

## ANALISIS LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN (PERSERO) CABANG JIMBARAN

YUANDA PUSPITA<sup>1)\*</sup>, SUKA SANJAYA<sup>2)</sup>, TERISTIYANI WINAYA<sup>3)</sup>

Program Studi Manajemen Bisnis Internasional, Politeknik Negeri Bali

*nimadeyuandapuspitasari@gmail.com (corresponding)*

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Jimbaran. Bertujuan untuk mencari tahu pengaruh dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karya. Populasi pada penelitian adalah seluruh karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Jimbaran berjumlah 40 orang dan diminta untuk mengisi kuesioner skala Likert 6 poin yang berisi 31 pernyataan. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, analisis korelasi, analisis linear berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil analisis data menunjukkan lingkungan kerja fisik pada PT. Pegadaian (persero) Cabang Jimbaran berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dilihat dari hasil uji t dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000. Sementara lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan dilihat dari hasil uji F dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja Fisik; Lingkungan Kerja Non Fisik; Kinerja Karyawan; PT Pegadaian

### ABSTRACT

*This research was conducted to analyze the physical work environment and non-physical work environment on employee performance at PT. Pegadaian (Persero) Jimbaran Branch. Aims to find out the influence of the physical work environment and non-physical work environment on employee performance. The population in the study were all employees at PT. Pegadaian (Persero) Jimbaran Branch numbered 40 people and were asked to fill out a 6-point Likert scale questionnaire containing 31 statements. Data analysis techniques use descriptive statistical analysis, correlation analysis, multiple linear analysis, determination tests and hypothesis tests. The results of data analysis show the physical work environment at PT. Pegadaian (Persero) Jimbaran Branch has a positive and significant influence on employee performance, seen from the results of the t test with a significance value of 0.000. Meanwhile, the non-physical work environment also has a positive and significant effect on employee performance as seen from the results of the t test with a significance value of 0.001. The physical work environment and non-physical work environment have a simultaneous influence as seen from the results of the F test with a significance value of F of 0.000.*

**Keywords:** Physical Work Environment; Non-Physical Work Environmen; Employee Performance; PT Pegadaian

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam organisasi bisnis dan menjadi aset paling krusial. Di era persaingan bisnis yang ketat, perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Darmawan (2018), upaya meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling penting karena keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia. Kinerja karyawan memang menjadi fokus perhatian pemerintah dan seluruh departemen perusahaan. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja dapat dipahami karna menyangkut efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya

manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. meningkatkan kinerja karyawan adalah hal yang harus dilakukan oleh setiap pemimpin perusahaan.

Berbagai upaya dilakukan dengan tujuan setiap karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Karena itu untuk mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan, kita harus memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerjanya. yang mendalam dan pada akhirnya karyawan akan memiliki kinerja yang baik. Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena manusia dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik untuk mencapai hasil yang optimal apabila didukung dengan kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nisa' Ulul Mafra (2019) di PT Pegadaian Cabang Palembang menemukan pengaruh positif dan signifikan dari kedua jenis lingkungan kerja tersebut. Namun, penelitian lain oleh Nanda Aulia Pangestuti (2020) di Pabrik Suka Rasa Bakery dan Ilham Safar serta Abdul Samad A (2019) di PT Trans Kalla Makassar menunjukkan hasil yang berbeda terkait dampak lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan.

Salah satu industri yang berkembang pesat adalah jasa keuangan, yang penting bagi pengusaha dan pegawai. PT Pegadaian (Persero) Cabang Jimbaran, sebuah BUMN di sektor keuangan Indonesia, menghadapi tantangan kinerja karyawan akibat lingkungan kerja yang kurang baik, baik fisik maupun non fisik. Observasi awal menunjukkan capaian target KPI tahunan sudah baik, tetapi capaian harian masih di bawah standar. Data monitoring OSL (*Out Standing Loan*) dari Oktober hingga Desember 2023 menunjukkan variasi capaian, dengan beberapa bulan melebihi target dan beberapa di bawahnya. Hal ini mencerminkan perlunya peningkatan dalam manajemen kinerja karyawan di PT Pegadaian Cabang Jimbaran untuk memastikan pencapaian target yang konsisten dan optimal.

Berdasarkan pengamatan langsung di PT Pegadaian Cabang Jimbaran, lingkungan kerja fisik yang kurang baik terlihat dari kerusakan fasilitas seperti AC yang tidak berfungsi dengan baik dan ruangan kerja yang kecil, menyebabkan kenyamanan karyawan berkurang. Di samping itu, lingkungan kerja non fisik juga menghadapi masalah, seperti adanya *gap* sosial antara atasan dan bawahan, serta hubungan vertikal yang kurang baik. Kurangnya komunikasi efektif juga mempengaruhi kelancaran perencanaan tugas, terlihat dari keterlambatan dalam memproses dokumen-dokumen terkait pencairan pinjaman.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Jimbaran?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Jimbaran?
3. Apakah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Jimbaran?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh secara positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Jimbaran.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Jimbaran.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Jimbaran.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian statistik deskriptif kuantitatif. Menurut Azizah (2023) Metode penelitian deskriptif kuantitatif adalah suatu metode analisis statistik yang digunakan untuk memberikan gambaran atau deskriptif tentang data yang dikumpulkan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Jimbara dengan pengambilan sampel menggunakan sampel sampling jenuh atau istilah

lainnya sensus. Menurut Sugiyono (2008) metode sampling jenuh atau istilah lainnya sensus merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner dengan skala likert 6 point yang terdiri dari 6 = Sangat Setuju, 5 = Setuju, 4 = Sedikit Setuju, 3 = Sedikit Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju dan 1 = Sangat Tidak Setuju. Menurut Kriyantono (2014), opsi netral atau ragu-ragu memiliki kecenderungan seseorang dapat memilih jawaban di tengah. Opsi netral atau raguragu memiliki makna ganda dan tidak memberikan jawaban, sehingga pada penelitian ini dihilangkan. Kemudian menurut Budiaji (2013), indeks validitas dan reliabilitas akan lebih baik jika menggunakan skala 1-6 dibandingkan skala 1-4.

Variabel pada penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ). Pengujian instrumen dilakukan dengan cara uji validitas dan uji reliabilitas. Setelah itu dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Menurut Ghozali (2018), analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independent yaitu lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Serta teknik analisis lainnya menggunakan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji hipotesis dengan bantuan aplikasi SPSS 26.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mempunyai nilai nilai signifikansi dibawah 0.05 dan nilai *person correlation* lebih dari 0,03 maka pernyataan tersebut dikatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel		<i>Pearson Correlatio</i>	Nilai Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ )	LKF 1	0,752	0,000	Valid
	LKF 2	0,688	0,000	Valid
	LKF 3	0,685	0,000	Valid
	LKF 4	0,927	0,000	Valid
	LKF 5	0,840	0,000	Valid
	LKF 6	0,900	0,000	Valid
	LKF 7	0,843	0,000	Valid
	LKF 8	0,909	0,000	Valid
	LKF 9	0,788	0,000	Valid
	LKF 10	0,601	0,000	Valid
Lingkungan Kerja Nonfisik ( $X_2$ )	LKN 1	0,887	0,000	Valid
	LKN 2	0,819	0,000	Valid
	LKN 3	0,829	0,000	Valid
	LKN 4	0,868	0,000	Valid
	LKN 5	0,919	0,000	Valid
	LKN 6	0,858	0,000	Valid
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	KK 1	0,872	0,000	Valid
	KK 2	0,872	0,000	Valid
	KK 3	0,883	0,000	Valid
	KK 4	0,895	0,000	Valid
	KK 5	0,851	0,000	Valid
	KK 6	0,885	0,000	Valid
	KK 7	0,876	0,000	Valid
	KK 8	0,803	0,000	Valid
	KK 9	0,877	0,000	Valid
	KK 10	0,763	0,000	Valid
	KK 11	0,912	0,000	Valid
	KK 12	0,892	0,000	Valid
	KK 13	0,898	0,000	Valid
	KK 14	0,930	0,000	Valid
	KK 15	0,903	0,000	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

## b. Uji Reliabilitas

Hasil dari perhitungan menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* masing – masing variabel lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan kerja nonfisik (X2) dan kinerja karyawan (Y) pada kuesioner lebih besar dari 0,6 maka kuesioner yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,931	Reliabel
Lingkungan Kerja Nonfisik (X2)	0,929	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,977	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

## Hasil Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan dibantu software SPSS 26, menggunakan data *unstandardized residual*. Hasil pengujian dengan menggunakan metode *one sample kolmogorov-smirnov (one sample K-S) test* dengan signifikansi 0.200 (Asymp. Sig. (2-tailed)) yang lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal dan layak untuk digunakan.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.24844497
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.094
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber: Data diolah, 2024

### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas didapat bahwa nilai VIF sebesar 3,870 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,258	3,870
Lingkungan Kerja Nonfisik (X2)	0,258	3,870

Sumber: Data diolah, 2024

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji glejser dan dari tabel dibawah nilai signifikansi sudah lebih dari 0.05 sehingga data pada penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig.
Lingkuangan Kerja Fisik	0,667
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,598

Sumber: Data diolah, 2024

## Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,903	3,813		1,548	0,130
Lingkungan Kerja Fisik	0,865	0,155	0,583	5,582	0,000
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,907	0,239	0,397	3,795	0,001

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasar tabel 4 diatas, maka peramaan regresi yang didapat yaitu:  $Y = 5,903 + 0,865X_1 + 0,907X_2 + e$   
 Berdasarkan persamaan regresi tersebut maka penjelasannya:

- Nilai constant ( $\alpha$ ) yang diperoleh sebesar 5,903 artinya jika variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik bernilai 0, maka besarnya tingkat kinerja karyawan yang terjadi adalah sebesar 5,903.
- Nilai koefisien variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) sebesar 0,865, artinya bahwa setiap kenaikan variabel lingkungan kerja fisik satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0,865 dengan asumsi bahwa variabel lain dari model regresi adalah tetap.
- Nilai koefisien variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) sebesar 0,907, artinya bahwa setiap kenaikan variabel lingkungan kerja non fisik satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0,907 dengan asumsi bahwa variabel lain dari model regresi adalah tetap.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 <sup>a</sup>	.896	.890	4.362

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil analisis tabel tersebut didapatkan nilai R Square sebesar 0,896 atau 89,6%. Ini mengindikasikan bahwa kemampuan variabel independen, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, dalam mempengaruhi variabel dependen, yaitu kinerja karyawan, mencapai 90%. Sementara itu, sisanya sebesar 10% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

#### a. Uji t

**Tabel 6. Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,903	3,813		1,548	0,130
Lingkungan Kerja Fisik	0,865	0,155	0,583	5,582	0,000
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,907	0,239	0,397	3,795	0,001

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan analisis dari tabel yang disajikan, variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) menunjukkan nilai signifikansi t sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05), hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Jimbaran. Dengan nilai t sebesar 5,582, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Jimbaran, semakin meningkat juga kinerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) menunjukkan nilai signifikansi t sebesar 0,001. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05), sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_2$ ) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Jimbaran. Dengan nilai t sebesar 3,792, dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Jimbaran, semakin meningkat pula kinerja karyawan.

#### b. Uji F

**Tabel 7. Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6041.853	2	3020.926	158.788	.000 <sup>b</sup>
Residual	703.922	37	19.025		
Total	6745.775	39			

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis dari tabel tersebut, variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki nilai signifikansi F sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05), maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dengan nilai F sebesar

158,788 berarti variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Jimbaran.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan variabel lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga  $H_1$  diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik semakin meningkat pula kinerja karyawan. Semakin baiknya lingkungan kerja fisik yang meliputi kondisi penerangan yang mencukupi, penggunaan warna, kebersihan, temperatur tempat kerja, penerangan, fasilitas dan musik dalam bekerja mampu meningkatkan pencapaian kinerja karyawan dalam bekerja diperusahaan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga  $H_2$  diterima. Pengaruh yang terjadi pada lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) lebih sedikit dibanding dengan pengaruh dari lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ). Lingkungan kerja non fisik adalah hubungan kerja antar karyawan dan atasan, yang diperhatikan karena memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima yang menunjukkan bahwa secara simultan, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik mempengaruhi Kinerja Karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa baik Lingkungan Kerja Fisik maupun Non Fisik memiliki peran yang signifikan dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Semakin baik kondisi Lingkungan Kerja fisik dan Non Fisik, semakin tinggi pula kinerja karyawan, sedangkan penurunan kondisi Lingkungan Kerja fisik dan Non Fisik dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya perhatian terhadap kedua aspek lingkungan kerja ini dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Jimbaran, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Jimbaran. Artinya semakin baik lingkungan kerja fisik maka kinerja karyawan diperusahaan juga akan semakin meningkat.
2. Lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) berberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Jimbaran. Artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik diperusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Artinya semakin baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik maka kinerja karyawan diperusahaan akan semakin meningkat. Variabel yang mempunyai pengaruh lebih besar yaitu variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ).

### **Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka saran dari peneliti yaitu:

1. Diharapkan karyawan lebih berfokus pada kolaborasi efektif dengan rekan kerja melalui berbagai ide dan saling bekerja sama.
2. Diharapkan untuk pimpinan menyediakan fleksibilitas kerja dan dorong keseimbangan hidup-kerja untuk meningkatkan kebahagiaan dan produktivitas karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Azizah Nurul. (2013). *Metode Logi Penelitian 1; Deskriptif Kuantitatif*. Bandung: Cv. Media Sains Indonesia. Edisi ke 1.
- Budijaji. (2013). *Skala Pengukuran Dan Jumlah Respon Skala Likert*. Jurnal Ilmu Pertanian dan Perikanan. 2(2).
- Darmawan, R.B. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, stress kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT.BPRS Sukowati Seragen)*. Doctoral dissertation, IAIN Salatiga.

- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ilham Safar dan Abdul Samad A. (2019). *Peran Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik dan Keadilan Interaksional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Departemen Marketing Communication PT Trans Kalla Makasar*. Buku Prosiding Seminar Nasional Sains, 1(1).
- Kriyantono. (2014). *Teknik praktis riset komunikasi*. Jakarta: Pranada Media. Edisi ke 7
- Nanda Aulia Pangastu. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery*. Jurnal Manajemen, 10(2).
- Nisa' Ulul Mafra. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisk dan Non Fisik Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Palembang*. Jurnal Ecoment Global, 4(1).
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.