik

1. Cahaya

Menurut (Neti, 2019) Cahaya penerangan dibagi menjadi dua, yaitu cahaya alami dan cahaya buatan. Di bidang pengelolaan kinerja pegawai cahaya berasal dari dua faktor tersebut yaitu sinar matahari dan cahaya buatan yang berasal dari lampu. Pencahayaan sinar matahari Bidang Pengelolaan Kinerja Pegawai masuk melalui jendela atas dan hanya sedikit sinar matahari yang masuk ke dalam ruangan. Lampu yang digunakan yaitu tipe LED karena cahaya yang ditimbulkan cukup terang dan hemat listrik. Jumlah lampu LED yang berada di dalam ruangan tersebut berjumlah 6 buah dengan daya masing-masing 11 watt.

Menurut (Steffi Julia Soegandhi, 2015) Kualitas cahaya yang tidak baik akan berpengaruh pada suasana atmosfer ruang, menimbulkan tekanan psikologis pada pengguna dan gangguan penglihatan yang berdampak pada kesehatan. Sistem pencahayaan juga dipengaruhi oleh fasad bangunan, bentuk, ukuran dan lokasi bukaan memberikan efek yang penting tidak hanya pada pencahayaan interior tetapi juga pada penampilan luar bangunan. Pencahayaan yang terencana dengan baik akan mampu mendukung kebutuhan penglihatan di dalam ruang sesuai dengan jenis aktivitas yang dilakukan.

Menurut (Muharnis dan Khoirudinsyah, 2017) Factor pencahayaan merupakan hal terpenting yang wajib diperhatikan karena jika tidak memenuhi standart SNI 03-7062-2004. Maka akan dapat membahayakan kesehatan mata penghuninya .

Cahaya penerangan dibagi menjadi dua, yaitu cahaya alami dan cahaya buatan yaitu sinar matahari dan cahaya buatan yang berasal dari lampu. Kualitas cahaya yang tidak baik akan berpengaruh pada suasana atmosfer ruang, menimbulkan tekanan psikologis pada pengguna dan gangguan penglihatan yang berdampak pada kesehatan. Faktor pencahayaan merupakan hal terpenting yang wajib diperhatikan karena jika tidak diperhatikan maka akan dapat membahayakan kesehatan mata penghuninya .

Keadaan Cahaya di Dinas Sosial bisa dikatakan cukup baik, karena menggunakan cahaya terang yang berasal dari lampu, dengan cahaya lampu, pekerja menjadi lebih produktif karena dapat bekerja secaralebih cepat dan teliti. Karena pengaturan sinar lampu sesuai dengan tata letak meja dan furnitur dinding maka pekerja menjadi lebih produktif karena dapat bekerja dengan lebih cepat dan teliti. Dan yang akan terjadi jika lampu redup, maka Kondisi pencahayaan di tempat kerja yang umumnya menyebabkan tenaga kerja melihat dengan mata secara terus menerus, sehingga dapat terjadi ketegangan mata (eye strain), dan dapat menimbulkan kelelahan pada mata.

Secara umum cahaya yang baik, yaitu cahaya tersebut berada di depan atau di samping permukaan kerja dan layar komputer karena untuk menghindari silau dan untuk memaksimalkan tampilan ruangan kerja tersebut. Cahaya sangat

berperan penting di sebuah ruangan kerja karena cahaya yang baik dan memadai akan meningkatkan kinerja karyawan pada instansi tersebut.

2. Warna dinding ruangan kantor

(The Spruce, 2018). Warna dalam colour wheel atau lingkaran warna, dapat dibagi menjadi dua kategori besar, yaitu kategori warna hangat dan kategori warna dingin. Warna hangat, sesuai dengan namanya adalah warna-warna yang dapat mengingatkan kita terhadap hal-hal hangat seperti sinar matahari. Warna-warna hangat pada saat diaplikasikan pada ruang, akan memberikan efek lebih dekat, ruang yang lebih nyaman dan hangat, karena hal itu, warna hangat dapat digunakan pada ruangan yang besar jika ingin membuat ruangan tersebut terlihat lebih kecil dan intim. Warna-warna hangat pada lingkaran warna meliputi warna oranye/jingga, kuning, merah, dan kombinasi dari warna-warna tersebut. Warna dingin seringkali mengingatkan kita pada hal hal seperti lautan, langit bahkan es, warna warna dingin (sejuk) ini saat diaplikasikan pada sebuah ruangan memberi efek menjauh dan membuat ruang terasa lebih luas dan sejuk, warna-warna sejuk juga dapat memberikan perasaan tenang (rileks), warnawarna sejuk dapat digunakan pada ruangan- ruangan yang sempit. Warna dingin dapat membuat ruangan-ruangan tersebut terlihat lebih besar, luas dan sejuk. Warna-warna dingin pada lingkaran warna seperti warna biru, hijau, ungu dan variasi warna-warna tersebut.

Menurut (Sutanto, 2017) untuk perancangan kantor lebih cocok diterapkan temperatur warna cahaya yang tinggi. Hal tersebut dikarenakan temperatur warna cahaya yang tinggi tersebut mampu memberikan nuansa cahaya kebiruan yang dapat meredam emosi, memberikan ketenangan, serta kesan sejuk, bersih, dan steril pada ruangan. Tipe warna cahaya ini cocok digunakan untuk jenis ruangan aktif dengan tingkat aktifitas tinggi, dan memerlukan kecepatan serta ketelitian. Selain pencahayaan, pada unsur utilitas juga (Sedarmayanti dalam Alfiah 2019) pemilihan warna yang tepat dalam tempat kerja dapat memnpengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya karena memiliki sifat dan pengaruh yang dapat mempengaruhi emosi dan perasaan seseorang.

Warna dalam colour wheel atau lingkaran warna, dapat dibagi menjadi dua kategori besar, yaitu kategori warna hangat dan warna dingin. Warna-warna hangat pada lingkaran warna meliputi warna oranye / jingga, kuning, merah, dan kombinasi dari warna warna tersebut. Warna dingin seringkali mengingatkan kita pada hal hal seperti lautan, langit bahkan es, warna warna dingin (sejuk) ini saat diaplikasikan pada sebuah ruangan memberi efek menjauh dan membuat ruang terasa lebih luas dan sejuk, Warna-warna dingin pada lingkaran warna seperti warna biru, hijau, ungu dan variasi warna-warna tersebut. Di kantor juga lebih cocok diterapkan warna cahaya yang tinggi. Warna ini mampu memberikan nuansa cahaya kebiruan yang dapat meredam emosi, memberikan ketenangan, serta kesan sejuk, bersih, dan steril pada ruangan. Tentunya pemilihan warna yang tepat dalam tempat kerja dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Keadaan warna di ruang kerja di Dinas Sosial Kota Palembang, cukup baik, salah satu pewarnaan cat yang digunakan di dinding ruang kantor sudah sesuai dengan bentuk dinding kantor ruangan tersebut. Warna dinding yang digunakan di

ruangan kantor di Dinas Sosial Kota Palembang yaitu bewarna putih dan oranye. Warna putih adalah salah satu warna yang cocok di ruang kerja dan juga sebagai warna yang cerah, warna putih memiliki beberapa hal baik yang ditawarkan. Pertama, putih menandakan kebersihan dan kemurnian. Lingkungan yang bersih. Selain kemurnian, putih dapat menunjuk ke integritas, dengan integritas yang menunjukkan ketulusan dan tidak adanya kejahatan seperti penipuan dan korupsi, putih dapat digunakan pada semua tempat kerja. Dinding putih terlihat membosankan menginspirasi.

Warna sangat berperan penting karena warna akan mempengaruhi keadaan jiwa seseorang. Misal warna mempunyai pengaruh yang penting, memasuki kantor dan berjalan ke ruang cerah dan beragam warna secara visual akan berpengaruh pada otak. Dan jika memasuki kantor yang monoton, suram menyebabkan pekerja merasa bosan. Maka desain interior yang digunakan dalam ruangan juga harus diperhatikan agar para karyawan dapat lebih nyaman dan betah saat berada di kantor tersebut. Dan produktivitas pekerja juga akan meningkat.

3. Peralatan kerja di kantor

Laksmi, Fuad, dan Budiantoro (2016:167) mendefinisikan tentang pengertian tata ruang kantor yaitu, " suatu penyusunan perabotan dan perlengkapan pada luas lantai yang tersedia, atau bisa juga diartikan sebagai penentuan kebutuhan ruang dan penggunaan secara rinci dari suatu ruang untuk menyiapkan suatu susunan praktis faktor-faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan biaya yang layak".

Menurut (Windy Julaiha Frameshella, 2020) mesin kantor yang mengalami kendala dapat mempengaruhi sautu pekerjaan. Begitu pula dengan alat tulis kantor, keterbatasan perlengkapan kantor berupa alat tulis kantor memiliki pengaruh terhadap kualitas pelayanan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Jaza'ul Muslimah, 2019) perlengkapan kantor sebagai alat pendukung kantor yang tidak tersedia secara memadai memiliki pengaruh terhadap kualitas pelayanan. Hal tersebut dapat menyebabkan pelayanan yang dilakukan tidak selesai sesuai dengan waktu yang dibutuhkan.

Tata ruang kantor yaitu, "suatu penyusunan perabotan dan perlengkapan pada luas lantai yang tersedia, atau bisa juga diartikan sebagai penentuan kebutuhan ruang dan penggunaan secara rinci dari suatu ruang, jika perlengkapan kantor sebagai alat pendukung kantor yang tidak tersedia secara memadai memiliki pengaruh terhadap kualitas pelayanan. Perlengkapan berperan penting, karena tanpa adanya perlengkapan kantor kegiatan perkantoran menjadi terhambat. Mesin kantor merupakan salah satu alat penunjang untuk menyelesaikan dan mempercepat suatu pekerjaan dengan efisien. Alat alat lainnya untuk kegiatan administrasi seperti : meja tulis, kursi, mesin tik, komputer, kertas, pulpen, buku, flashdisk. Dengan adanya perlengkapan kantor yang memadai pasti semua pekerjaan akan selesai dengan maksimal. Peralatan kantor merupakan benda yang merupakan aset perusahaan, berukuran lebih besar dan ada yang kecil. Barang yang masuk perlengkapan kantor juga biasanya memiliki bentuk yang cenderung kecil dan tujuannya untuk melengkapi keperluan perusahaan, seperti kertas, pulpen, pensil, dan penghapus atau biasa disebut dengan Alat Tulis Kantor

(ATK).Peralatan kerja di ruangan kantor khusunya di bidang Sekretariat di kantor Dinas Sosial Kota Palembang, sudah begitu cukup lengkap dan sesuai, peralatan tersebut biasanya digunakan untuk melakukan setiap pekerjaan kantor agar setiap aktivitas kegiatan kantor setiap harinya bisa berjalan dengan lancar dan dapat selesai dengan cepat dan tepat, sesuai dengan yang diharapkan dari perusahan.

Jenis peralatan kantor di Dinas Sosial Kota Palembang beserta fungsinya :

1. Printer: fungsinya untuk mencetak dokumen dari komputer
2. Mesin Fax: fungsinya untuk mengirim dokumen melalui jaringan telepon
3. Mesin Fotocopy: digunakan untuk menggandakan dokumen fisik
4. Proyektor: fungsinya untuk menampilkan objek yang ada di komputer
5. Mesin Absensi: untuk melacak kehadiran karyawan
6. Telefon: sebagai alat komunikasi di dalam kantor
7. Lemari Arsip: untuk menyimpan dokumen penting perusahaan
8. Mesin Penghancur Kertas: untuk menghancurkan kertas agar informasinya tidak bisa dibaca
9. Rak: sebagai tempat meletakkan perlengkapan kantor
10. Perangkat komputer: untuk mengolah data mulai dari teks, grafik hingga video
11. Mesin Laminating: jenis jenis peralatan kantor ini digunakan untuk melaminating dokumen
12. Meja: sebagai tempat meletakkan dokumen dan perlengkapan kantor
13. Kursi: fungsinya sebagai alas duduk setiap karyawan
14. Tempat Sampah: digunakan untuk menampung sampah sementara waktu.

4. Kebersihan

Menurut Liang Gie (2016:363) Kebersihan kantor mencakup : Kebersihan Bangunan semua bagian dari bangunan gedung hendaknya selalu bersih, seperti dinding, lantai, langit-langit, halaman sekitar gedung dan bagian gedung yang lain (kamar mandi dan wc); kebersihan perlengkapan, perlengkapan kantor seperti meja, kursi, almari, mesin kantor harus selalu bersih. Jika para karyawan akan bekerja tidak perlu lagi disibukkan dengan perlengkapan kantor yang masih kotor. Menurut Arifin (Hardiana 2018) kebersihan merupakan suatu keadaan yang tampak bersih, sehat, dan indah. Lingkungan yang bersih merupakan hak dasar setiap manusia dalam memnperoleh kesehatan dalam penghidupannya.

Menurut Sedarmayanti (2017) Tidak dapat dipungkiri bahwa karyawan menyukai lingkungan kerja yang bersih karena lebih nyaman. Dengan kenyamanan yang dihasilkan dari lingkungan bersih, karyawan bisa lebih produktif dan betah untuk bekerja. Selain itu, lingkungan yang bersih juga membantu karyawan untuk terhindar dari berbagai risiko penyakit Kebersihan kantor mencakup : Kebersihan Bangunan seperti dinding, lantai, langit-langit, halaman sekitar gedung dan seperti meja, kursi, lemari, mesin kantor harus selalu bersih. Karyawan menyukai lingkungan kerja yang bersih karena lebih nyaman. Dengan kenyamanan karyawan bisa lebih produktif dan betah untuk bekerja. Selain itu, lingkungan yang bersih juga membantu karyawan untuk terhindar dari berbagai risiko penyakit.

Kebersihan di ruang kantor sangat berperan penting untuk para karyawannya agar karyawannya bisa bekerja secara optimal. Kebersihan yang ada di lingkungan kantor, tidak hanya ada dalam ruangan kantor tetapi juga kebersihan yang ada di

luar halaman kantor. Lingkungan kerja yang nyaman dapat tercipta melalui berbagai cara mulai dari suasana kerja yang kondusif sampai ruang kerja yang bersih, sehingga tidak mudah terserang penyakit. Tidak hanya itu kebersihan lingkungan juga sangat berpengaruh terhadap kenyamanan, keindahan, dan keasrian lingkungan. Kebersihan lingkungan di Dinas Sosial Kota Palembang sudah cukup baik, karena setiap harinya ruangan kerja selalu dibersihkan, misalnya di bagian halaman kerja Dinas Sosial Kota Palembang baik di lingkungan halaman luar dan ruangan perkantoran setiap harinya selalu di sapu, di dalam kantor juga setiap hari meja, kursi, dan tempat lainnya selalu dibersihkan. Jadi lingkungan kerja akan bersih dan pasti juga akan sehat, dan para karyawan dan pegawai lainnya akan terbebas dari penyakit.

5. Temperatur udara

   Menurut (Rochman, 2015) kondisi udara yang panas akan membuat seseorang menjadi cepat lelah, dan kurang bersemangat. Maka dari itu sangat penting untuk mempertahankan kondisi pengudaraan di dalam ruang agar selalu terasa sejuk. .Menurut Faida (2019:108), Sistem Siklus udara Udara normal mengandung 21% oksigen, 0,03% karbondioksida, dan 0,9% gas campuran. Siklus udara yang tidak baik apabila terdapat gejala sesak nafas pada tubuh orang normal.

   Menurut Mahadika (2019:4) Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, proses metabolise. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Dengan cukup oksigen di tempat kerja, ditambah dengan pegaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemilihan tubuh akibat lelah setelah bekerja. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, proses metabolise. Dengan cukup oksigen di tempat kerja, ditambah dengan pegaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemilihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

   Suhu Ruangan Temperatur udara di ruang perkantoran Dinas Sosial Kota Palembang cukup baik, yaitu dari aspek kebutuhan kesehatan dan kenyamanan pemakai ruangan. Karena di setiap ruang kantor sudah dilengkapi dengan beberapa AC, khususnya di ruang sekretariatan ini, tentunya dengan adanya AC maka setiap pegawai yang berada di ruang kantor ini merasa nyaman untuk berada di ruang kantor tersebut.

Lingkungan kerja Non Fisik

1. Hubungan dengan atasan

   Menurut Sedarmayanti dalam Alfiah (2019) lingkungan kerja non fisik instansi dapat berupa : hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan yaitu Terciptanya komunikasi yang baik, sikap menghormati patuh pada hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan, maka tujuan instansi akan mudah tercapai

Miner (dalam Seniati, 2016) bahwa interaksi antara atasan bawahan yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak seperti meningkatnya kepuasan kerja, yang akan meningkatkan komitmen organisasi dan produktivitas serta kinerja karyawan. . Nitisemito (2015:159) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan yaitu hubungan yang baik dan harmonis merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. .Hubungan lingkungan Non Fisik ini harus selalu diperhatikan oleh organisasi, karena keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Dengan begitu karyawan bisa bekerja secara lebih maksimal. Peran seorang pemimpin besar diperlukan dalam hal ini, karena pemimpin tentunya bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja yang baik, dan mampu meningkatkan kinerja para karyawannya. Dan adanya bentuk terjalinnya kerja sama yang baik ini antara atasan dan bawahan dapat menghasilkan suatu produktivitas kinerja bersama, dimana ketika bawahan mampu mencapai target pekerjaan mereka, maka atasan pun dapat mencapai tujuan pekerjaannya tersebut.

Hubungan kerja antara pegawai dengan pimpinan di Dinas Sosial sudah bisa dilihat cukup baik, karena dengan adanya Sikap yang positif di tempat kerja ini bisa ditunjukkan dengan berbagai cara. Misalnya semangat saat mengikuti meeting hingga bersikap hormat kepada atasan di kantor. Selain itu, sikap positif seperti menunjukkan integritas dalam bekerja juga perlu di lakukan agar bisa dipercaya oleh atasan. Sikap positif ini tidak membeda bedakan antara atasan dan bawahan. Terjalinnya kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan inilah yang dapat menghasilkan suatu produktivitas kinerja bersama, dimana ketika bawahan mampu mencapai target pekerjaan mereka maka atasan pun dapat mencapai tujuan pekerjaanya

2. Hubungan dengan rekan kerja

Menurut Siagian (2019: 61) Setingkat Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan bekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

Menurut Sedarmayanti dalam Alfiah (2019) terciptanya hubungan antara rekan kerja yang baik, maka kerja sama dalam tim dapat berjalan dengan mudah. Menurut Sedarmayanti (2017) selain dengan atasan, hubungan yang terbentuk antar rekan kerja juga perlu menjadi perhatian. Jika karyawan memiliki masalah dengan rekannya, hal ini akan memengaruhi kerja sama dan output pekerjaan yang dihasilkan. Biasanya, masalah yang timbul di antara karyawan berupa perselisihan atau perbedaan pendapat dalam menentukan cara untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk meminimalisir hal tersebut terjadi, perusahaan dapat mengadakan acara outbound ataupun kegiatan lain untuk mempererat hubungan antar karyawan.

Selain dengan atasan, hubungan yang terbentuk antar rekan kerja juga perlu menjadi perhatian. Karena terciptanya hubungan antara sesama rekan kerja. Jika karyawan memiliki masalah dengan rekannya, hal ini akan memengaruhi kerja sama dan output pekerjaan yang dihasilkan. Biasanya, salah satu masalah yang timbul di antara karyawan berupa perselisihan atau perbedaan pendapat dalam menentukan cara untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk meminimalisir hal tersebut

terjadi, perusahaan dapat mengadakan acara outbound ataupun kegiatan lain untuk mempererat hubungan antar karyawan. Dan seharusnya kedepaKedepannya diharapkan adanya bentuk kerja yang baik, agar kerja sama dalam tim itu dapat berjalan dengan lancar tanpa adanya masalah.

Hubungan kerja antara sesama rekan kerja yang ada di Dinas Sosial ini sudah bisa dibilang cukup baik, karena mereka saling menghargai dan menghormati sesama rekan kerja, tidak memandang umur sesama rekan kerja, tidak ada yang menyombongkan diri, tidak ada yang menyombongkan jabatannya, karena mereka menganggap dirinya sama tidak membeda bedakan antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya,selain itu mereka juga saling menghargai dan menghormati antara sesama rekan kerja di lingkup perkantoran karena diharapkan agar hubungan yang dibina dapat terjalin secara baik dan positif.

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja adalah proses saling menghargai, saling mendukung, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama di tempat kerja. Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja juga melibatkan kesadaran dan kepedulian terhadap kebutuhan dan harapan rekan kerja. Dalam hal ini, penting untuk menghargai dan memperhatikan kebutuhan rekan kerja, karena akan dapat membangun hubungan yang lebih baik di tempat kerja.

Terakhir, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja juga melibatkan komitmen untuk memperbaiki diri sendiri dan meningkatkan keterampilan interpersonal. Dalam hal ini, kita perlu memahami kelebihan dan kekurangan diri sendiri, dan orang lain. Hal ini dapat membantu kita menjadi rekan kerja yang lebih baik dan membangun hubungan yang lebih positif dengan rekan kerja di tempat kerja.

KESIMPULAN

Lingkungan Fisik

1. Cahaya
   Keadaan cahaya di Dinas Sosial Kota Palembang bisa dikatakan cukup baik, karena menggunakan cahaya terang yang berasal dari lampu, pekerja menjadi lebih produktif karena dapat bekerja secara lebih cepat dan teliti.
2. Warna dinding ruangan kantor
   Keadaan warna di ruang kerja di Dinas Sosial Kota Palembang cukup baik, salah satu pewarnaan cat yang digunakan di dinding ruang kantor sudah sesuai dengan bentuk dinding kantor ruangan tersebut. Warna dinding yang digunakan di ruangan kantor di Dinas Sosial Kota Palembang yaitu bewarna putih dan oranye.
3. Perlengkapan kerja di kantor
   Peralatan kerja di ruangan kantor Dinas Sosial Kota Palembang, sudah cukup baik dan sesuai. Alat – alat lainnya untuk kegiatan administrasi, seperti : meja, kursi, mesin tik, komputer, pulpen,buku,ATK, dan flashdisk. Dengan adanya perlengkapan kantor yang yang memadai pasti semua pekerjaan akan selesai dengan maksimal.

4. Kebersihan
   Kebersihan lingkungan di Dinas Sosial Kota Palembang sudah cukup baik, karena setiap harinya ruangan kerja selalu dibersihkan, di halaman luar dan di ruang perkantoran setiap harinya selalu di sapu, dan dibersihkan. Jadi lingkungan kantor akan bersih, maka karyawan dan pegawai lainnya juga akan sehat dan terbebas dari penyakit.
5. Temperatur udara
   Suhu temperatur udara di ruang kantor Dinas Sosial Kota Palembang cukup baik, yaitu dari segi kenyamanan pemakai ruangan. Di setiap ruang kantor sudah dilengkapi dengan beberapa AC, maka pegawai yang berada di ruang kantor ini merasa nyaman.

Lingkungan Non fisik

1. Hubungan dengan atasan
   Hubungan kerja antara pegawai dengan pimpinan di Dinas Sosial sudah bisa dilihat cukup baik, karena dengan adanya Sikap yang positif di tempat kerja ini bisa ditunjukkan dengan berbagai cara. Dimana ketika bawahan mampu mencapai target pekerjaan mereka maka atasan pun dapat mencapai tujuan pekerjaanya dengan cepat.
2. Hubungan dengan rekan kerja
   Hubungan kerja antara sesama rekan kerja yang ada di Dinas Sosial ini sudah bisa dibilang cukup baik, karena mereka saling menghargai dan menghormati sesama rekan kerja, karena diharapkan agar hubungan yang dibina dapat terjalin secara baik dan harmonis.

DAFTAR PUSTAKA

Fairus F, 2020, halaman 31, BAB III METODE PENELITIAN - Repository STIE

Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pizza hut delivery tangerang selatan. Vol 6. No 2. April. Hal 294.

https://www.ojspustek.org/index.php/SJR/article/download/652/473

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja – Universitas Putera Batam.

https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/download/3066/1844/12673

BAB II KAJIAN PUSTAKA – Repository STEI. Hal 6.

http://repository.stei.ac.id/8482/3/BAB%20II.pdf

http://repo.darmajaya.ac.id/8161/6/7.%20%20BAB%20II.pdf

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anak Tiga Bintang Sungai Lilin. Hal 2. – Repository Universitas Muhammadiyah Palembang.

Nisa RA. (2022). Bab 2 – Repository STEI. Hal 16.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hal 338. Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis. Vol 3. No 1. Oktober.

Sari TIP. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hal 16. STIE INDONESIA. 18 April 13 Indikator Lingkungan Kerja Yang Perlu Dioptimalkan – Artikel. Live aman.

Analisa Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Pada Kinerja Karyawan PT. La Nina Niaga Nasional. Vol 1 No 1. Maret 2021. Hal 27.

Bab II – Repositori Universitas Siliwangi. Hal 20.

Bab II – Repositori Universitas Siliwangi. Hal 18.

Milala JAS. (2022). BAB II KAJIAN TEORITIS. Hal 7-8.

BAB III METODE PENELITIAN. A Pendekatan Penelitian – UPI Repository

http://repository.upi.edu/89510/4/S_PGSD_1903215_Chapter3.pdf

Hendryadi (2019:218). Penelitian kualitatif. ISSN 2303 – 1174 1508. E – Journal UNSRAT. Jurnal EMBA. Vol 10. No 4.

Sugiyono (2017). BAB III METODE PENELITIAN – Repository Fisip Unla. Data primer. Hal 34.

Sugiyono (2017). BAB III METODE PENELITIAN – Repository Fisip Unla. Data sekunder. Hal 35.

Suwarma Al Muchtar. (2015:341). BAB III METODE PENELITIAN. 3.1 Lokasi Penelitian Dan Subjek. Hal 70.

https://dinsos.palembang.go.id/profil/visi-misi

Neti. (2019). Analisis tata ruang kantor di BKPSDM Kota Surabaya. (Studi Pada Bidang Pengelolaan Kinerja Pegawai). Hal 566. Jurnal Unesa.

Kerdiati NLKR. (2023). Prefensi Desain Interior Kantor Modern Berdasarkan Fungsi Elemen Ruang Bagi Generasi Milenial. Vol 9. No 1. Tahun 2023.

Sudarti. Analisis Intensitas Cahaya di Dalam Ruangan dengan menggunakan Aplikasi Smart Luxmeter Berbasis Android. Jurnal Materi dan Pembelajaran Fisika. Vol 2. No 2.

Alkathiri ATB. (2019). Pengaruh Warna Terhadap Produktivitas Karyawan Kantor. Jurnal Universitas Muhammadiyah Jakarta. Vol 3. No 3.

Kerdiati NLKR. (2023). Preferensi Desain Interior Kantor Modern Berdasarkan Fungsi Elemen Ruang Bagi Generasi Milenial.

http://lib.unnes.ac.id/41242/1/7101416181.pdf

Surbakti NYBR. (2021). 2.1 Disiplin Kerja 2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja. Hal 25. Alfiah

Fadillah MI. (2023). Analisis Perlengkapan Kantor Pada Divisi Pelayanan Di PT XXX. Vol 3. No. 2.

Rusmawati Yunni DJ. Pengaruh Faktor Kebersihan, Penerangan dan Peralatan Produksi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV Sinar Badja Electric Di Surabaya. Vol 3. HAL 817.

Praktik Baik Dalam Meningkatkan Pola Hidup Bersih (Poliber) Serta Motivasi Belajar Anak Di Desa Durian. Kec. Pantai Labu, Kab Deli serdang. Jurnal Masyarakat Mengabdi Nusantara (JMMN). Vol 2. No 1.

https://ejurnal.stipas.ac.id/index.php/jmmn/article/download/119/124/480

Kerdiati NLKR. (2023). Preferensi Desain Interior Kantor Modern Berdasarkan Fungsi Elemen Ruang Bagi Generasi Milenial. Hal **58.**