

***THE EFFECT OF PHYSICAL AND NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENTS  
ON THE JOB SATISFACTION OF TEACHERS AT XYZ VOCATIONAL SCHOOL***

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA  
NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMK XYZ**

**Putri Nazwa Nur Saniyyah<sup>1</sup>, Dian Lestari<sup>2</sup>**

Universitas Jenderal Achmad Yani<sup>1,2</sup>

[putrinazwa\\_21p209@mn.unjani.ac.id](mailto:putrinazwa_21p209@mn.unjani.ac.id)<sup>1</sup>, [dianlestari@mn.unjani.ac.id](mailto:dianlestari@mn.unjani.ac.id)<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*The rise in teacher absenteeism at SMK XYZ during the 2023–2024 academic year highlights potential issues within the school's work environment. This situation appears to influence teachers' overall job satisfaction. Therefore, the purpose of this research is to examine the effect of independent variables, namely the physical and non-physical work environment, on the dependent variable, which is teachers' job satisfaction. The research employed a descriptive and associative quantitative approach, with data gathered through observation sheets, questionnaires, and interviews involving 32 teacher respondents at SMK XYZ. Data were analyzed using multiple regression analysis along with the coefficient of determination formula. The findings indicate that both the physical and non-physical work environment individually exert a positive and significant influence on teachers' job satisfaction. Moreover, when considered simultaneously, these independent variables contribute substantially to enhancing teachers' job satisfaction. This research underscores the importance of creating a secure and comfortable work environment, both physically and socially, to support improvements in teacher performance.*

**Keywords:** *Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Job satisfaction.*

**ABSTRAK**

Meningkatnya tingkat ketidakhadiran guru di SMK XYZ yang terjadi pada tahun ajaran 2023-2024 menunjukkan adanya potensi permasalahan dalam lingkungan kerja yaitu sekolah. hal tersebut ternyata memengaruhi rasa kepuasan kerja para guru. Studi ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat keberpengaruhannya antara variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik kaitannya dengan variabel dependen yaitu tingkat kepuasan kerja yang dialami guru. Studi ini merupakan studi kuantitatif deskriptif dan asosiatif. Data studi dikumpulkan menggunakan lembar observasi, kuesioner, dan wawancara terhadap 32 orang responden yang merupakan guru SMK XYZ. Rumus analisis regresi berganda data penelitian dan rumus koefisien determinasi dilakukan untuk menganalisis data. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh baik dan positif berkenaan dengan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan Guru. Semua variabel independen studi ini berupa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berkontribusi dengan besar berkenaan dengan munculnya peningkatan tingkat kepuasan kerja guru. Studi ini mampu memberikan penekanan untuk menumbuhkan suasana lingkungan bekerja yang aman dan nyaman dalam bentuk fisik dan sosial guna mengembangkan tingkat kinerja para guru.

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

**PENDAHULUAN**

Pendidikan berperan strategis dalam membangun peradaban masyarakat dan berguna dalam menentukan arah masa depan generasi muda. Melaluinya, setiap individu akan dapat menggali dan terus mengembangkan kapasitas dirinya dengan maksimal. Salah satu aspek yang patut diperhatikan guna mengoptimalkan tingkatan kualitas pendidikan yaitu melalui peningkatan standar tenaga pengajar yang dapat memengaruhi proses belajar mengajar. Tenaga pendidik bertanggung jawab

penuh dalam upaya mengoptimalkan pendidikan yang dilakukannya yaitu melalui kegiatan pengajaran, memberi bimbingan, arahan, pelatihan, memberikan nilai dan memperbaiki pembelajaran dengan mengevaluasinya (Safitri & Santoso, 2022).

Guru dituntut melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan guna menciptakan pembelajaran yang baik. UU No. 14 Tahun 2005 berkenaan dengan Guru dan Dosen lah yang mengindikasikan standar kerja untuk ditaati oleh Guru. Tepatnya pada pasal 35 ayat (1) UU No.14/2005

yang berisi hal tersebut. Peraturan itu menuliskan beban kerja yang harus diampu Guru seperti membuat rencana pembelajaran, melakukan pengimplementasian rencana, dan memberikan nilai pada hasil belajar peserta didiknya. Kemudian guru juga membimbing dan melatih peserta didiknya. Terakhir, guru hendaknya melaksanakan tugas tambahan lainnya. Beban-belan kerja tersebut hendaknya dilaksanakan dengan maksimal.

Selain guru, manajemen sekolah juga perlu diperhatikan. Karena manajemen sekolah yang baik dapat mengefektifkan kinerja sekolah sehingga mutu dapat ditingkatkan dan dapat bersaing dengan sekolah-sekolah lain. Manajemen sekolah yang baik dapat dicapai dengan cara merancang sebuah lingkungan tempat bekerja yang nyaman ditempati. Lingkungan pekerjaan yang positif akan berdampak pada kepuasan pendidik. Pendidik dengan kepuasan kerja baik akan membuatnya mejadi pribadi yang aktif, penuh semangat, dan berprestasi tinggi (Sutrisno, 2023).

Kepuasan dalam bekerja dapat mengindikasikan sebuah afek positif yang dialami pekerja ketika mereka sedang menjalankan tugas (Robbins & Judge, 2015:46). Terdapat korelasi hubungan antara kepuasan kerja dengan absensi kehadiran (Afandy, 2018). Semakin tinggi tingkatan rasa kepuasan kerja yang dialami, maka ketidakhadiran pekerja akan semakin rendah, begitu pula sebaliknya. Hal tersebut juga tercermin dari hasil wawancara dengan beberapa Guru SMK XYZ. Mengacu dari hasil wawancara tersebut terdapat fenomena yang mengindikasikan bahwa setiap bulannya masih terdapat kasus ketidakhadiran Guru tanpa keterangan, kemudian tak jarang juga banyak Guru yang seringkali izin dengan alasan yang tidak diketahui. Hal tersebut tentunya patut untuk diperhatikan oleh pihak sekolah. Berikut adalah data absensi Guru SMK XYZ:

Tabel 1.1 Data Ketidakhadiran SMK Budi Bakti Utama

No	Bulan	Tahun	Jumlah Tidak Hadir
1.	Januari	Genap 2023/2024	8
2.	Februari		22
3.	Maret		5
4.	April		21
5.	Mei		10
6.	Juni		1
Total			62
7.	Juli	Ganjil 2024/2025	8
8.	Agustus		10
9.	September		3
10.	Oktober		5
11.	November		1
12.	Desember		-
Total			27
Total Ketidakhadiran			89

Sumber: Rekap Absensi Guru SMK Budi Bakti Utama

Pada tabel diatas berkenaan dengan data ketidakhadiran guru SMK XYZ, dari data tersebut dapat menjadi salah satu tanda yang menunjukkan adanya masalah ketidakpuasan, dimana apabila kepuasan kerja menurun maka ketidakhadiran meningkat begitu pula sebaliknya. Rasa tidak puas yang dialami seseorang ketika dirinya sedang bekerja dapat memicu timbulnya tindakan yang agresif, misalnya dengan melakukan tindakan membolos dan tindakan lainnya yang berkesan menghindari aktivitas Sutrisno (2012).

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua. Lingkungan pertama yaitu lingkungan kerja fisik yang krusial untuk diperhatikan. Hal tersebut karena lingkungan ini dapat mendukung dan menjadi kontributor bagi para pekerja agar mereka merasa puas saat bekerja. Sehingga berdampak pada para pekerja yang lebih bersemangat untuk segera menyelesaikan pekerjaan yang diberikan (J.Rauan & Tewel, 2019). Lingkungan kerja fisik juga berdampak pada tingkatan rasa puas saat kerja bagi para pekerja. Ketidak maksimalan dalam mewujudkan lingkungan kerja fisik dapat memengaruhi timbulnya rasa tidak semangat dalam bekerja yang dialami pegawai. Berdasarkan pra survei yang dilakukan dengan wawancara kepada beberapa guru diketahui bahwa masih terdapat lingkungan kerja fisik yang kurang memadai di SMK XYZ, dimana

fasilitas yang kurang memadai tersebut seperti letak meja guru yang berdempetan sehingga menyulitkan untuk bergerak, posisi dapur yang berada tepat di sebelah ruang guru dimana hal tersebut mengganggu kenyamanan guru dengan adanya suara, aroma yang ditimbulkan dari aktivitas di dapur. Disamping itu, terdapat lorong menuju ruang guru dengan kondisi yang kumuh dan terdapat beberapa barang yang tidak seharusnya berada di lorong tersebut. Kemudian diketahui pula kondisi toilet yang kurang nyaman dimana toilet kurang bersih dan tidak rapi.

Lingkungan kerja non fisik sendiri terdiri dari sebuah hubungan yang terjalin diantara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja lainnya yang berada pada satu tempat kerja yang sama (Sedarmayanti, 2017:115). Lingkungan tersebut dapat juga meliputi hubungan karyawan dengan pihak manajemen dan cara manajemen memperlakukan karyawannya (Hasibuan, 2017). Penjelasan tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan Guru SMK XYZ yang menyatakan bahwa terdapat lingkungan yang dirasa kurang nyaman bagi guru. Misalnya kurangnya apresiasi kerja dari kepala sekolah kepada guru atas pekerjaan tambahan yang dikerjakan, kurangnya keharmonisan sesama guru, dan kurang baiknya proses komunikasi serta hubungan kerja.

## **KAJIAN TEORI**

Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki kontribusi yang besar sebagai faktor eksternal sehingga mampu memengaruhi tingkatan rasa kepuasan kerja guru. Penelitian sebelumnya oleh Taufiq et al. (2023) mengindikasikan bahwasannya lingkungan bekerja yang baik dapat memberikan pengaruh yang signifikan terkait hubungannya dengan tingkatan kepuasan bekerja dari para pegawai. Hal ini dapat mengindikasikan

bahwa menciptakan sebuah lingkungan kerja yang dapat memberikan keamanan, kenyamanan, dan keharmonisan adalah sebuah langkah awal dan penting guna meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai.

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Semua sarana prasarana pekerjaan yang bisa dipergunakan oleh para pegawai, dimana sarana prasarana tersebut berdampak pada proses pelaksanaan pekerjaan yang akan dilakukan adalah definisi lingkungan kerja fisik (Sutrisno, 2010). Lingkungan kerja fisik, letaknya berada di dalam tempat kerja dan dapat mempengaruhi kinerja dari karyawannya (Kurniati & Jaenab, 2020). Lingkungan kerja fisik ini bisa memberi dampak pada tingkatannya rasa kepuasan bekerja seorang pegawai (Sedarmayanti, 2011).

### **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik didefinisikan sebagai kebutuhan karyawan dalam bekerja yang berbentuk abstrak atau tak berwujud fisik, tetapi tetap berdampak pada kinerja mereka (Sedarmayanti, 2011). Lingkungan kerja ini mencakup jalinan interpersonal diantara para karyawan, hubungan atasan dengan bawahan, suasana kerja, budaya organisasi, serta dukungan emosional yang tersedia di tempat kerja (Hasibuan, 2017). Keadaan lingkungan kerja non fisik apabila mampu memberi kenyamanan dan keamanan dapat menaikkan tingkat kepuasan kerja para pegawai sehingga berdampak pada tercapainya tujuan organisasi (Taufiq et al, 2023).

### **Kepuasan Kerja**

Rasa puas dalam bekerja atau kepuasan kerja didefinisikan sebagai sebuah afeksi yang dialami karyawan berkaitan dengan pekerjaannya, bagaimana keadaan disituasi kerja, terjalin tidaknya kerjasama diantara para karyawan, seberapa banyak upah yang diterima, dan lainnya yang masih

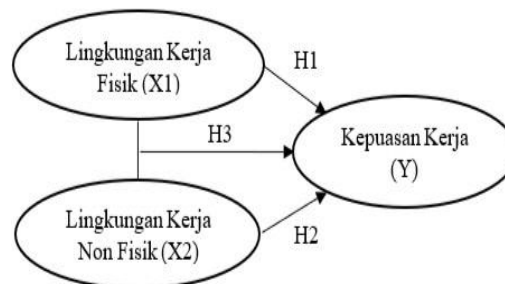
berhubungan dengan aspek fisik dan emosional (Sutrisno, 2023). Kepuasan dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari sikap emosional yang ditampakan, seperti rasa senang dan cinta pada pekerjaan yang ditekuni (Hasibuan, 2017). Sikap ini juga bisa dilihat dari tingginya rasa moral saat bekerja, timbunya semangat kedisiplinan, dan motivasi untuk berprestasi dalam bekerja. Tingginya kepuasan kerja akan menimbulkan munculnya sikap positif dari para karyawan. Misalnya muncul perasaan dan tingkah laku untuk menjaga kualitas pekerjaan yang sedang ditekuni sebagai bentuk penghormatan dalam meraih nilai strategis pada pekerjaan (Afandi, 2018).menekankan bahwa kepuasan kerja merupakan respons emosional positif yang muncul ketika seseorang merasa senang dalam menjalankan tugasnya, yang biasanya tercermin dari kedisiplinan, semangat tinggi, dan produktivitas yang terjaga. Sementara itu, Sutrisno (2023) menjelaskan bahwa persepsi karyawan terhadap pekerjaannya terbentuk dari beragam faktor, seperti lingkungan kerja, interaksi sosial di tempat kerja, kompensasi yang diterima, serta kondisi fisik dan psikologis yang menyertainya.

## METODE PENELITIAN

Studi ini dilakukan melalui metode kuantitatif dengan mempergunakan dua pendekatan yaitu deskriptif dan asosiatif. Data primer studi ini didapatkan langsung oleh peneliti di SMK XYZ. Studi ini secara spesifik menggunakan variabel independen X1 berupa lingkungan kerja fisik dan X2 berupa lingkungan kerja non fisik, sedangkan variabel dependennya yaitu Y berupa kepuasan kerja. Jenis data yang digunakan ialah kuantitatif dengan menggunakan dua jenis pengumpulan data menurut asal usul sumbernya yaitu data studi berbentuk primer data studi berbentuk sekunder. Studi ini memakai sumber data primer berupa hasil wawancara dengan sampel guru SMK XYZ dan hasil kuisisioner yang disebarakan pada 32 responden guru SMK XYZ. Sedangkan

data sekundernya didapatkan dari hasil analisis dokumen atau arsip yang diperoleh dari bagian Staff Tata Usaha SMK XYZ, data penelitian terdahulu dan kajian pustaka.

Pengaruh keduanya terhadap tingkat kepuasan kerja guru di SMK XYZ ditunjukkan pada gambar berikut.



Studi ini mengambil pendekatan dengan cara mengumpulkan data penelitian melalui proses penelitian lapangan dan kepustakaan dengan melakukan kegiatan wawancara, menyebarkan angket/kuisisioner dan melakukan kegiatan dokumentasi. Kuisisioner disebarakan secara daring menggunakan *Google Form* dengan skala *Semantic Differential* sebagai alat pengukurannya.

Metode pengolahan data dalam penelitian ini dirancang untuk mencapai tujuan penelitian pertama, kedua, dan ketiga melalui beberapa tahap. Tahapan tersebut yaitu editing, coding, tabulating dan verifikasi. Studi ini memakai teknik analisis data dengan rumus regresi linier berganda dan rumus koefisien determinasi untuk menguji pengaruhnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Sugiyono (2017) menuliskan bahwa validitas alat ukur mengacu pada ketepatan atau kesesuaian antara indikator pengukuran dengan variabel yang diukur. Uji validitas dapat dipergunakan peneliti guna mengecek tingkat keabsahan atau tidaknya sebuah kuisisioner penelitian (Ghozali, 2018). Kuisisioner penelitian bisa dikategorikan bernilai valid apabila pertanyaan yang tertuang dalam kuisisioner itu mampu mengukur tingkatan keabsahan variabel

penelitian yang digunakan Tingkatan nilai reliabilitas sebuah alat ukur penelitian dapat memperlihatkan derajat keandalannya dari hasil yang diberikan oleh sebuah instrumen penelitian dan dapat memberikan sebuah hasil konsisten saat akan dilakukan pengukuran data ulang (Sugiyono, 2017).

Uji validitas mengindikasikan bahwa seluruh butir kuesioner sah karena nilai r-hitung melampaui r-tabel (0,3494). Sementara itu, uji reliabilitas menunjukkan ketiga variabel memiliki Cronbach Alpha di atas 0,60.

### Uji Regresi Berganda

Tabel 2.  
Hasil Pengujian Uji Regresi Berganda Data Penelitian

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.968	1.174		1.676	.104
	Lingkungan kerja fisik	.124	.049	.285	2.534	.017
	Lingkungan kerja non-fisik	.480	.077	.701	6.241	.000

Studi ini menggunakan teknik analisis data dengan rumus regresi ganda menggunakan hanya satu variabel bebas saja. Hasil persamaan dari tabel 4 pengujian uji regresi berganda dirumuskan menjadi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 1,968 + 0,124 X_1 + 0,480 X_2$$

Keterangan:

- $\epsilon$  = residual error
- a = Konstanta
- Y = Kepuasan kerja Guru
- X1 = Lingkungan kerja fisik
- X2 = Lingkungan kerja non fisik

Mengacu pada tabel 2 di dapatkan informasi bahwa koefisien lingkungan kerja fisik sebesar 0,124 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru. Setiap peningkatan 1 satuan pada lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kepuasan kerja guru sebesar 0,124 dengan asumsi

variabel lain konstan. Sementara itu, koefisien variabel lingkungan kerja non-fisik sebesar 0,480 menunjukkan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan pada lingkungan kerja non-fisik akan meningkatkan kepuasan kerja guru sebesar 0,480 dengan asumsi variabel lain konstan.

### Determinasi Variabel

Tabel 3.  
Hasil Pengujian Uji Determinasi Variabel Penelitian

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.967 <sup>a</sup>	.934	.930	1.296

Mengacu pada tabel 3 variabel penelitian didapatkan informasi bahwasannya nilai koefisiensi dari determinasi permodelan ini yaitu 0,934. Nilai tersebut berasal dari adanya suatu kontribusi sebuah variabel dependen kaitannya dalam membentuk nilai untuk variabel dependen penelitian. Sehingga dapat disintesis variabel X memberi kontribusi 93,4% terhadap terbentuknya nilai variabel Y kepuasan kerja Guru, sementara untuk sisanya 6,6% bisa diuraikan dari aspek lainnya selain dari permodelan studi kuantitatif ini.

### Uji Hipotesis: Uji – T (Parsial)

Tabel 4.  
Hasil Pengujian Uji-T (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.968	1.174		1.676	.104
	Lingkungan kerja fisik	.124	.049	.285	2.534	.017
	Lingkungan kerja non-fisik	.480	.077	.701	6.241	.000

Berdasarkan Tabel 4, nilai t sebesar 2.534 untuk variabel lingkungan kerja fisik lebih tinggi daripada nilai t tabel sebesar 1.676 pada Tingkat signifikan dihasilkan sebesar 0.017 Apabila dibandingkan dengan  $\alpha = 5\%$  atau 0,05, maka  $0.017 < 0.05$  sehingga menolak Hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dapat disimpulkan bahwa variabel independent yaitu lingkungan kerja fisik secara parsial

berpengaruh terhadap variabel dependen kepuasan kerja.

Nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja non-fisik sebesar 6,241 lebih besar dari t-tabel 1,676 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya, variabel lingkungan kerja non-fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Uji Simultan F

Tabel 5.  
Hasil Pengujian Uji-F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	693.997	2	346.998	206.538	.000 <sup>b</sup>
	Residual	48.722	29	1.680		
	Total	742.719	31			

Hasil uji silmultan (uji F) menunjukkan bahwa pada tabel 5, nilai f hitung sebesar 206.538 lebing tinggi dari f tabel sebesar 3.330. Nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  membuktikan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian, lingkungan kerja fisik dan non-fisik secara simultan berpengaruh signifikan serta memiliki hubungan searah dengan kepuasan kerja.

### SIMPULAN

Mengacu pada hasil studi terhadap 32 guru di SMK XYZ, diambil simpulan bahwa:

1. Lingkungan kerja fisik SMK XYZ dapat digolongkan memiliki kriteria yang baik dengan sub variabel studi tertinggi terletak pada kesesuain tata letak ruang guru. Sedangkan sub variabel studi terendah terletak pada kenyamanan toilet yang masih termasuk pada kriteria baik.
2. Lingkungan kerja non fisik SMK XYZ dapat digolongkan memiliki kriteria yang baik dengan sub variabel studi tertinggi terletak pada keadilan atasan dalam memperlakukan karyawan. Sedangkan sub variabel studi terendah terletak pada keamanan di lingkungan sekolah yang masih termasuk pada kriteria baik.

3. Kepuasan kerja guru di SMK XYZ berkriteria baik, dengan sub variabel studi tertinggi terletak pada kelancaran koordinasi antar guru di sekolah. Sedangkan sub variabel studi terendah terletak pada kelancaran komunikasi antar guru di sekolah ang masih termasuk pada kriteria baik.

Diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Secara parsial variabel X1 yaitu lingkungan kerja fisik berpengaruh positif kaitannya dengan tingkat kepuasan kerja guru SMK XYZ.
- b. Secara parsial variabel X2 yaitu lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif kaitannya dengan tingkat kepuasan kerja guru SMK XYZ.
- c. Secara simultan kedua variabel X1 dan X2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan dan kuat terhadap kepuasan kerja guru SMK XYZ, dengan kontribusi sebesar 93,4%.

### SARAN

Saran untuk peneliti selanjutnya yaitu dikarenakan studi kuantitatif ini masih memiliki beberapa keterbatasan, harapannya peneliti selanjutnya berkenan memasukkan variabel- variabel lain, memasukkan teori baru dari ahli yang berbeda dan lebih relevan lagi. Sehingga nantinya dapat memperluas pengetahuan lebih lanjut terkait dampak lingkungan pekerjaan berbebtuk fisik, berbentuk non fisik dan tingkat kepuasan bekerja dari seorang Guru.

### DAFTAR PUSTAKA

- Apriliana Lina, 2022 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Karakter individu dan Kompetensi sosial Terhadap Kepuasan kerja Guru SMK Batik Sakti 1 Kebumen
- Afandy, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Zanafa Publishing.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan.S.P. (2017). *No Title Indikator-indikator Disiplin Kerja*. bumi aksara.
- J.Rauan, F., & Tewel, B. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. Volume 7, 10.
- Kurniati, T., & Jaenab. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kota Bima . *SULTANIST Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 79-84.
- Robbins dan Judge, (2011), *Perilaku Organisasi*, alih Bahasa V. A Yunowo Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.
- Safitri, nuriya ayu, & Santoso, B. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Psikologis, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di SMK Negeri 1 Nganjuk. volume 6, 2.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (D. Sumayyah (ed.); 9th ed., p. 416). Bandung : PT Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (11th ed.). Surabaya : kencana.
- Worldtop20.org. (2023). <https://worldtop20.org/worldbesteducationsystem/>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian*. alfabeta.
- Taufiq Farah et al. (2023) *The influence of physical work environment and non-physical work environment on employee work satisfaction at The BKMPDMD Agency of Makasar City*.