

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kreativitas Kerja Karyawan Di Unit Ssop Pt Telkom Japati Bandung

The Effect Of Work Environment On Employee Creativity At Pt Telkom Japati Bandung Ssop Unit

Yohana Gracia manullang¹, Dodie Tricahyono²

¹ Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, gracia@student.telkomuniversity.ac.id

² Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, dodietricahyono@telkomuniversity.ac.id

Abstract

Employees who have high creativity are employees who are able to face competition in the industrial world. This is reliable with the organization's level headed of anticipating the best from its laborers. Therefore, this study studying the influence on employee creativity is urgently needed so that companies can obtain more optimal results by making the work environment as ideal and comfortable as possible in helping employees become more creative and innovative in doing work. The characteristics of the investigation that were utilized are the time aspect of the cross sectional strategy. The examination technique that was utilized is the utilization of quantitative strategies, with research objectives that were unmistakable, based on individual analysis units. The research sample consisted of 41 from employees of the SSO Procurement and sourcing unit of PT Telekomunikasi Indonesia Japati Bandung. This study used numerous direct relapse with SPSS variant 29.0 programming for information investigation.

Keywords-physical work environment, non-physical work environment, work creativity

Abstrak

Karyawan yang memiliki kreativitas tinggi merupakan pegawai yang mampu menghadapi persaingan di dunia industri. Hal ini sejalan dengan tujuan perusahaan yang mengharapkan hasil yang terbaik dari pegawainya. Maka itu, penelitian ini mempelajari tentang pengaruh terhadap kreativitas kerja karyawan sangat dibutuhkan sehingga perusahaan dapat memperoleh hasil yang lebih optimal dengan membuat lingkungan kerja seideal dan nyaman mungkin dalam membantu karyawan menjadi lebih kreatif dan inovatif dalam melakukan bekerja. Metode pengkajian yang dipakai yakni melalui pemakaian metode kuantitatif, dengan tujuan pengkajian yaitu deskriptif, karakteristik pengkajian yang digunakan pada dimensi waktu *cross sectional method*, berdasarkan unit analisis individu. Sampel penelitian merupakan dari pegawai unit SSO Procurement and sourcing PT Telekomunikasi Indonesia Japati Bandung sejumlah 41 karyawan, teknik analisis data yang dipakai atas pengkajian ini yakni regresi linier berganda melalui memakai *software* SPSS versi 29.0.

Kata kunci-lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kreativitas kerja .

I. PENDAHULUAN

Kreativitas kerja karyawan yakni suatu kemampuan yang penting guna dipegang guna segala karyawan. Dengan adanya kreativitas kerja, karyawan dapat mampu memberikan ide-ide baru dan inovatif dalam menyelesaikan sebuah permasalahan dan juga mampu memberikan suatu masukan pemikiran bagi sebuah perusahaan dalam membuat sebuah keputusan Cheung & Wong, (2011). Lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif selaku bentuk poin penting dalam mendukung kreativitas kerja karyawan Wardani et al.,(2020). Nabawi, (2019) Lingkungan kerja perusahaan sangat berperan penting bagi sebuah organisasi walaupun pekerjaan tersebut tidak melakukan proses produksi di perusahaan, tetapi faktor ini penting serta berdampak besar, beragam asosiasi merasakan hal yang sama Faktor ini saat ini kurang mendapat perhatian. Lingkungan kerja memegang dampak langsung kepada karyawan yang lingkungan kerjanya bisa menumbuhkan kinerja karyawan. Cintia & Gilang, (2016) Lingkungan kerja tergolong dalam dua jenis yakni:

A. Lingkungan kerja fisik

Sesuai (Sedarmayanti, 2011), lingkungan kerja fisik (LKF) yakni segala kondisi yang berwujud fisik yang nampak pada sekeliling tempat karyawan melakukan pekerjaan serta bisa berdampak atas pegawai secara langsung ataupun tidak langsung. Nampak beberapa indikator yang bisa berdampak LKF diantaranya adalah cahaya, suhu, kelembapan,

sirkulasi udara, kebisingan, suara, aroma, warna, dekorasi, musik, keamanan.

B. Lingkungan kerja non fisik

Sedarmayanti, (2011) lingkungan kerja non fisik (LKNF) yakni segala kondisi yang nampak serta korelasi melalui pekerjaan, baik korelasi bawahan melalui atasan ataupun korelasi antara sesama rekan kerja.

Adapun pengkajian yang dilangsungkan atas Sanny et al., (2011) yang menyatakan kalau kreativitas kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Selain itu juga pengkajian yang dilangsungkan atas Widhiastana et al., (2017) serta Marcus et al., (2022) yang sama-sama menegaskan kalau kreativitas kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Maka dari itu penulis mengusulkan untuk mempelajari dampak lingkungan kerja atas kreativitas kerja karyawan yang berada atas unit SSOP, Telkom Japati Bandung.

1. Bagaimana lingkungan kerja (fisik dan non-fisik) di Unit SSOP Telkom Japati Bandung?
2. Bagaimana kreativitas kerja karyawan di Unit SSOP Telkom Japati Bandung?
3. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja (fisik dan non-fisik) terhadap Kreativitas Kerja Karyawan pada Unit SSOP Telkom Japati Bandung secara parsial dan secara simultan?

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Teori

1. Manajemen sumber daya manusia

Al dkk. menegaskan kalau (2018), manajemen SDM yakni seni mengelola korelasi serta peran karyawan guna membantu asosiasi, karyawan, serta masyarakat mencapai tujuannya dengan lebih efektif serta efisien. Pusparani, (2021) juga menawarkan perspektif kalau Human Asset The Board (HRM) yakni suatu proses yang secara simpatik memakai manusia selaku tenaga kerja sehingga semua kemungkinan fisik serta mental yang diklaim mampu secara ideal guna mencapai tujuan suatu asosiasi.

2. Lingkungan Kerja

Menurut Susanto (2023), lingkungan tempat kerja yakni segala sesuatu yang memdampaki kemampuan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya, semacam pengkondisian udara serta penerangan yang memadai.

3. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Astuti, (2018) tempat kerja sebenarnya yakni semua keadaan yang ada di sekitar lingkungan kerja yang dapat memdampaki seorang pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

4. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Astuti, (2018) tempat kerja non-aktual yakni segala sesuatu yang terjadi serta berkorelasi dengan pekerjaan, baik pergaulan dengan atasan maupun korelasi antar kolaborator.

5. Kreativitas

Semacam yang ditunjukkan oleh Marcus et al., (2022) Kreativitas yakni kapasitas guna menyajikan sudut pandang baru guna menghasilkan konsep baru. Karyawan yang kreatif memakai berbagai keterampilan, kemampuan, pengetahuan, serta berbagai jenis pengalaman mereka guna menghasilkan ide-ide baru guna pengambilan keputusan, pemecahan masalah, serta penyelesaian tugas dengan cara yang tepat serta efektif.

6. Kerangka Pemikiran

Berikut kerangka pemikiran atas pengkajian ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Modifikasi dari jurnal Kurniadi et al., (2018), Cahyani & Yogi Andhika (2013), Cintia & Gilang, (2016)

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan metodologi dari pengkajian ini memakai metodologi pengkajian kuantitatif yang dipakai saat mengkaji suatu populasi ataupun pada sampel tertentu. Berdasarkan tujuan, penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Pengkajian yang bermaksud guna mengkaji dampak atas dua variabel maupun lebih. Pengkajian ini menegaskan korelasi yang berdampak serta didampaki atas variabel-variabel yang hendak dikaji. berdasarkan pada pengkajian ini unit analisis yang dilakukan secara individu karena penelitian ini ditujukan kepada karyawan unit SSOP Telkom Japati Bandung. Berdasarkan waktu pelaksanaan yang dilangsungkan atas pengkajian ini, atas pengkajian ini menggunakan metode *cross sectional*. Menurut Fitri (2018), *Cross sectional* yakni tinjauan guna memusatkan perhatian pada korelasi unsur-unsur yang ditunjukkan melalui pendekatan maupun pemilihan informasi pada satu waktu saja.

Tabel 3. 1 Karakteristik Penelitian

No.	Karakteristik Penelitian	Jenis
1.	Metode penelitian	Kuantitatif
2.	Tujuan Penelitian	Deskriptif
3.	Tipe Penelitian	Kausal
4.	Unit Analisi Penelitian	Individu
5.	Waktu Penelitian dilakukan	<i>Cross Section</i>

Sumber: Fitri (2018)

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Handayani (2020) mendefinisikan istilah “populasi” selaku “totalitas setiap unsur yang akan diteliti yang memiliki karakteristik yang sama”. Populasi dapat berupa individu-individu yang yakni bagian dari suatu kelompok, peristiwa, maupun sesuatu yang menjadi subjek guna dipelajari. Populasi atas pengkajian ini berjumlah sebanyak 41 orang diambil dari banyaknya jumlah karyawan pada unit SSOP Telkom Japati Bandung

2. Sampel

Menurut Wijoyo (2020), sampel yakni sebagian dari populasi yang menjadi sumber data pengkajian, serta populasi memiliki sejumlah karakteristik yang sama dengan sampel. Pada umumnya penelitian jarang sekali mengambil sampel pada seluruh karyawan karena akan membutuhkan waktu, dana, tenaga, yang cukup besar. Pengkajian ini memakai metode pengambilan sampel jenuh, dimana sampel ditentukan jika semua anggota populasi dijadikan sampel. Karyawan unit SSOP Telkom Japati Bandung secara keseluruhan berjumlah 41 karyawan dijadikan selaku sampel pengkajian.

C. Uji validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Sesuai Irawati et al., (2018), uji validitas dipakai guna mengkaji valid maupun tidaknya suatu data yang diperoleh melalui kuesioner. Suatu jajak pendapat dianggap penting jika pertanyaan dalam suatu jajak pendapat dapat mengungkap sesuatu yang diperhitungkan dalam jajak pendapat tersebut. Dalam pengkajian ini digunakan analisis Korelasi Pearson guna uji validitas. Jika r hitung di atas r tabel, sehingga soal ditegaskan valid. Selain itu, jika r hitung sama dengan r tabel, maka soal tersebut dianggap tidak sah Ghozali, (2018). Jumlah responden yang digunakan dalam melakukan uji validitas sebanyak 41 responden dan diperoleh hasil yakni:

Tabel 3. 2 Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas Dari Lingkungan Kerja Fisik

Item Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1.	0,739	0,360	Valid
2.	0,719	0,360	Valid
3.	0,716	0,360	Valid
4.	0,639	0,360	Valid
5.	0,817	0,360	Valid
6.	0,831	0,360	Valid
7.	0,819	0,360	Valid
8.	0,753	0,360	Valid

Sumber: Data Kuesioner (2023)

Tabel 3. 3 Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas Dari Lingkungan Kerja Non Fisik

Item Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1.	0,932	0,360	Valid
2.	0,932	0,360	Valid

Sumber: Data Kuesioner (2023)

Tabel 3. 4 Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas Dari Lingkungan Kreativitas

Item Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1.	0,683	0,360	Valid
2.	0,569	0,360	Valid
3.	0,747	0,360	Valid
4.	0,785	0,360	Valid
5.	0,785	0,360	Valid
6.	0,827	0,360	Valid
7.	0,856	0,360	Valid
8.	0,842	0,360	Valid
9.	0,778	0,360	Valid
10.	0,795	0,360	Valid

Sumber: Data Kuesioner (2023)

2. Uji Reliabilitas

Sesuai Wahyu (2018) uji reliabilitas yakni alat guna menaksir suatu jajak pendapat yang yakni tanda dari suatu variabel. Sebuah survei seharusnya solid jika solusi seseorang guna pertanyaan tersebut dapat diandalkan maupun stabil dalam jangka panjang.

Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,889	Reliabel
X2	0,849	Reliabel
Y	0,920	Reliabel

Sumber: Data Kuesioner (2023)

Menurut hasil uji reliabilitas yang sudah diproses terhadap dua variabel dalam penelitian ini, maka diperoleh hasil dari skor Cronbach's Alpha adalah variabel LKF = 0,889, variabel LKNF = 0,849 dan variabel kreativitas = 0,920. Maka dari itu uji reliabilitas atas pernyataan dari dua variabel dalam pengkajian ini dapat dianggap reliabel sebab mempunyai nilai > 0,60. Setelah dilakukan pengujian melalui pemakaian aplikasi IBM SPSS maka hasil yang didapat di uji reliabilitas atas pengkajian ini hendak ditegaskan atas tabel yakni:

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Guna mengkaji kenormalan pada sebuah data dapat dilakukan melalui normal probability plot yakni:



Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data kuesioner yang diolah penulis (2023)

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.83591652
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.076
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Nilai residual berdistribusi normal karena titik berada di sekitar garis diagonal serta cenderung naik, serta dapat dilihat dari nilai asymp sig yakni $0,200 > 0,05$ yang bermakna data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Data dikatakan mengalami atau terjadi multikolinearitas bila nilai tolerance $> 0,1$ maupun jika dipahami atas skor VIF-nya < 10 . Tujuannya untuk menguji korelasi antar variabel. Berikut yakni hasil pengujian multikolinieritas atas pengkajian ini.

Coefficients^a

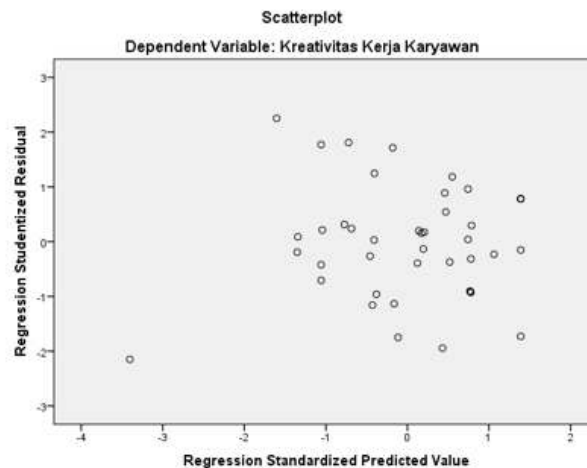
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.364	4.120		3.001	.005		
Lingkungan Kerja Fisik	.789	.220	.612	3.587	.001	.548	1.824
Lingkungan Kerja Non Fisik	.018	.674	.005	.027	.979	.548	1.824

a. Dependent Variable: Kreativitas Kerja Karyawan

Gambar 4. 2 Hasil Uji Multikolinearitas
 Sumber: Data kuesioner yang diolah penulis (2023)

Dilihat sehingga nilai *tolerance* pada semua variabel independen LKF serta LKNF yakni $0,548 > 0,10$ serta tingkat VIF $1,824 < 10$ sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas



Gambar 4. 3 Hasil Uji Heterokedastisitas
 Sumber: Data kuesioner yang diolah penulis (2023)

B. Uji Regresi Linear Berganda

Guna mengetahui pengaruh kualitas pelayanan (X) atas kepuasan pelanggan, sehingga dipakai kajian regresi linier berganda, yang diuji melalui SPSS versi 23.0. Berikut output dari kajian regresi linier berganda di pengkajian ini:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.364	4.120		3.001	.005		
Lingkungan Kerja Fisik	.789	.220	.612	3.587	.001	.548	1.824
Lingkungan Kerja Non Fisik	.018	.674	.005	.027	.979	.548	1.824

Gambar 4. 4 Output SPSS 23 Persamaan Regresi Linier Berganda
 Sumber: Data kuesioner yang diolah penulis (2023)

Sesuai output di atas maka :

$$Y = 12,364 + 0,789X_1 + 0,018X_2$$

1. Nilai konstan sebesar 12,364 menegaskan kalau jika variabel independen LKF serta non fisik bernilai konstan maupun nol maka kreativitas kerja pada karyawan yakni 12,364
2. Koefisien regresi variabel LKF (X1) yakni 0,789 menegaskan kalau segala peristiwa nampaknya penumbuhan LKF 1 satuan atas asumsi variabel lain bersifat konstan sehingga nilai kreativitas kerja karyawan meningkat yakni 0,789.
3. Koefisien regresi variabel LKNF (X2) yakni 0,018 menunjukkan kalau segala terjadinya peningkatan LKNF 1 satuan melalui asumsi variabel lain bermakna konstan sehingga nilai kreativitas kerja karyawan bertumbuh yakni 0,018.

C. Uji Hipotesis

1. Uji F

Hipotesis :

- a. H0 :Tidak nampak dampak lingkungan kerja (X) atas kreativitas kerja (Y) secara simultan
- b. H1 : Nampak dampa lingkungan kerja (X) atas kreativitas kerja (Y) secara simultan

Kriteria Pengujian :

- a. Jika Fhitung < Ftabel dilangsungkan penerimaan H0 serta penolakan Ha
- b. Jika Fhitung > Ftabel dilangsungkan penolakan H0 serta penerimaan Ha

Berikut hasil pengujian hipotesis secara simultan atas pengkajian ini :

Tabel 4. 1 Uji F Sumber: Data kuesioner yang diolah penulis (2023)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	582.704	2	291.352	11.851	.000 ^b
	Residual	958.830	39	24.585		
	Total	1541.533	41			

Sumber: Data kuesioner yang diolah penulis (2023)

- a. Dependent Variabel: Kreativitas Kerja Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, LKF

$$df_1 = k-1 = 3-1 = 2$$

$$df_2 = n-k = 42-3 = 39$$

$$F \text{ tabel} = 3,23809 \text{ (dicari melalui excel} = \text{FINV}(0,05;2;39))$$

Jika dilihat dari hasil output spss nilai t hitung sebesar 11,851 > 3,23809 dan nilai sig 0,000 < 0,05, yang bermakna H0 di tolak dan H1 diterima, maka secara bersama sama atau secara simultan variabel independen pada pengkajian ini yaitu LKF serta non fisik berpengaruh signifikan atas kreativitas kerja karyawan.

2. Uji T

Hipotesis :

Tabel 4. 2 Hasil Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.364	4.120		3.001	.005
Lingkungan Kerja Fisik	.789	.220	.612	3.587	.001
Lingkungan Kerja Non Fisik	.018	.674	.005	.027	.979

a. Dependent Variabel: Kreativitas Kerja Karyawan

Sumber: Data kuesioner yang diolah penulis (2023)

- a. Variabel LKF: dipahami atas tingkat t hitung sebesar 3,587 > 2,02269 (t tabel) serta tingkat signifikan yakni 0,001 < 0,05, artinya H₀ ditolak serta H₁ diterima, sehingga nampak dampak variabel LKF secara parsial atas kreativitas kerja karyawan .
- b. Variabel LKNF: dilihat atas tingkat t hitung yakni 0,027 < 2,02269 (t tabel) dan tingkat signifikan yakni 0,979 > 0,05, artinya H₀ diterima serta H₁ ditolak , maka tidak terdapat pengaruh variabel LKNF secara parsial atas kreativitas kerja karyawan

3. Koefisien Determinasi

Tabel 4. 3 Koefisien Deterinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.615 ^a	.378	.346	4.95836	1.969

a. Predictors: (Constant), LKNF, LKF

b. Dependent Variabel: Kreativitas Kerja Karyawan

Sumber: Data kuesioner yang diolah penulis (2023)

Karena ini regresi berganda kita melihat dari adjusted R square yaitu sebesar 34,6%, maka dampak LKF serta non fisik atas kreativitas kerja karyawan yakni 34,6% serta sisanya 65,4% di pengaruh variabel lain yang tidak ada guna pengkajian ini.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Sesuai hasil dari pembahasan atas dampak lingkungan kerja atas kreativitas kerja karyawan atas unit SSO Procurement and sourcing center PT Telekomunikasi Indonesia Japati Bandung sehingga bisa didapat kesimpulan yakni:

1. LKF memiliki skor rata-rata 86,58% dan bertanda positif dengan kategori sangat baik serta berpengaruh terhadap kreativitas kerja karyawan di unit SSO Procurement and sourcing center PT Telekomunikasi Indonesia Japati Bandung.
2. LKNF memegang skor rata-rata 91,155% skor bertanda positif dengan kategori sangat baik akan tetapi tidak tidak berpengaruh terhadap kreativitas kerja karyawan di unit SSO Procurement and sourcing center PT Telekomunikasi Indonesia Japati Bandung.
3. LKF serta LKNF bertanda positif serta berpengaruh secara simultan atas kreativitas kerja karyawan di unit SSO Procurement and sourcing center PT Telekomunikasi Indonesia Japati Bandung.
4. LKF serta LKNF bertanda positif hendak tetapi tidak berpengaruh secara parsial atas kreativitas kerja karyawan di unit SSO Procurement and sourcing center PT Telekomunikasi Indonesia Japati Bandung.

B. Saran Praktis

Sesuai atas hasil mengenai analisis serta kesimpulan yang didapat, sehingga terdapat beragam saran yang akan disajikan pengkaji pada pihak-pihak yang terlibat di atas pengkajian ini, di antaranya sebagai berikut:

1. unit SSO Procurement and sourcing center PT Telekomunikasi Indonesia Japati Bandung disarankan untuk tetap mempertahankan LKF (X1) memiliki skor rata-rata sebesar 86,58% melalui posisi sangat baik serta bertanda positif serta berpengaruh terhadap kreativitas kerja karyawan di unit SSOP PT Telkom Japati Bandung. Oleh karena itu peneliti memberikan saran agar unit SSOP Telkom Japati Bandung untuk secara rutin melakukan pemeriksaan terhadap setiap pegawai yang memiliki kinerja bagus untuk kepentingan pengembangan karir. Bukan hanya itu menurut Cintia & Gilang, (2016) bahwa LKF (X1) bukan hanya semua perihal mengenai kondisi berwujud fisik yang nampak di sekitar tempat kerja yang mampu berdampak atas seorang karyawan baik secara langsung serta secara tidak langsung di antaranya pencahayaan, pendingin ruangan, kursi, meja, temperatur, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, serta lainnya. Sebabnya disarankan juga untuk unit SSOP PT Telekomunikasi Indonesia Japati Bandung harus mempertahankan LKF (X1) dengan cara menambah lampu atau penerangan ruang kerja di setiap unit serta

memperbaiki lampu yang sudah mulai redup atau tidak layak pakai dengan menggantinya menggunakan lampu baru pada ruangan kerja agar para pegawai dapat bekerja dengan optimal dan merasa lebih nyaman pada saat melakukan pekerjaan, Memfasilitasi unit SSOP dengan menyediakan pendingin ruangan yang sesuai dengan kebutuhan agar terasa lebih sejuk, menyediakan tempat beribadah supaya pegawai dapat menjalankan ibadahnya masing-masing, menyediakan dapur bersih dan higienis untuk keperluan karyawan, memberikan fasilitas kursi, meja, sirkulasi udara yang dirancang nyaman mungkin untuk pegawai agar lebih produktif. Mendesain ruang kerja semenarik mungkin dengan perpaduan warna yang cocok agar menambah kegembiraan pegawai dalam bekerja. Menjaga agar ruang kerja tetap kondusif dan terhindar dari kebisingan yang berasal dari internal maupun eksternal yang dapat menghambat pekerjaan, menyediakan alat kantor seperti mesin printer, mesin fotokopi, alat tulis, dan lainnya guna mempermudah pegawai dalam bekerja. Menghimbau kepada seluruh *cleaning service* untuk membersihkan ruangan secara rutin demi kenyamanan pegawai di unit SSOP PT Telkom Japati Bandung.

C. Saran Teoritis

1. Untuk peneliti berikutnya, peneliti pada penelitian ini menyarankan agar menambah variabel berbeda yang tidak nampak atas pengkajian ini.
2. Penulis menyarankan agar peneliti selanjutnya menambahkan variabel prestasi kerja berupa hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu serta absensi. untuk mengetahui apakah kreativitas kerja karyawan di unit SSOP PT Telkom Japati Bandung berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Untuk peneliti berikutnya, jikalau ingin melakukan penelitian pada objek penelitian yang sama, maka penting agar lebih memperhatikan batasan atau kekurangan yang ada di dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Ashyar, R., & Bambang Hariyadi, dan. (2013). *Peningkatan Kreativitas dan Keterampilan Proses Sains Siswa melalui Penerapan Model Group Investigation Increasing Students Creativity and Science Process Skills through Group Investigation Model Implementation* (Vol. 1, Issue 2).
- Astuti, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41. <http://journals.synthesispublication.org/index.php/ilman>
- Azis, E., Prasetyo, A. P., Gustiyana, T. T., Putril, S. F., & Rakhmawati, D. (2019). The mediation of intrinsic motivation and affective commitment in the relationship of transformational leadership and employee engagement in technology-based companies. *Polish Journal of Management Studies*, 20(1), 54–63. <https://doi.org/10.17512/pjms.2019.20.1.05>
- BAB II TINJAUAN PUSTAKA A. Pengertian Manajemen dan Fungsi-fungsinya.* (n.d.).
- Budhi, N., Dharmas, S., & Noviani, N. (2017). *PENGARUH CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DAN CAPITAL INTENSITY TERHADAP TAX AVOIDANCE* (Vol. 18). www.bps.go.id
- Cahyani, E. N. (n.d.). *THE EFFECT OF E-PROCUREMENT IMPLEMENTATION, INTERNAL CONTROL SYSTEM, AND HUMAN RESOURCE QUALITY ON THE PROCUREMENT FRAUD PREVENTION.*
- Cintia, E., & Gilang, A. (n.d.-a). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KPPN BANDUNG I.*
- Cintia, E., & Gilang, A. (n.d.-b). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KPPN BANDUNG I.*
- Cintia, E., & Gilang, A. (n.d.-c). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KPPN BANDUNG I.*
- Ekonomi, F., Khairun Ternate, U., Ekonomika dan Bisnis, F., & Gadjah Mada Yogyakarta, U. (n.d.). *Zainal Abidin Marasabessy Budi Santoso.*
- Ernanda, D. (n.d.). *PENGARUH STORE ATMOSPHERE, HEDONIC MOTIVE DAN SERVICE QUALITY TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.*
- Falsafat, S., Benjamin, W., & Husnan, K. (n.d.). *Merosot Aura Kebangkitan Seni Politik.*
- Fatharani, R., Dwiyan, R., & Revansyah, M. (n.d.). *IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI DESA BERBASIS WEBSITE DI DESA GIRIHARJA KECAMATAN RANCAH.*
- Fauziah, N. (2013). PENGGUNAAN MEDIA BAHAN ALAM UNTUK MENINGKATKAN KREATIVITAS ANAK PG PAUD FIP Universitas Negeri Jakarta. In *Jurnal Ilmiah VISI P2TK PAUD NI* (Vol. 8, Issue 1).
- Febri dan Tri Sulistyani, D., Pengetahuan dan Pemahaman Peraturan Perpajakan, P., Pengetahuan Dan Pemahaman Peraturan Perpajakan, P., Pajak Dan Sanksi, P., Febri, D., & Tri Sulistyani, dan. (n.d.). *PERPAJAKAN TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK (Studi Pada Wajib Pajak Orang Pribadi di Wilayah KPP Pratama Kota Tegal).*
- Ferry Wibowo, S., Sazali, A., & Kresnamurti Rivai, A. P. (2016). THE INFLUENCE OF DESTINATION IMAGE AND TOURIST SATISFACTION TOWARD REVISIT INTENTION OF SETU BABAKAN BETAWI CULTURAL VILLAGE. In *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* | (Vol. 7, Issue 1). www.kemenpar.go.id/userfiles/Ranking%20pariwisata%202014%20final%281%29.pdf
- Fitra, R., Program, A., Magister, S., & Akuntansi, I. (n.d.). *DAN MINAT SEBAGAI VARIABEL MODERATING (SURVEI*

PADA MAHASISWA AKUNTANSI UNIVERSITAS JAMBI).

- Fitri, L. (2018). HUBUNGAN BBLR DAN ASI EKSKLUSIF DENGAN KEJADIAN STUNTING DI PUSKESMAS LIMA PULUH PEKANBARU. *Jurnal Endurance*, 3(1), 131. <https://doi.org/10.22216/jen.v3i1.1767>
- Fitriani, D., & Sudarwadi, D. (n.d.). *Volume 1 Nomor 1 Tahun 2018 LINGKUNGAN KERJA FISIK, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI GURU SMK NEGERI 1 MANOKWARI*.
- Handayani, M., Krisnanto, R. R., Anggriani, S., Ekonomi, F., Bisnis, D., Bhayangkara, U., Raya, J., & Trisakti, U. (n.d.). *Kinerja Karyawan Muslim pada Supermarket (X) di Bekasi Utara: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja*. <https://doi.org/10.29040/jiei.v9i1.8379>
- Handayani Manajemen, L. (n.d.). *Pengaruh Kualitas Produk, Harga dan Word Of Mouth Terhadap Keputusan Pembelian Produk Skincare Nature Republic pada Generasi Millennial Di Kota Medan*.
- Hermanto, H. (2016). Pengaruh Penerapan ISO 9001:2008 Terhadap Kepuasan Pelanggan (Pasien) Pada Balai Pengobatan PT. Kertas Leces (Persero) di Probolinggo. In *JURNAL ECOBUSS* (Vol. 4, Issue 1).
- Inas¹, S., & Rachmawati², I. (n.d.). *PENGARUH CITRA MEREK DAN HARGA PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MASKARA (STUDI PADA PELANGGAN MAYBELLINE DI INDONESIA) THE INFLUENCE OF BRAND IMAGE AND PRODUCT PRICE TOWARDS MASCARA PURCHASE DECISION (A STUDY ON MAYBELLINE CUSTOMERS IN INDONESIA)*. www.topbrand-award.com
- Indiyati, D., & Rahmatika, A. F. (2022). YUME : Journal of Management Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Manunggal Perkasa. *YUME : Journal of Management*, 5(3), 254–262. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.2719>
- Indrasari, M., Kerja, K., Kinerja, D., & Indd, K. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. www.indomediapustaka.com
- Indriani Suwondo, D., & Madio Sutowo, E. (n.d.). *HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN*. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135-144>
- Indriyani, S. (n.d.). *THE EFFECT OF JOB TRAINING AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN PT. PARADISE ISLAND FURNITURE*.
- Irawati, R., Stie, D., & Malang, M. (2018). PENGARUH PELATIHAN DAN PEMBINAAN TERHADAP PENGEMBANGAN USAHA KECIL. In *Jurnal JIBEKA* (Vol. 12, Issue 1).
- Iskarim, M. (2017). Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif MSDM dan Islam. In *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* (Vol. 2, Issue 2).
- Islamiati, D., & Mentara, H. (2019). HUBUNGAN DISMENOER PRIMER TERHADAP AKTIVITAS OLAHRAGA REMAJA PUTRI DI SMP NEGERI 1 BANAWA TENGAH. *Tadulako Journal Sport Sciences and Physical Education*, 7. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/PJKR/index>
- Jumarni Fithri, E., Ardiani, S., Widyastuti, E., Heru Farista, R., & Akuntansi Politeknik Negeri Sriwijaya Ekajf, J. (n.d.). *ANALISIS KOMPARATIF EFEKTIFITAS DAN EFISIENSI E-PROCEREMENT DALAM PROSES PENGADAAN BARANG DAN JASA*.
- Kadek, I., Sanjaya, E., & Indrawati, A. D. (n.d.). *PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PANDE AGUNG SEGARA DEWATA. kreativitas Menurut Cheung & Wong (2011)*. (n.d.).
- Kurniadi, F., Mirza Gayatri, A., & Ningtyas, S. I. (n.d.). *STRATEGI BAHASA PERSUASI DALAM MEMASARKAN KIMONO BOOKMARK SEBAGAI BENTUK PRAKTIK KEWIRUSAHAAN*.
- Kustinayanti, N. L. N., Komang, I., & Wiyasa, N. (2021). Korelasi Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *JP2*, 4(1), 179–191.
- Lumoly, S., Murni, S., & Untu, V. N. (2018). PENGARUH LIKUIDITAS, UKURAN PERUSAHAAN DAN PROFITABILITAS TERHADAP NILAI PERUSAHAAN (Studi pada Perusahaan Logam dan Sejenisnya yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia). In *Pengaruh Likuiditas..... 1108 Jurnal EMBA* (Vol. 6, Issue 3). www.kemenperin.go.id
- Marcus, S. D., Program, R., Bisnis, M., Manajemen, S., Bisnis, F., Ekonomi, D., Kristen, U., & Ji, P. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan sebagai variabel mediasi Pada Toko Emas di Pasar Atom Surabaya* (Vol. 10, Issue 1).
- Melyza, A., & Agus, R. M. (2021). SISWA TERHADAP PROSES PENERAPAN PEMBELAJARAN PENDIDIKAN JASMANI OLAHRAGA DAN KESEHATAN PADA PANDEMI COVID-19 DI SMA NEGERI 1 PADANG CERMEN. *Journal of Physical Education (JouPE)*, 2(1), 8–16.
- Ningsi, B. A., & Agustina, L. (2018). Analisis Kepuasan Pelanggan Atas Kualitas Produk dan Pelayanan Dengan Metode SEM-PLS. *Jurnal Statistika Dan Aplikasinya (JSA)*, 2(2).
- Permatasari, A., Amadea, C., Anggadwita, G., & Alamanda, D. T. (2019). An Integrated Human Resources Model in Manufacturing Companies: A Case of Indonesia. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 505(1). <https://doi.org/10.1088/1757-899X/505/1/012029>
- Prabaningtyas, K. E., & Djastuti, I. (2019). ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN FISIK DAN LINGKUNGAN NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Karyawan bagian Penunjang RSUD dr.Ashari Pematang). *DIPONEGORO JOURNAL OF*

- MANAGEMENT, 8(4), 1–12. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>
- Pusparani, M. (2021). *FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)*. 2(4). <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4>
- Ratnasari, E., & Astuti, P. B. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Ethical Leadership dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Guru dan Karyawan SMP Negeri 2 Sruweng). In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen* (Vol. 3, Issue 6). <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Risnawati Aryanto, U., Hendra Titisari, K., & Nurlaela, S. (n.d.). *Seminar Nasional IENACO-2018*.
- Rivalita, C., Ferdian, A., & Mitra Manajemen, J. (2020). *Chantika Rivalita 1) , Ary Ferdian 2) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI OUTSOURCE CLEANING SERVICE DI UNIVERSITAS TELKOM*. 4(4), 509–522.
- Rohida, L., Sos, S., Si, M., Sumber, D., & Manusia, D. (2018). Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. In *Leni Rohida Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia* (Vol. 6, Issue 1).
- Roy, M., Kusumawardhana, U., Sasanti, N., Sekolah, M., & Manajemen, T. (2020). *STRATEGI CEGAH TANGKAL JARINGAN TERORIS DALAM REKRUTMEN DAN SELEKSI PEGAWAI BARU PERTAMINA HULU ENERGI NUNUKAN COMPANY* (Vol. 17, Issue 2).
- Safani Sitorus, T. (n.d.). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* (Vol. 2021).
- Selly, J. B., Si, M., & Kes, M. (n.d.). *EVALUASI BIOMEKANIK POSTUR KERJA KARYAWAN UNIVERSITAS CITRA BANGSA MENGGUNAKAN METODE RAPID UPPER LIMB ASSESMENT (RULA) DAN NORDIC BODY MAP (NBM) PROPOSAL PENELITIAN DOSEN*.
- Sembiring, H. (2020). *PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SINARMAS MEDAN* (Vol. 13, Issue 1). www.jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id
- Suryani, I., Halimatussakhdiyah, ☒), Sofa, N., Manajemen, J. E., Ekonomi, F., Bisnis, D., Syiah Kuala, U., Niaga, J. A., & Jakarta, P. N. (n.d.). *PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGI TERHADAP PERILAKU INOVATIF*.
- Susanto, N. (2023). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PIZZA HUT DELIVERY TANGERANG SELATAN* (Vol. 6, Issue 2).
- Syifa, A. N., Shintia, A., & Pd, D. S. (n.d.). *THE ROLE OF FINANCIAL CAPABILITY AS A MEDIATOR FINANCIAL EDUCATION AND FINANCIAL SATISFACTION (STUDY CASE OF AGE OF PRODUCTIVE IN BODETABEK CITY)*.
- Titu, M. A. (2015). *Prosiding Seminar Nasional 9 Mei* (Vol. 176).
- Wahyu, A., & Kemenkes Surakarta Jurusan Fisioterapi, P. (n.d.). *Item number 3 (Thoraks value 301), Item number 4 (Lumbar value 489) Item number 5 (Pelvic 334)* (Issue 2).
- Widiyanti, W., Fitriani, D., & Sekretari dan Manajemen BSI Jakarta, A. (2017a). *Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok*. XVII(2).
- Widiyanti, W., Fitriani, D., & Sekretari dan Manajemen BSI Jakarta, A. (2017b). *Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok*. XVII(2).
- Widyaputri, P., & Sary, F. P. (2022). DIGITAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL COMMUNICATION TOWARD MILLENNIAL EMPLOYEES IN A TELECOMMUNICATION COMPANY. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 6(4), 157–167. <https://doi.org/10.22495/cgobrv6i4p15>
- Wijoyo STMIK Dharmapala Riau, H., & Girivirya STAB Negeri Sriwijaya, S. (2020). PENGARUH SEKOLAH MINGGU BUDDHA (SMB) TERHADAP PERKEMBANGAN FISIK-MOTORIK PESERTA DIDIK DI SMB SARIPUTTA BUDDHIST STUDIES PEKANBARU. *Jurnal Maitreyawira*, 1(1).
- Yulia, I. G. A., Jurusan, P., & Ekonomi, P. (n.d.). PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN HARGA TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PRODUK M2 FASHION ONLINE DI SINGARAJA TAHUN 2015. In *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJP)*.