



## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. ASTRA HONDA PEMATANGSIANTAR

<sup>1</sup>Wico J Tarigan, <sup>2</sup>Rosita Manawari Girsang, <sup>3</sup>Sri Martina

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Simalungun

ico180285@gmail.com

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the impact of the physical and non-physical work environment on employee performance at PT Astra Honda Pematangsiantar. 26 employees of PT Astra Honda Pematangsiantar participated in the study as respondents. A combination of questionnaires, interviews, and observation methods was used to collect data. The analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that the variables had a positive and significant effect. This shows that the physical (X1) and non-physical (X2) work environment used at PT Astra Honda Pematangsiantar is effective and has a significant effect on employee performance (Y). Based on the calculated value of R Square of 0.759 or 75.9 percent, the physical work environment (X1) and non-physical work environment (X2) affect the productivity variable (Y) around 75.9 percent and 75.9 percent, respectively. Variables not seen in this study have an impact on the remaining 24.1%. The work productivity of PT Astra Honda Pematangsiantar is strongly influenced by the physical and non-physical work environment.*

**Keywords:** *Physical Work Environment; Non-Physical Work Environment; Produktivitas.*

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kontribusi lingkungan kerja fisik dan tidak fisik terhadap kinerja pegawai pada PT Astra Honda Pematangsiantar. 26 pegawai PT Astra Honda Pematangsiantar berpartisipasi dalam penelitian sebagai responden. Kombinasi kuesioner, wawancara, dan metode observasi digunakan untuk mengumpulkan data. Teknik analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja baik fisik (X1) dan tidak fisik (X2) yang digunakan di PT Astra Honda Pematangsiantar efektif dan berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan perolehan nilai hitung R Square sebesar 0,759 atau 75,9 persen, lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja tidak fisik (X2) mempengaruhi variabel produktivitas (Y) masing-masing sekitar 75,9 persen dan 75,9 persen. Variabel yang tidak dilihat dalam penelitian ini berdampak pada 24,1% sisanya. Produktivitas kerja PT Astra Honda Pematangsiantar sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan tidak fisik.

**Kata kunci :** Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Produktivitas.

## **I. Pendahuluan**

Setiap bisnis memiliki tujuan yang harus dipenuhi, di antaranya pencapaian keuntungan besar yang akan membantu pencapaian tujuan lain yang dimiliki bisnis tersebut. Melalui penyediaan kesejahteraan karyawan, perusahaan dapat mencapai tujuan lainnya, termasuk pertumbuhan dan perkembangan, kelangsungan hidup, dan hubungan dengan kesejahteraan umum masyarakat. Dapat diketahui, kinerja pegawai meningkat ketika kebutuhan semua karyawan dipenuhi. (Nan Wangi, 2020)

Aktivitas dan energi manusia merupakan komponen penting dari setiap upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Energi inti dari setiap organisasi adalah orang - orangnya, dan mereka memainkan peran penting dalam mencapai tujuannya. Tidak ada fungsi yang dapat menggantikan sumber daya manusia. Pentingnya pengelolaan dan pemeliharaan sumber daya manusia diperkuat oleh fakta bahwa mereka sangat penting untuk mencapai tujuan bisnis. Dalam rangka menciptakan lingkungan yang nyaman bagi pekerja untuk bekerja, perusahaan memperhatikan lingkungan kerja karyawan di tempat kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja pegawai. (Ardhianti & Susanty, 2020)

Kinerja individu mampu terpengaruhi oleh macam faktor, dan tempat kerja adalah salah satunya. Salah satu hal yang paling dekat dengan manusia saat menjalankan profesinya adalah tempat kerja. Untuk memiliki efek positif pada kinerja seseorang, seseorang perlu memperhitungkan suasana di tempat kerja. Suasana kerja yang sesuai akan menumbuhkan rasa aman dan nyaman. Ada lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja tidak fisik di tempat kerja. Pegawai berfungsi sebagai titik kontak langsung

antara pelanggan dan bisnis. Saat karyawan bekerja dengan baik dan benar sesuai standar, atau bahkan melebihi standar, konsumen senang (Sebastian, 2019)

Penciptaan lingkungan kerja yang kondusif adalah salah satu dari beberapa variabel yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Lingkungan tempat kerja memiliki potensi untuk membentuk bagaimana seseorang berperilaku saat bekerja. Dengan kata lain, kondisi yang melingkupi seorang individu ketika mereka sedang bekerja, termasuk unsur-unsur fisik dan non - fisik, merupakan lingkungan kerja.

Karena lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan moral karyawan dan mengarah pada produktivitas dan kinerja yang lebih besar, masalah lingkungan tempat kerja perlu dipertimbangkan. Selain itu, lingkungan kerja yang positif dapat membantu seseorang berkinerja baik. Namun, saat menggunakannya, perhitungan yang tepat harus dilakukan untuk memastikan bahwa ruang kerja yang ditawarkan tidak menimbulkan beban keuangan atau materi yang tidak semestinya di kantor.

Lingkungan fisik yang buruk dapat membuat pekerja lebih rentan terhadap penyakit, lebih cepat stres, sulit berkonsentrasi, dan berkinerja lebih buruk. Kenyamanan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, antara lain seberapa panas, seberapa baik sirkulasi udara, seberapa ramai, seberapa bersih, dan seberapa keras. Antara lain, Pemeliharaan prasarana fisik, mis. Seperti selalu menjaga kebersihan, pencahayaan yang memadai, ventilasi, musik yang sehat, dan tata letak yang nyaman dapat berkontribusi pada tempat kerja yang nyaman.

Untuk mencapai tingkat produktivitas yang diinginkan, perusahaan harus

menekankan pada pengolahan lingkungan kerja. Dengan menghadirkan lingkungan kerja yang baik, dapat memenuhi tuntutan pegawai, yang akan berdampak besar pada produktivitas kerja. Pemimpin harus memiliki pengetahuan tentang lingkungan kerja yang direncanakan untuk organisasi agar dapat merencanakan tempat kerja secara efektif. Jika pimpinan menyadari faktor - faktor kritis yang akan mempengaruhi lingkungan kerja bagi karyawan, hal ini dapat dilakukan secara efektif.

Kinerja tenaga kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan non fisik. Produktivitas karyawan akan menurun jika para pekerja tidak dapat menumbuhkan suasana kerja yang positif di antara mereka sendiri. (Sedarmayati, 2008) Lingkungan kerja tidak fisik mencakup segala keadaan yang muncul sehubungan dengan kaitan kerja, baik kaitan dengan atasan, kaitan dengan teman kerja maupun kaitan dengan bawahan. (Wursanto, 2015) mendefinisikan lingkungan kerja tidak fisik sebagai “sesuatu yang mempengaruhi aspek psikologis lingkungan kerja”

Lingkungan memiliki potensi untuk menjalin hubungan kerja yang kuat antara penghuninya. Kinerja karyawan akan menderita sebagai akibat dari lingkungan kerja yang penuh tekanan, yang akan mencegah organisasi mencapai tujuannya.

Profesionalisme yang telah ditetapkan dan ditetapkan oleh Perusahaan dapat digunakan untuk menilai kualitas produksi. Kapasitas untuk menyelesaikan tugas merupakan tingkat profesionalisme seseorang sebagai pegawai. Produktivitas karyawan yang tinggi dapat ditunjukkan antara lain dengan peningkatan kualitas karyawan, penurunan absensi karyawan, penurunan perputaran tenaga kerja, dan

standar hidup yang lebih tinggi di tempat kerja, yang ditunjukkan dengan peningkatan tenaga kerja, kepuasan kerja lebih tinggi, lebih sedikit stres, dan kecelakaan kerja yang lebih sedikit.

Rasio output terhadap input untuk bisnis, industri, dan ekonomi secara keseluruhan disebut produktivitas. Oleh karena itu, kuantitas barang atau jasa (input) yang dibuat dari sekelompok sumber (input) merupakan ukuran produktivitas kelompok. Sedangkan menurut Kussrianto dalam (Sutrisno, 2012) Produktivitas adalah rasio antara hasil yang diperoleh dengan melibatkan sumber daya manusia per satuan waktu. Menurut (Wibowo, 2007) produktivitas ialah kaitan antara keluaran atau hasil kelompok dengan masukan yang dibutuhkan. Berdasarkan uraian yang diberikan di atas, dapat dipahami, berarti produktivitas ialah komparasi antara hasil yang diperoleh dengan pengorbanan yang dilakukan. Tidak hanya tenaga kerja tetapi juga faktor - faktor lain yang berkaitan dengan produksi seperti modal dan pengetahuan harus dikorbankan. Faktor yang menyebabkan kinerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja tidak fisik. (Rivalita & Ferdian, 2020). Menurut (Mangkunegara, 2013), Kinerja pegawai ialah capaian kerja atau hasil kerja, baik secara kualitas ataupun kuantitas, yang dibangun oleh sumber daya manusia untuk jangka waktu tertentu dalam pelaksanaan beban pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang bebankan. Hasil penelitian (Robbins, 2009), (Keit & Newstrom 2002), dan (Ainsworth et al, 2002), kinerja ialah keluaran interaksi antara kapasitas, motivasi, dan kemungkinan karyawan. Kemampuan dihasilkan melalui pengetahuan, kompetensi, dan keterampilan, tetapi motivasi diciptakan oleh interaksi

sikap dengan peluang dan faktor lingkungan. Kemungkinan mendorong kinerja karyawan dapat ditingkatkan jika semua aspek ini diperhitungkan oleh bisnis.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Guniar, 2015) setiap karyawan memiliki persepsi yang berbeda – beda mengenai lingkungan kerjanya, dan didapatkan hasil bahwa lebih dari separuh karyawan sudah merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya saat ini. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Rezita, 2014), didapatkan hasil bahwa semangat kerja dipengaruhi lingkungan kerja. Hasil penelitian lainnya yang dilaksanakan oleh (Handayani, 2015), diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja fisik dan tidak fisik berkontribusi signifikan dan simultan terhadap motivasi kerja pegawai. Menurut hasil penelitian, baik lingkungan kerja fisik dan tidak fisik memiliki dampak besar pada bagaimana orang termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka. Selain itu, setiap karyawan memiliki gagasan yang tidak sama tentang apa yang membuat lingkungan kerja menjadi baik atau buruk. karyawan

## II. Metode Penelitian

Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai suatu cara yang dilandaskan pada filosofi positivisme yang dipakai untuk mempelajari suatu populasi dan sampel tertentu, teknik pemilihan sampel dilakukan secara acak, teknik pengumpulan data memakai komponen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan maksud guna menguji hipotesis yang ditentukan (Sugiyono, 2017). Penelitian ini dipilih karena menggunakan pengukuran dan perhitungan matematis yang praktis/empiris, tidak memihak, dapat diukur, logis, dan metodis. Disebabkan data penelitian yang berupa angka dan analisisnya menggunakan

statistik, maka metode ini juga sering disebut sebagai metode kuantitatif.

Sebanyak 26 karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar yang menjadi populasi penelitian semuanya diikutsertakan. Oleh karena itu, sampel pada penelitian ini ialah seluruh populasi.

## III. Hasil dan Pembahasan

Peneliti mengolah data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang memuat 5 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja fisik (X1), 5 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja tidak fisik (X2), dan 6 pernyataan untuk variabel produktivitas (Y).

Tabel di bawah ini menunjukkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS tentang pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dan tidak fisik terhadap produktivitas karyawan:

Tabel 1. Hasil Analisis Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstand ardized Coeffici	Standa rdized Coeffi cients Beta
B		Std. Error	
1	(Constant)	2.758	2.428
	Lingkungan Kerja Fisik	1.193	.202
	Lingkungan Kerja Non	-.167	.172
			-.163

Sumber : data diolah (2021)

Akibatnya, berikut ini adalah persamaan regresi linier berganda untuk pengaruh lingkungan kerja fisik dan non-fisik terhadap kinerja:

$$Y = 2.758 + 1.193 X1 - 0.167 X2$$

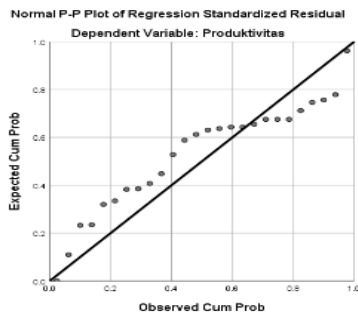
Berdasarkan persamaan di atas, semua variabel independen (X1 dan X2) memiliki koefisien bi positif, yang menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh langsung terhadap variabel Y

(produktivitas). Dua faktor dengan kontribusi relatif terbesar adalah X1 (lingkungan kerja fisik) dan X2 (lingkungan kerja tidak fisik).

Dalam regresi linier berganda, ini dikenal sebagai BLUES (Best Linear Unbiased Estimates) atau oleh beberapa asumsi regresi berganda tradisional. Hanya efektivitas model regresi yang diuji dengan uji asumsi konvensional.

**Normalitas**

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Jika data menyebar dan maju ke arah garis diagonal, model regresi memenuhi kriteria normalitas.



Gambar 1. Normalitas

Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS Versi 26

Gambar di atas menunjukkan bahwa model regresi mengikuti asumsi-asumsi di atas, menunjukkan bahwa data didalam model regresi penelitian ini secara umum normal.

**Multikolinearitas**

Dipakai untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki kaitan yang signifikan menurut model regresi. Faktor inflasi varians, kadang-kadang dikenal sebagai VIF, digunakan sebagai ukuran evaluasi. Ini dievaluasi dengan memeriksa nilai faktor varians, yang tidak boleh lebih besar dari 4 atau 5.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan	.369	2.707
Lingkungan Kerja Non Fisik	.369	2.707

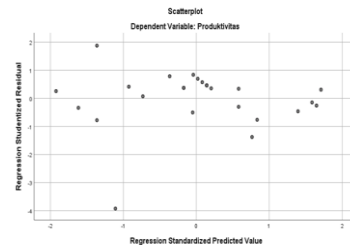
a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data primer hasil olah SPSS Versi 26

Tidak terdapat multikolinearitas pada dua variabel independen pada penelitian ini merupakan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja tidak fisik yang memiliki nilai varians inflasi (Varian inflation factor/VIF) yang kurang dari 4 dan 5.

**Heterokedastisitas**

Heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan ada tidaknya suatu pertidaksamaan varians dari residual data lain dalam model regresi. Ketika ada banyak variasi varians residual, ini dikenal sebagai heteroskedastisitas. Homoskedastisitas adalah varians residual dari satu penelitian ke pengamatan berikutnya.



Gambar 2 Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS Versi 26

Titik-titik pada gambar di atas tersebar secara random, tidak membuat pola yang berbeda atau tersusun, dan tersebar baik diatas ataupun dibawah nilai sumbu Y

**Uji parsial (Uji t)**

Tingkat signifikansi estimasi koefisien korelasi (rxy) yang akan diuji dengan menggunakan uji t. Berikut ini adalah hipotesis parsial :

Ho = 0 (tidak berpengaruh signifikan kontribusi lingkungan kerja fisik

dan lingkungan kerja tidak fisik pada produktivitas kerja karyawan).

Ha =  $p \neq 0$  (berpengaruh signifikan antara pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja tidak fisik pada produktivitas kerja pegawai

Tabel 3. Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1.136	.268
Lingkungan Kerja Fisik	5.912	.000
Lingkungan Kerja Non Fisik	-.969	.343

Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS Versi 26

Jika dilihat tabel uji t diatas telah diketahui tentang variable lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) produktivitas (Y) diperoleh t hitung sebesar 5.912 dengan probabilitas sig 0,000 < dari  $\alpha = 0,05$ , lingkungan kerja tidak fisik (X<sub>2</sub>) terhadap terhadap produktivitas (Y) diperoleh t hitung - 0,969 dengan probabilitas - 0,969 > 0,05. Artinya hipotesis nol (Ho) tidak terbukti, dan dapat disimpulkan bahwa pada PT Astra Honda Pematangsiantar lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) berpengaruh cukup besar pada produktivitas (Y), sedangkan lingkungan kerja tidak fisik (X<sub>2</sub>) tidak memiliki dampak seperti itu. (Y). Hal ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) yang diterapkan di PT Astra Honda Pematangsiantar tidak efektif.

**Uji F**

Aturan tersebut menyatakan bahwa Ho ditolak jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova lebih kecil atau sama dengan 0,05, tetapi H<sub>0</sub> akan diterima jika nilai probabilitas lebih besar atau sama dengan 0,05. Informasi berikut diperlukan untuk memverifikasi teori di atas:

Tabel 4. Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

	Sum of Model Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	185.757	2	92.879	36.271	.000 <sup>b</sup>
Residual	58.896	23	2.561		
Total	244.654	25			

Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS Versi 26

Nilai Fhitung pada tabel sebelumnya adalah 36,271, dan tingkat signifikansinya adalah 0,000 yang dapat dihitung dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima, menunjukkan bahwa pada level = 0,05, baik lingkungan kerja fisik maupun tidak fisik berkontribusi signifikan pada produksi (Y).

**Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji determinasi, yaitu yang dijelaskan berikut ini, dapat dipakai untuk menentukan seberapa besar atau berapa persentase lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja tidak fisik (X<sub>2</sub>) berdampak pada produktivitas pegawai (Y):

Tabel 5. Uji Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 <sup>a</sup>	.759	.738	1.600

Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS Versi 26

Sekitar 75,9 persen variabel produktivitas (Y) terpengaruhi oleh lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja tidak fisik, persis dengan nilai R Square yang diketahui sebesar 0,759 atau 75,9 persen (X<sub>2</sub>). Variabel yang tidak dilihat dalam pengamatan ini berdampak pada 24,1% sisanya.

Temuan tes menunjukkan bahwa Y dipengaruhi oleh semua variabel independen, termasuk lingkungan kerja fisik

dan tidak fisik (produktivitas pegawai). Jelas dari hasil penelitian yang telah dibahas sebelumnya bahwa lingkungan kerja baik fisik maupun tidak fisik mempengaruhi secara keseluruhan maupun parsial terhadap produktivitas karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar.

Variabel lingkungan kerja fisik (X1) diketahui memiliki thitung sebesar 5,912 dan probabilitas sig 0,000 dari = 0,05, sedangkan variabel lingkungan kerja tidak fisik (X2) memiliki thitung sebesar -0,969 dan probabilitas -0,969 > 0,05. Artinya hipotesis nol (Ho) tidak terbukti, dan dapat disimpulkan bahwa pada PT Astra Honda Pematangsiantar lingkungan kerja fisik (X1) berkontribusi cukup besar terhadap produktivitas (Y), sedangkan lingkungan kerja tidak fisik (X2) tidak memiliki dampak seperti itu. (Y).

Hal ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) PT Astra Honda Pematangsiantar saat ini sudah baik dan berdampak signifikan terhadap produktivitas karyawan.

#### IV. Kesimpulan

Kesimpulan berikut dapat diambil dari temuan analisis, yang telah dibahas sebelumnya:

1. Lingkungan kerja fisik memiliki dampak yang besar terhadap produktivitas dan kinerja karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar. Oleh sebab itu, jika lingkungan kerja fisik diperbaiki atau ditingkatkan, maka Produktivitas karyawan di tempat kerja juga akan meningkat. Di sisi lain, produktivitas akan turun jika lingkungan kerja non-fisik buruk atau memburuk
2. Kinerja dan produktivitas karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja tidak fisik. Oleh karena

itu, apabila lingkungan kerja tidak fisik baik atau semakin baik maka produktivitas pegawai PT Astra Honda Pematangsiantar akan meningkat. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak fisik atau menurun, maka produktivitas kinerja karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar akan menurun

3. Produktivitas karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar terpengaruh secara signifikan oleh lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja tidak fisik. Oleh sebab itu, produktivitas dapat tumbuh jika lingkungan kerja baik fisik ataupun tidak fisik tinggi atau berkembang.

#### Daftar Pustaka

- AA. Anwar PrabuMangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ainsworth, M. (2002). *Managing Performance, Managing People*. Australia: Pearson Education Australia.
- Ardhianti, U., & Susanty, A. I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan Di Jajarta. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(3). <https://doi.org/10.31869/me.v6i3.2131>
- Bode Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode, & Lucky O.H Dotulong. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1570–1580.
- Davis, Keith, and Newstrom, John, W. (2002). *Organizational Behavior At Work*. New York: Mc Graw - Hill.
- Guniar, J. (2015). *Persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja di dinas pendidikan kabupaten klaten*. UNY.

- Handayani, D. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Di Istana Hotel Jember. *Universitas Jember*.
- Jayaweera, T. (2014). Impact of work enviromental factors on job performance, mediating role of work motivation: A study of hotel sector in england. *International Journal of Business and Management Science*, 10(3), 271–278.
- Nan Wangi, V. K. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis* 7(1), 40–50. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.407>
- Nitisemito, A. (1991). Manajemen Personalia. In *Ghalia Indonesia*. Retrieved from [http://senayan.iain-palangkaraya.ac.id/index.php?p=show\\_detail&id=10563](http://senayan.iain-palangkaraya.ac.id/index.php?p=show_detail&id=10563)
- Putri, F. A., Agung, S., Suharti, T., & Kusumah, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivsi Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(4), 389-396.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)
- Rezita, R. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 14(2), 1–10.
- Rivalita, C., & Ferdian, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Outsource Cleaning Service Di Universitas Telkom. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(4), 509–522. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i4.361>
- Robbins, S. P. dan T. A. (2009). Perilaku Organisasi, Edisi 12 Buku 1. In *Jakarta: Salemba Empat*.
- Sebastian, E. (2019). Fisik Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Di Hotel Sumi Semarang. *Jurnal Hospitaly Dan Manajemen Jasa*, 7(2), 239–253. Retrieved from <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/10211>
- Sedarmayati. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, H., Hamid, D., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Atria & Konferensi Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 31(1), 158–166.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sutrsino. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manuia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tarigan, V., & Tarigan, W. J. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Kantor Cabang Pematangsiantar : Analysis Of Organizational Culture And Job Satisfaction That Affect Emoloyee Performance In The Bank Mega Branch Office Trading Siantar. *Jurnal Edueco*, 3(2), 38-50



- Virgiyanti, & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh Pt. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 55–60.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wursanto. (2015). Dasar-Dasar Ilmu Komunikasi. *Yogyakarta: ANDI*, 4(2), 339.