

**THE INFLUENCE OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON JOB
SATISFACTION OF MAS RAHAYU BATUJAJAR STORE EMPLOYEES**

**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Toko
Mas Rahayu Batujajar**

Sela Eudia Siregar¹, Mochamad Vrans Romi²

Universitas Jenderal Achmad Yani Cimahi, Indonesia^{1,2}

selaedia_20p168@mn.unjani.ac.id¹, vransromi@gmail.com²

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of the physical work environment on employee job satisfaction at the Rahayu Batujajar mas shop. The research instruments used have passed validity and reliability tests. Data collection was carried out through interviews and questionnaires with employee respondents. Participation in this research involved 80 respondents using data collection techniques field research with simple random sampling. Data analysis uses a quantitative descriptive approach, validity testing, reliability testing and simple linear regression with the help of software statistik diprogram of social science (SPSS) version 27. These two hypotheses were strengthened by a one-party test of acceptance and rejection between the physical work environment on employee job satisfaction. These results indicate that the physical work environment has a positive effect on employee job satisfaction. The findings of this research can provide benefits for companies and management as consideration in making decisions regarding the physical work environment and job satisfaction.

Keywords: Physical Work Environment, Job Satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di toko mas Rahayu Batujajar. Instrumen penelitian yang digunakan telah melewati uji validitas dan reliabilitas. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara serta kuesioner terhadap responden karyawan. Partisipasi dalam penelitian ini melibatkan 80 responden dengan menggunakan teknik pengumpulan data *field research* dengan *simple random sampling*. Analisis data menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, uji validitas, uji reliabilitas dan regresi linear sederhana dengan bantuan *software statistik program of social science* (SPSS) versi 27. Dari kedua hipotesis ini diperkuat dengan uji satu pihak penerimaan dan penolakan antar lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini menandakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan manajemen sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan mengenai lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan ingin mencapai tujuan tertentu, yaitu memperoleh keuntungan. Setiap bisnis harus mampu memanfaatkan sumber daya manusianya dengan sebaik mungkin untuk mencapai tujuannya. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada seberapa baik sumber daya manusia menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus digunakan dengan sebaik mungkin untuk memberikan

output terbaik bagi perusahaan (Eri Susan, 2019).

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan saat meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah kepuasan kerja. Perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja karyawan karena, jika ditinjau dari perspektif karyawan, kepuasan kerja akan menghasilkan perasaan menyenangkan saat bekerja, dan jika ditinjau dari perspektif perusahaan, kepuasan kerja akan menghasilkan peningkatan produktivitas, perbaikan, dan kualitas.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan hidup adalah kepuasan kerja, karena sebagian besar waktu seseorang dihabiskan di tempat kerja. Faktor-faktor yang menyebabkan karyawan merasa tidak puas termasuk kurangnya feedback, supervisor yang tidak memadai, kurangnya kesempatan untuk berpartisipasi, dan kurangnya pujian dari atasan atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik. Kesuksesan bisnis sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan karyawannya. Ada beberapa faktor pendorong di lingkungan kerja perusahaan, salah satunya adalah lingkungan kerja fisik, yang akan mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Kerja karyawan mendorong peningkatan kualitas karyawan sehingga mereka dapat memenuhi kewajiban mereka.

Menurut Aries & Efidiyana, (2020) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja”. Lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penelitian ini dilakukan di Toko mas wilayah Batujajar. Toko emas merupakan tempat di mana karyawan seringkali terlibat dalam berbagai aktivitas yang memerlukan konsentrasi tinggi, seperti menangani barang berharga, berinteraksi dengan pelanggan, dan menjaga keamanan. Oleh karena itu, kondisi lingkungan kerja fisik, seperti pencahayaan, suhu ruangan, kebisingan, layout toko, dan kualitas udara, dapat berpotensi mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan kesejahteraan karyawan.

Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman atau tidak mendukung dapat mengakibatkan penurunan kepuasan kerja dan peningkatan stres.

Menurut laporan di <https://ekonomi.bisnis.com/read/20210508/257/1391941/pasar-industri-perhiasan-indonesia-ternyata-tak-sampai-2-persen>, menteri industri melaporkan bahwa ekspor industri perhiasan emas turun US\$0,49 miliar dari tahun sebelumnya. Penurunan ini disebabkan oleh kondisi global yang disebabkan oleh pandemi COVID-19. Selain itu, ada faktor lain yang berkontribusi pada penurunan ini, yaitu kurangnya pengetahuan karyawan atau sumber daya manusia tentang jumlah emas dan perhiasan yang tersedia. Menurut Stanley & Remiasa (2022), ada 53 toko emas di Pasar Atom dan Pasar Atom Mall, yang dianggap dapat menangani aspek sumber daya manusia ini. 53 toko emas ini menyediakan berbagai model emas berstandar internasional. Bentuk toko emas yang ideal jelas berkontribusi pada kesuksesan Toko Emas Tirta Indah. Jadi, peneliti ingin melihat bagaimana karyawan bekerja di beberapa toko emas di Pasar Atom. Mereka menggunakan sistem operasional di mana karyawan menggambar perhiasan dan tukang membuat perhiasan dengan model baru dan lama. Variabel independen adalah lingkungan kerja fisik, dan variabel dependen adalah kepuasan karyawan.

Pada perusahaan toko Mas Rahayu Batujajar hasil rata-rata yang didapatkan oleh perusahaan ini mengalami kenaikan di setiap tahunnya. Hal ini terjadi karena kurangnya kepuasan kerja karyawan yang akan menimbulkan dampak banyaknya permasalahan di lingkungan perusahaan. Kondisi lingkungan kerja

fisik yang ada di dalam perusahaan ini menarik perhatian bagi peneliti untuk diteliti karena banyaknya karyawan yang keluar masuk dari perusahaan akibat kesibukan masing-masing.

Tabel 1. Data Keluar Masuk Karyawan Toko Mas Rahayu Batujajar Pada Tahun 2021.

BULAN	MASUK	KELUAR	JUMLAH	PERSENTASE (%)
Dec-20			85	
Jan-21	5	4	86	0.4
Feb-21	9	7	98	0.7
Mar-21	6	2	102	0.2
Apr-21	2	9	95	0.9
May-21	2	4	93	0.4
Jun-21	0	13	80	1.3
Jul-21	5	6	79	1.6
Aug-21	3	10	72	1.0
Sep-21	5	8	69	0.8
Oct-21	4	2	71	0.2
Nov-21	7	4	74	0.4
Dec-21	8	5	77	0.5
Σ	56	74		
RATA-RATA				1.6

Sumber : Toko mas rahayu, 2021

Tabel 2. Data Keluar Masuk Karyawan Toko Mas Rahayu Batujajar Pada Tahun 2022

BULAN	MASUK	KELUAR	JUMLAH	PERSENTASE (%)
Dec-21			77	
Jan-22	2	5	74	0.5
Feb-22	2	1	75	0.1
Mar-22	1	0	76	0.1
Apr-22	8	2	82	0.2
May-22	0	0	82	0
Jun-22	0	1	81	0.1
Jul-22	3	2	82	0.2
Aug-22	5	2	85	0.2
Sep-22	2	0	87	0.2
Oct-22	4	2	89	0.2
Nov-22	5	2	92	0.2
Dec-22	3	0	95	0.3
Σ	40	17		
RATA-RATA				0.5

Sumber : Toko mas rahayu, 2022

Hasil dari Tabel 1.1 diatas data keluar masuk karyawan pada Toko Mas Rahayu Batujajar pada tahun 2021-2022 dapat terlihat kesenjangan yang terlihat dari jumlah karyawan keluar pada tahun 2022 lebih banyak dari tahun 2021. Data terakhir diperoleh pada akhir bulan Desember yaitu tahun 2022 sebanyak 17 karyawan keluar sedangkan di tahun 2021 akhir karyawan keluar sebanyak 74 karyawan. Dari data keluar masuknya karyawan dari tahun 2021 sampai dengan 2022 mengalami peningkatan sebesar 0.5% dari tahun 2021 sebesar 1.6 dan 2021 sebesar 0.5% semakin besar keluar masuknya karyawan maka semakin menimbulkan kerugian bagi toko karena jika dibiarkan

begitu saja toko keluar masuknya karyawan dapat membawa kerugian, mulai dari aspek finansial hingga memburuknya kualitas toko. Aspek negatif yang akan dirasakan oleh perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Susahnya mencari pengganti karyawan yang keluar tersebut dari segi kualitas.
2. Tingginya biaya pergantian karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Karyawan yang tinggal di perusahaan akan mengalami terganggunya dengan perginya rekan kerjanya yang berprestasi tersebut dan juga reputasi perusahaan dimata masyarakat makna tidak baik.

Toko Mas Rahayu Batujajar adalah toko perhiasan yang berada di Jalan Pasar Batujajar Barat, Kecamatan Batujajar Kabupaten Bandung Barat. Toko ini merupakan salah satu toko perhiasan terbesar di wilayah Batujajar yang mempunyai beberapa cabang. Perasaan puas yang dirasakan konsumen terhadap kepuasan karyawan yang diberikan merupakan faktor utama bagi Toko Mas Rahayu Batujajar ini dalam mencapai tujuannya.

Beberapa hasil observasi dan pra-survey yang telah dilakukan peneliti di Toko Mas Rahayu Batujajar pada bagian ruangan utama tempat kerja yang kurang luas. Karyawan seringkali mengeluh karena karyawan tidak leluasa disaat karyawan melakukan aktivitas dan dapat membahayakan karyawan jika terjadi kesalahan, serta tempat istirahat yang kurang memadai. Lingkungan kerja fisik dapat dilihat dengan semua keadaan di sekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi fisik dari tempat kerja di mana pekerja melakukan tugas-tugas mereka. Menurut (Nitisetimo Nan Wangi, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik diartikan segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan beban tugas, contohnya seperti penerangan, temperatur udara, keamanan, kebersihan, ruang gerak, musik, dan lain-lain. Menurut (Stanley & Remiasa, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu berbentuk fisik yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. kepuasan kerja tersebut dapat menimbulkan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap apa yang sudah karyawan terhadap pekerjaannya di dalam perusahaan.

Menurut (Yohanes Ronaldo Ngazo & Honorata Ratnawati Dwi Putranti, 2022). indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1. Pencahayaannya yang cukup tetapi tidak menyilaukan di ruang kerja akan meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Sirkulasi udara di ruang kerja yang cukup akan menyehatkan. Ini sangat penting untuk ruang kerja yang penuh dengan orang.
3. Kebisingan yang mengganggu konsentrasi, seseorang tidak senang mendengarkan suara bising karena dianggap sebagai gangguan.
4. Penggunaan warna yang dapat mempengaruhi jiwa manusia. Bukan hanya warna yang diperhatikan, tetapi

juga komposisi warna.

5. Kelembaban Udara yaitu banyaknya air dalam udara, yang biasanya ditunjukkan dalam bentuk persentase. Temperatur udara berhubungan atau mempengaruhi kelembaban.
6. Fasilitas yang membantu karyawan melakukan pekerjaan mereka.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang dirasakan oleh karyawan terhadap pandangan pekerjaannya yang dilakukan di sebuah organisasi apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan (Wiliandari, 2019). Menurut (Sutrisno, 2019) "Kepuasan Kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis" Sedangkan menurut (Handoko (2020:193), 2020) "kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja."

Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Menurut (Rovinda & Syarifuddin, 2021) mengatakan kepuasan kerja memiliki beberapa indikator-indikator, diantaranya lainnya:

1. Gaji adalah jumlah uang yang diterima seseorang atas pekerjaan yang dilakukan, terlepas dari apakah

- pekerjaan tersebut sesuai dengan haapan dan sesuai dengan kebutuhan.
2. pekerjaan itu sendiri berarti apakah pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan harapan karyawan atau tidak.
 3. Rekan kerja adalah istilah yang mengacu pada orang yang berinteraksi dengan teman di tempat kerjanya saat melakukan pekerjaannya. Interaksi ini dapat menunjukkan apakah rekan kerjanya menyenangkan atau sebaliknya.
 4. Atasan adalah seseorang yang memiliki hak untuk memberikan perintah kepada karyawannya saat mereka bekerja.
 5. Promosi memungkinkan seseorang merasa memiliki peluang untuk berkembang dalam organisasi.
 6. Lingkungan kerja berarti tempat dimana karyawan bekerja, baik itu nyaman atau tida. Lingkungan kerja dapat dilihat dari aspek fisik, seperti pencahayaan, kursi, meja, dan lain-lain, serta aspek non-fisik seperti hubungan antar karyawan.

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif. penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang berpusat pada analisis fenomena atau kenyataan, yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel dengan mengumpulkan data dalam bentuk skor atau angka. Pendekatan ini digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Objek penelitian yang telah ditetapkan dalam penelitian ini karyawan di toko mas Rahayu Batujajar. Sementara variabel dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja

Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan menggunakan *simple random*

sampling. Studi ini melibatkan sampel seluruh karyawan. Dalam penelitian ini, menetapkan jumlah sampel 80 orang. Data primer bersumber dari kuesioner yang diisi oleh para karyawan untuk mengetahui tanggapan terhadap variabel. Sementara data sekunder diperoleh dari studi literatur, jurnal sebelumnya, buku, dan artikel lainnya. Kuesioner akan didistribusikan secara langsung ke semua sampel penelitian melalui formula *Google Form* sehingga peneliti dapat memperoleh tanggapan secara langsung dan cepat.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Berikut hasil rekapitulasi profil responden yang di dapatkan dari hasil pengumpulan data sebagai berikut:

Tabel 3. Profil Responden

NO	KETERANGAN	JUMLAH	(%)
1	Usia		
	17 - 24 Tahun	43	53,8%
	25 - 40 Tahun	37	46,2%
	JUMLAH	80	100%
2	Jenis Kelamin		
	Perempuan	47	58,8%
	Laki-Laki	33	41,2%
	JUMLAH	80	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan toko mas rahayu batujaja. Data yang terkumpul melibatkan 80 responden., dimana mayoritas adalah Wanita (58,8%) dan Laki-Laki (41,2%) . Penjelasan ini penting karena berkaitan dengan tanggapan yang diberikan oleh karyawan toko mas terhadap seluruh pertanyaan dalam kuesioner, yang mencerminkan karakteristik geografis, demografis.

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

No	Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Hasil Reliabilitas
Pencahayaan di ruang kerja (X1a)			
1	Kecukupan penerangan di ruang kerja karyawan	0,580	
2	Kecukupan penerangan di ruang kerja karyawan	0,667	
Kelembaban udara (X1b)			
1	kelembaban di dalam ruang kerja karyawan	0,699	

No	Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Hasil Reliabilitas
2	Kelembaban di dalam toilet karyawan	0,694	0,841
	Sirkulasi udara di ruang kerja (X1c)		
1	Kelancaran sirkulasi udara di dalam ruang kerja karyawan	0,779	
2	Kelancaran sirkulasi udara di toilet karyawan	0,684	0,841
	Kebisingan (X1d)		
1	Kebisingan yang ditimbulkan pengendara	0,583	
1	Suasana warna untuk meningkatkan rasa nyaman dari dalam ruang kerja karyawan	0,695	0,841
	Fasilitas (X1f)		
1	Ketersediaan wifi atau jaringan yang lancar di dalam ruang kerja	0,533	
2	Ketersediaan tempat istirahat	0,573	0,914
	Gaji (Y1a)		
1	Kesesuaian memberikan gaji sesuai dengan standar yang berlaku	0,768	
2	Kesesuaian tunjangan hari raya sesuai waktu yang telah ditentukan	0,746	0,914
	Pekerjaan itu sendiri (Y1b)		
1	Kesesuaian pekerjaan	0,482	
2	Pekerjaan yang didukung fasilitas	0,722	0,914
	Rekan kerja (Y1c)		
1	Kelancaran rekan kerja		
2	Kerjasama rekan kerja memberikan solusi		0,914
	Atasan (Y1d)		
1	Mempunyai motivasi kerja yang tinggi	0,682	
2	Memberikan saran, kritik dan pendapat karyawan bawahan	0,750	0,914
	Promosi (Y1e)		
1	Kelayakan kenaikan jabatan dalam perusahaan	0,829	
2	Kesempatan terbuka dipromosikan	0,833	0,914
	Lingkungan kerja (Y1f)		
1	Hubungan rekan kerja dengan yang lainnya	0,762	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner valid karena r hitung dari setiap pernyataan lebih besar dari rtabel, yaitu 0,2199. Ini menunjukkan bahwa alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini memiliki kemampuan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Selanjutnya, berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, instrumen lingkungan kerja fisik memiliki nilai cronbach alpha 0,841, sedangkan instrumen kepuasan kerja memiliki nilai cronbach alpha 0,914.

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Toko Mas Rahayu Batuajar

Berdasarkan hasil uji asumsi penelitian (Ghozali, 2018), uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi 0,064 lebih dari 0,05, yang menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Selanjutnya, uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerabilitas 1,000 lebih dari 0,10 dan nilai VIF 1,000 lebih dari 10, yang menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara variabel independen pada penelitian ini atau gejala multikolinearitas. Ini menunjukkan bahwa ketidaknyamanan dari variabel dan residual tidak terjadi dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Toko Mas Rahayu Batuajar

Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja fisik X terhadap kepuasan kerja Y karyawan Toko Mas Rahayu Batuajar peneliti melakukan perhitungan melalui analisis koefisien determinasi untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variabel independen. Jika nilai *R Square* mendekati 0, maka semakin lemah variabel independen dalam menjelaskan hubungan variabel dependen. Jika nilai *R Square* mendekati 1, maka variabel independen lebih banyak membantu menjelaskan hubungan variabel dependen. Nilai *R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,804 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Toko Mas Rahayu sebesar 80,4% dan memiliki pengaruh yang signifikan. Sementara 19,6% disebabkan oleh variabel luar yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan diskusi yang dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal berikut: (1) Tanggapan responden terhadap pelaksanaan lingkungan kerja fisik yang diterapkan oleh Toko Mas Rahayu termasuk dalam kriteria **sangat baik**. (2) Kepuasan karyawan Toko Mas Rahayu Batujajar termasuk dalam kriteria **puas**. (3) Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap keputusan kerja karyawan Toko Mas Rahayu berpengaruh baik secara parsial maupun simultan: (a) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap keputusan karyawan Toko Mas Rahayu Batujajar. (b) Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Mas Rahayu yang termasuk kedalam kriteria **pengaruh tinggi**.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, S. (2020). The Role of Physical Work Environment and Work Stress in Affecting Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 529–535. <http://ijmmu.comhttp://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1962>
- Alfin, & Simanjuntak, J. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Global Welindo Batam. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(5), 1–10.
- Aries, W., & Efidiyana. (2020). Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan_Sedarmayanti 2011. *Manivestasi*, 2, 181–191.
- Ayu, I. (2021). Pasar industri perhiasan Indonesia. *Bisniscom*. <https://ekonomi.bisnis.com/read/20210508/257/1391941>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). The Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance of PT. Hasta Multi Sejahtera Cikarang. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 1(1).
- Bangsa, B., Tgk, J., Di, C., & Aceh, B. (2019). *ISSN 2086 – 1397 Volume I Nomor I Januari-Juni 2010 | 45: Vol. I*.
- Eri Susan. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Hasibuan, M.S.P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*, 210. DOI: <https://doi.org/10.34007/ebmsj.vli1.3>
- Hilmawan. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan sebagai Variabel Mediasi pada Toko Emas di Pasar Atom Surabaya. *Agora*, 10(1).
- Hilmawan, I. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wildwood Cikande Kabupaten Serang. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56.
- Hutomo, A., Marditama, T., Limakrisna, N., Sentosa, I., Lee, J., & Yew, K. (2020). *Green Human Resource Management, Customer Environmental Collaboration and the Enablers of Green Employee Empowerment: Enhancing an Environmental*

- Performance*.1(2),358–372.
<https://doi.org/10.38035/DIJEFA>
- Jayanti, A., & Ratnasari, S. L. (2019). *the Effect of Work Motivation on Employee Performance of Pt. Pln Batam*. 8(2), 372–385.
- Kerja, P. L., Kerja, E., Kerja, D. A. N. D., Yantika, Y., Herlambang, T., Rozzaid, Y., Ekonomi, F., & Muhammadiyah, U. (2018).
- Manulang, 2010 dalam Latifaf 2021. (2023). *Jurnal ekonomi integra. Jurnal Ekonomi Integra*, 13(2), 351.
<http://journal.stieip.ac.id/index.php/iga>
- Manurung, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Emerald Garden Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek Issn. 2550-0414*, 4(3), 5–24.
- Melani, A. (2019). Pasar atom, pusat perbelanjaan terbesar di Surabaya. *Liputan6*.
<https://www.liputan6.com/surabaya/read/4034750>
- Muhamad Ardiansyah Pratama, M. B. (n.d.). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor dprd kota bima. *JMCBUS:Journal of Management And Creative Business*, 1(4), 398–412.
- Nitisetimo Nan Wangi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. 3(1), 287–298.
- Prabowo , A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sugar Industri Kim Ii Kecamatan Percut Sei Tuan Deli Serdang. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(1), 01–07.
- <https://doi.org/10.55606/jumbiku.v3i1.1070>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Rovinda, P. S., & Syarifuddin, S. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Pati. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 5(1), 56–71.
<https://doi.org/10.25139/jiabi.v5i1.3734>
- Stanley, S., & Remiasa, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan sebagai Variabel Mediasi pada Toko Emas di Pasar Atom Surabaya. *Agora*, 10(1), 121–131.
- Utami, F. R. P. H. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94.
- Wantoyo, Stanley, and Macus Remiasa. (2022). “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan sebagai Variabel Mediasi pada Toko Emas di Pasar Atom Surabaya.” *Agora*, vol. 10, no. 1.
- Yantika et Al., (2018) The Effect Of Work Environment, Work Ethos,and Work Discipline To Employee Performance. 4/2 (174-188).

Yohanes Ronaldo Ngazo, & Honorata Ratnawati Dwi Putranti. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Di Pt Kharisma Asia Makmur. *Jurnal Riset Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 1(2), 11–29.
<https://doi.org/10.56444/soshumdi.k.v1i2.21>