

**ANALYSIS OF THE IMPACT OF PHYSICAL AND NON-PHYSICAL WORK  
ENVIRONMENT FACTORS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT DAMAI  
SENTOSA CIMANGGIS**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN  
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT DAMAI SENTOSA CIMANGGIS**

**Bintang Aditya Darmawan<sup>1</sup>, Leonard Siahaan<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Manajemen Pariwisata dan Logistik Lentera  
Mondial <sup>1,2</sup>

[bintang26adit@gmail.com](mailto:bintang26adit@gmail.com)<sup>1</sup>, [leonardgimel@gmail.com](mailto:leonardgimel@gmail.com)<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of the Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment on Employee Performance at PT Damai Sentosa Cimanggis. The main problem identified is the inadequate quality of the work environment and the inaccuracy of information provided by the company, which affects employee performance. This study employs three variables, namely Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, and Employee Performance. The population of this study consists of employees of PT Damai Sentosa Cimanggis, with a sample of 50 respondents. The research method used is quantitative, and data were collected through questionnaires distributed to the employees of PT Damai Sentosa Cimanggis. The data were tested for validity and reliability, while the analytical method used was multiple linear regression analysis with data processing conducted using IBM SPSS version 27. The results of the study indicate that the Physical Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance, with a t-value of 2.362 greater than the t-table value of 2.011 and a significance value of 0.022 lower than 0.05. The Non-Physical Work Environment also has a positive and significant effect on Employee Performance, with a t-value of 3.156 greater than the t-table value of 2.011 and a significance value of 0.003 lower than 0.05. Furthermore, the Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance, with an F-value of 36.261 greater than the F-table value of 3.20 and a significance value of 0.001 lower than 0.05. Therefore, it can be concluded that both the Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment significantly influence Employee Performance at PT Damai Sentosa Cimanggis.*

**Keywords:** *Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Employee Performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Damai Sentosa Cimanggis. Permasalahan utama yang diidentifikasi kurangnya kualitas lingkungan kerja dan ketidakakuratan informasi yang disediakan oleh perusahaan, yang berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Damai Sentosa Cimanggis dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Damai Sentosa Cimanggis. Data diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas, sedangkan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program IBM SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 2,362 lebih besar dari t-tabel sebesar 2,011 dan nilai signifikansi sebesar 0,022 lebih kecil dari 0,05. Lingkungan Kerja Non Fisik juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 3,156 lebih besar dari t-tabel sebesar 2,011 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Selain itu, secara simultan Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F-hitung sebesar 36,261 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,20 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Damai Sentosa Cimanggis.

**Kata Kunci:** *Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Karyawan*

## PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang pesat membawa perubahan dalam kehidupan dan perkembangan nya tidak dapat dihindari yang berdampak dalam memudahkan pekerjaan manusia di era yang serba praktis ini, salah satunya adalah dengan munculnya perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa dikemudian hari akan mengalami perkembangan pesat dilingkup kegiatannya serta menciptakan produktivitas kerja karyawan yang baik didalam pekerjaan nya. sehingga lingkungan kerja menjadi elemen kunci dalam menjaga efisiensi operasional global. Perusahaan ini mendukung rantai pasok obat-obatan ke seluruh wilayah Indonesia, memastikan ketersediaan produk kesehatan yang vital pasca pandemi. aktivitas ini membutuhkan kerja sama yang sangat erat antara tim di kantor, gudang, dan lapangan.

Lingkungan kerja fisik di perusahaan ini mencakup elemen seperti pencahayaan gudang, suhu ruangan, kebisingan peralatan distribusi, dan ventilasi, yang sering tidak optimal karena intensitas operasional tinggi, berpotensi menyebabkan kelelahan fisik karyawan dan penurunan presisi penanganan obat-obatan sensitif terhadap suhu atau kontaminasi. Fenomena global mengungkap bahwa di era modern, lingkungan fisik di industri farmasi dipengaruhi oleh perubahan iklim dan urbanisasi, seperti laporan dari *International Labour Organization (ILO)* yang menyoroti peningkatan risiko kesehatan pekerja gudang akibat panas ekstrem dan kebisingan mesin otomatis, sehingga perusahaan seperti PT Damai Sentosa Cimanggis perlu mengadopsi standar ergonomis internasional untuk mengurangi absensi dan meningkatkan produktivitas distribusi nasional.

Lingkungan kerja non fisik, termasuk hubungan tim, dukungan supervisi, dan komunikasi kordinasi pengiriman nasional, juga memengaruhi motivasi karyawan, di mana kurangnya harmoni dapat menghambat kolaborasi dan efisiensi distribusi ke berbagai provinsi. Dinamika era modern secara global menekankan pergeseran ke model *hybrid work* pasca pandemi, seperti laporan dari Gallup yang menyatakan bahwa dukungan psikososial meningkatkan *engagement* karyawan hingga 21% di industri logistik kesehatan, sehingga PT Damai Sentosa Cimanggis harus mengadaptasi budaya organisasi digital untuk mengatasi isolasi tim di rantai pasok nasional, di mana argumentasi diperluas bahwa komunikasi virtual seperti *platform Zoom* dapat mengurangi konflik interpersonal tapi juga menimbulkan tantangan baru seperti *burnout* digital, memerlukan analisis mendalam untuk keseimbangan antara inovasi teknologi dan kesejahteraan manusia.

Kinerja karyawan di sektor distribusi farmasi menjadi sangat penting karena kesalahan operasional dapat berdampak langsung pada keselamatan pasien dan kepatuhan terhadap regulasi Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM). Fenomena global mengindikasikan bahwa di era modern, kinerja dipengaruhi oleh salah satu faktor yang paling krusial memengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja psikologis. Ketika situasi di luar penuh ketidakpastian, organisasi yang mampu menciptakan stabilitas internal seperti komunikasi yang transparan, kepemimpinan yang suportif, dan rasa aman secara psikologis akan memiliki karyawan dengan tingkat kinerja dan resiliensi yang jauh lebih tinggi, seperti studi dari McKinsey yang menyoroti peningkatan penggunaan AI di supply chain farmasi untuk prediksi kinerja,

sehingga perusahaan seperti PT Damai Sentosa Cimanggis perlu mengukur kinerja melalui metrik digital seperti on-time delivery rate, di mana analisis lebih luas menunjukkan bahwa integrasi big data dapat meningkatkan akurasi hingga 15% tapi juga menuntut adaptasi karyawan terhadap teknologi, membuka peluang untuk peningkatan kompetensi global.

Penelitian Armansyah (2024) menemukan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT HPA Tanjungpinang. Mahatani (2025) mengonfirmasi lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai mediasi. Puspita dan Darwin (2023) menyimpulkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif parsial terhadap kinerja pegawai BPKAD.

Penelitian Aljunaid (2025) menunjukkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Sipatana Kota Gorontalo. Dwi (2025) menemukan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Patriot Intan Abadi. Sunardi (2025) mengindikasikan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Cesco Logistik Indonesia. Indiyati dan Rahmatika (2022) menemukan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang kemudian berdampak pada kinerja. Marlius dan Sholihat (2022) menyatakan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kearsipan.

Pra-survey dilakukan untuk mendapatkan gambaran awal mengenai topik ini di PT Damai Sentosa Cimanggis. Kuesioner disebarluaskan melalui *Google Form* kepada 10 karyawan, memenuhi syarat minimal

sampel karena penelitian memuat 5 pernyataan utama. Pengumpulan data berlangsung pada Februari 2026, menggunakan skala Likert dengan kategori SS: Sangat Setuju, S: Setuju, CS: Cukup Setuju, TS: Tidak Setuju, STS: Sangat Tidak Setuju. Hasil pra-survey mengindikasikan ketidakefektifan pada lingkungan kerja, dengan distribusi jawaban yang cenderung netral hingga negatif pada beberapa pernyataan kunci. Secara keseluruhan, hasil pra-survey menunjukkan adanya indikasi permasalahan pada lingkungan kerja fisik dan non fisik di PT Damai Sentosa Cimanggis yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian mengenai analisis faktor-faktor lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan penting untuk dilakukan guna mengetahui seberapa besar pengaruh kedua variabel tersebut terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan pada PT Damai Sentosa Cimanggis. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket tertutup

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Data yang dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dan disajikan

dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, nilai rata-rata (mean), dan tingkat pencapaian responden. Penilaian terhadap jawaban responden dikelompokkan berdasarkan kriteria tertentu untuk menentukan sejauh mana persepsi karyawan terhadap kondisi di PT Damai Sentosa Cimanggis.

### **Jenis dan Sumber Data**

Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan yang berjumlah 50 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian.

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Populasi ini dalam keseluruhan karyawan pada PT Damai Sentosa Cimanggis yang berjumlah 50 orang.

#### **Sampel**

Pada penelitian ini jumlah populasi sebanyak 50 karyawan PT Damai Sentosa Cimanggis. Oleh karena itu, seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh (total sampling).

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aspek krusial dalam organisasi yang berfungsi untuk mengintegrasikan potensi manusia dengan strategi pencapaian tujuan perusahaan. Pengelolaan ini mencakup perencanaan, pengorganisasian, hingga evaluasi terhadap seluruh instrumen tenaga kerja. Menurut Sinambela (2022), Manajemen Sumber Daya Manusia

adalah proses pengelolaan yang sistematis terhadap kontribusi, keterampilan, dan peran karyawan melalui fungsi-fungsi manajemen guna mencapai efektivitas organisasi secara optimal

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan menjadi indikator utama dalam mengukur tingkat keberhasilan pengelolaan manajemen sumber daya manusia di dalam organisasi. Hasil kerja tersebut mencerminkan sejauh mana karyawan mampu berkontribusi terhadap pencapaian target operasional perusahaan. Menurut Kasmir (2022), kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, baik ditinjau secara kualitas maupun kuantitas

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Fenomena global saat ini menuntut perusahaan distributor farmasi seperti PT Damai Sentosa Cimanggis untuk menyediakan fasilitas yang menjamin keamanan produk sekaligus kenyamanan staf operasional. Kondisi fisik yang memadai mencakup pengaturan suhu gudang, pencahayaan ruang administrasi, hingga tata letak perabot kantor yang ergonomis.

### **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun

hubungan dengan bawahan. Fenomena global di era digital saat ini menunjukkan bahwa kekuatan interaksi sosial di tempat kerja menjadi penentu utama dalam menekan tingkat pergantian karyawan (*turnover rate*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Hasil Regresi Uji T**

| Variabel                   | t     | Sig   |
|----------------------------|-------|-------|
| Lingkungan Kerja Fisik     | 2,362 | 0,022 |
| Lingkungan Kerja Non Fisik | 3,156 | 0,003 |

**Tabel. 2 Uji Statistik F**

| Model      | F      | Sig.              |
|------------|--------|-------------------|
| Regression | 36,261 | .001 <sup>b</sup> |

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini menemukan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan dan parsial terdapat pengaruh nyata terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Damai Sentosa Cimanggis. Selanjutnya pembahasan yang dibahas adalah tentang hasil penelitian dikaitkan dengan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori mengenai variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Damai Sentosa Cimanggis.

Berdasarkan hasil uji T (parsial) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar  $2,362 > t\text{-tabel } 2,011$  Kemudian nilai signifikan  $0,022 < 0,05$  sehingga H1 diterima. Hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Damai Sentosa Cimanggis. Berdasarkan hasil kuesioner Lingkungan Kerja Fisik Pada PT Damai Sentosa Cimanggis.

Berdasarkan hasil uji T menunjukkan bahwa variabel Lingkungan

Kerja Non Fisik (X2) memiliki nilai t-hitung sebesar  $3,156 > t\text{-tabel } 2,011$ , Kemudian nilai signifikan  $0,003 < 0,05$  sehingga H2 diterima. Hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Damai Sentosa Cimanggis. Berdasarkan hasil kuesioner Lingkungan Kerja Non Fisik Pada PT Damai Sentosa Cimanggis.

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memiliki nilai F-hitung sebesar 36,261 lebih besar dari F-tabel  $(47;2;0.05) = 3,20$ , tingkat probabilitas  $\text{sig} = 0.001 < \alpha = 5\%$ , Dengan demikian hipotesis H3 diterima, berarti menyatakan Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Damai Sentosa Cimanggis.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Damai Sentosa Cimanggis, beberapa kesimpulan dapat diambil sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik: Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,303 dan nilai signifikansi 0,022, dapat disimpulkan bahwa peningkatan dalam kualitas layanan elektronik akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sangat menghargai kualitas lingkungan yang diberikan perusahaan, yang mencakup kemudahan akses, dan interaksi yang

memuaskan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik: Lingkungan Kerja Non Fisik juga terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan koefisien regresi sebesar 0,456 dan nilai signifikansi 0,003, informasi yang akurat, relevan, dan tepat waktu sangat penting bagi karyawan dalam mencapai kinerja. Karyawan cenderung merasa lebih puas ketika mereka mendapatkan kualitas lingkungan yang dapat diandalkan, yang mendukung proses kinerja mereka.
3. Hubungan Simultan: Uji F menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai F-hitung 36,261 dan nilai signifikansi 0,001. Ini menegaskan bahwa kedua variabel independen tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Damai Sentosa Cimanggis

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya kedua variabel tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang merupakan faktor kunci dalam keberhasilan perusahaan

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, D., Hernita, N., Mahiri, E. A., Kurnadi, E., & Dewi, V. N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *J-Aksi: Jurnal Akuntansi Dan Sistem Informasi*, 5(1), 114-126.
- Aljunaid. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Publik*, Vol. 12, Hal. 45-58
- Armansyah. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hpa Tanjungpinang. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 8, Hal. 112-125
- Armstrong, M. (2022). Buku Pegangan Armstrong Tentang Manajemen Kinerja: Panduan Berbasis Bukti Untuk Kepemimpinan Kinerja . Penerbit Kogan Page.
- Dwi. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Patriot Intan Abadi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 14, Hal. 89-102
- Gallup. (2022). State Of The Global Workplace: Report For Logistic Health Industry. New York: Gallup Press
- Indiyati & Rahmatika. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt Manunggal Perkasa. *Jurnal Riset Manajemen*, Vol. 9, Hal. 134-148
- International Labour Organization (Ilo). (2023). Standardization Of International Ergonomics And Automatic Warehouse Warehouse Machine Risk Report. Jenewa: Ilo Publications
- Juni, Ev, & Raharja, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (Non Fisik Kerja Lingkungan) Dan Disiplin Kerja (Disiplin Kerja) Terhadap Kinerja (Kinerja Kerja) Dengan Semangat Kerja (Spirit Kerja) Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Maxim Indowood Jepara). *Jurnal Manajemen Diponegoro* , 12 (3).
- Kasmir. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Depok: Pt Rajagrafindo Persada.
- Lelzaba. (2022). Pengaruh Lingkungan

- Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah Ii. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 11, Hal. 55-68
- Mahatani. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 7, Hal. 220-234
- Marlius & Sholihat. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ilmu Kearsipan Dan Manajemen*, Vol. 6, Hal. 12-26
- Mckinsey & Company. (2024). *Artificial Intelligence In Supply Chain Pharmacy: Predict Optimization*. New York: Mckinsey Global Institute
- Puspita & Darwin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpkad Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, Vol. 4, Hal. 105-119
- Rosyidah, E., & Masykuroh, E. (2024). Memahami Strategi Dan Mengatasi Tantangan Dalam Penelitian Metode Kuantitatif. *Syntax Idea*, 6(6), 2788.
- Shaari, R., Sarip, A., & Ramadhinda, S. (2022). A Study Of The Influence Of Physical Work Environments On Employee Performance. *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, 12(12), 1734-1742.
- Sinambela, L. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Strategis*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Spss Inc. (2020). *Ibm Spss Statistics For Windows, Version 27.0*. Armonk, Ny: Ibm Corp
- Subagio, A., Supardi, S., & Dharmanto, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komunikasi Di Pt. Suzuki Indomobil Motor Plant Tambun Ii. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 3(1), 199-210.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Caps (Center For Academic Publishing Service).
- Sunyoto, D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Caps (Center For Academic Publishing Service).
- Wedadjati, Rs, & Helmi, S. (2022). Teori Motivasi Dua Faktor Evaluasi Kepuasan Karyawan Berbasis Herzberg. *Mbia*, 21 (3), 246-262.
- Zayrin, Aa, Nupus, H., Maizia, Kk, Marsela, S., Hidayatullah, R., & Harmonedi, H. (2025). Analisis Instrumen Penelitian Pendidikan (Uji Validitas Dan Relibilitas Instrumen Penelitian). *Qosim: Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 3 (2), 780-789