

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Karyawan Di CV. Fawas Jaya

Mutira Sari Batubara¹, Baktiar², Nur Agus Fahmi³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Universitas Islam Sumatera Utara

Corresponding Author: Mutira Sari Batubara, e-mail: mutirasari1301@gmail.com

Published: May, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan karyawan di CV. Fawas Jaya Medan. Lingkungan kerja fisik mencakup aspek-aspek seperti pencahayaan, suhu udara, kebersihan, dan tata letak ruang kerja. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan antar karyawan, interaksi dengan atasan, serta suasana kerja yang terbentuk dalam perusahaan. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja mereka. Metode penelitian yang diterapkan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Pengambilan sampel dilakukan melalui metode sampel jenuh, di mana seluruh populasi yang berjumlah 50 karyawan dijadikan responden. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin tinggi pula tingkat kepuasan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja demi menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan mendukung produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kepuasan karyawan, CV. Fawas Jaya Medan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the physical work environment and the non-physical work environment on employee satisfaction in CV. Fawas Jaya Medan. The physical work environment includes aspects such as lighting, air temperature, cleanliness, and workspace layout. Meanwhile, the non-physical work environment includes relationships between employees, interaction with superiors, and the work atmosphere formed in the company. Employee job satisfaction is an important factor in increasing their productivity and work effectiveness.

The research method applied is quantitative with a survey approach. Sampling was carried out through the saturated sample method, where the entire population of 50 employees was used as respondents. Data were collected using questionnaires compiled on the Likert scale and analyzed using multiple linear regression. The results of the study show that both physical and non-physical work environments have a positive and significant effect on employee satisfaction. These findings indicate that the better the working environment, the higher the level of employee satisfaction. Therefore, companies are advised to improve the quality of the work environment in order to create a more comfortable working atmosphere and support employee productivity.

Keywords: Physical work environment, non-physical work environment, employee satisfaction, CV. Fawas Jaya Medan.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat pada era globalisasi, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. SDM yang berkualitas dan

memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong tercapainya produktivitas kerja secara optimal. Kepuasan kerja menjadi indikator penting yang mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa nyaman, dihargai, dan termotivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, salah satunya adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja terdiri dari dua aspek utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi-kondisi nyata seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, tata letak ruang, dan fasilitas kerja. Lingkungan yang secara fisik nyaman akan menciptakan suasana kerja yang mendukung, sehingga karyawan dapat bekerja secara lebih produktif dan minim tekanan. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan interpersonal, suasana kerja, gaya kepemimpinan, dan komunikasi antar individu dalam organisasi. Hubungan yang harmonis dan suasana kerja yang kondusif sangat penting untuk menciptakan iklim kerja yang positif.

CV. Fawas Jaya Medan sebagai salah satu perusahaan industri makanan di Sumatera Utara telah beroperasi sejak tahun 2001 dan terus berkembang. Namun demikian, perusahaan ini menghadapi tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang ideal. Berdasarkan hasil observasi awal dan prasurevei, ditemukan bahwa beberapa karyawan merasa kurang nyaman, khususnya terhadap lingkungan kerja non fisik. Masalah seperti komunikasi yang kurang efektif, hubungan kerja yang tidak harmonis, serta beban kerja yang tidak diimbangi dengan sistem penghargaan menjadi isu yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini mencerminkan adanya tingkat keluar masuk karyawan (turnover) yang cukup tinggi dan penurunan kerja sama antar tim.

Fenomena ini mendorong perlunya penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Fawas Jaya Medan. Dengan memahami sejauh mana lingkungan kerja fisik dan non fisik berkontribusi terhadap kepuasan kerja, perusahaan diharapkan mampu merumuskan strategi yang tepat dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut.

KAJIAN LITERATUR

Menurut (Robbins, 2018) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins, 2016) indikator kepuasan kerja yaitu:

1. Kondisi kerja yang mendukung Karyawan peduli lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekan dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan lebih modern dan dengan alat-alat yang memadai. Gaji atau upah yang pantas Para karyawan menginginkan upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dengan pengharapan. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan 14 individu dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar dihasilkan kepuasan.
2. Rekan kerja yang mendukung Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan
3. Menurut (Nitisemito, 2018) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lainnya.

Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Christiyanto (2020), indikator lingkungan kerja fisik meliputi:

1. Pencahayaan di ruang kerja: Tingkat penerangan yang memadai untuk mendukung aktivitas kerja.
2. Sirkulasi udara di ruang kerja: Aliran udara yang baik untuk memastikan kenyamanan dan kesehatan karyawan.
3. Kebisingan: Tingkat suara di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi konsentrasi dan produktivitas.
4. Penggunaan warna: Pemilihan warna pada dinding dan perabotan yang dapat mempengaruhi suasana hati dan semangat kerja.
5. Kelembaban udara: Tingkat kelembaban yang sesuai untuk menjaga kenyamanan dan kesehatan karyawan.
6. Fasilitas: Ketersediaan dan kualitas sarana pendukung kerja, seperti meja, kursi, dan peralatan lainnya.

Menurut Noorainy (2017) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Noorainy (2017) Indikator yang dapat mengukur Lingkungan Kerja Non Fisik adalah:

1. Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.
2. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama.

Lingkungan kerja hendaknya diciptakan dalam suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Lokasi penelitian dilakukan di CV. Fawas Jaya Medan, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri roti, beralamat di Jl. Bersama No. 11, Medan Tembung, Kota Medan, Sumatera Utara.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Fawas Jaya Medan yang berjumlah 50 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel.

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert 1-5, yang disusun berdasarkan indikator variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja. Adapun variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2), sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja (Y).

Untuk menguji kualitas data, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen kuesioner. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk melihat pengaruh simultan dan parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebelum analisis regresi dilakukan, terlebih dahulu di uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan karyawan di CV. Fawas Jaya Medan. Dalam evaluasi data ini penulis akan melakukan pengujian hipotesis, secara parsial maupun secara simultan. Dengan menggunakan perangkat lunak komputer Program SPSS Versi 20.00 *for windows* dengan hasil sebagai berikut.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan sebuah pengujian untuk mengukur setiap pertanyaan di dalam kuesioner dikatakan valid atau tidak valid.

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	0.651	0.279	Valid
	0.783		Valid
	0.738		Valid
	0.831		Valid
	0.791		Valid
	0.729		Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.797		Valid
	0.795		Valid
	0.836		Valid
	0.847		Valid
	0.712		Valid
Kepuasan Kerja	0.849		Valid
	0.828		Valid
	0.772		Valid
	0.811		Valid
	0.743		Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Pada hasil tabel 1, dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan dari 16 item pernyataan mempunyai nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa hasilnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah metode yang digunakan untuk mengukur nilai kuesioner yang merupakan indikator dari variabel.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
0.847	6
0.855	5
0.857	5

Sumber : Data diolah, 2025

Hasil dari Cronbach's Alpha semuanya lebih besar dari >0.60 , maka dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dinyatakan reliabel.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi distribusi normal atau tidak.

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.66388103
Most Extreme Differences	Absolute	.175
	Positive	.175
	Negative	-.120
Kolmogorov-Smirnov Z		1.236
Asymp. Sig. (2-tailed)		.094

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa nilai Kolmogrov-Smirnov Test diatas 0,05 ($0,094 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinieritas

Multikolinearitas dapat dilihat dari tolerance atau nilai variance inflation factor (VIF). Batas dari tolerance value di bawah 1 atau nilai VIF kurang dari 10, maka terjadi problema multikolinearitas.

Tabel 4 Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

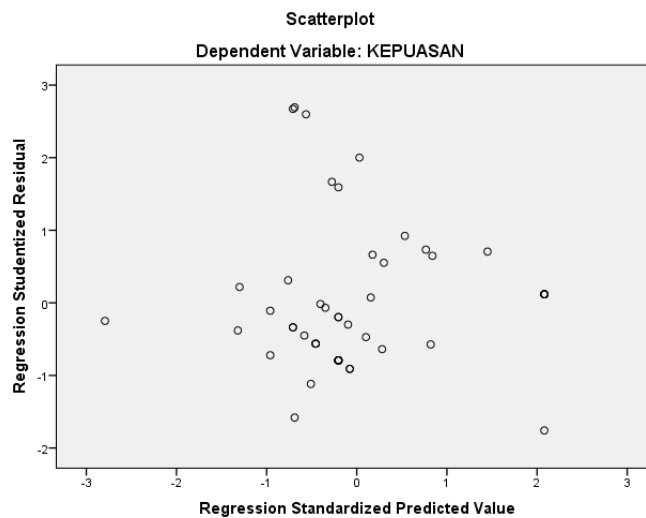
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Lingkungan Kerja Fisik	.807	1.239
Lingkungan Kerja Non Fisik	.807	1.239

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4, terlihat bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki nilai Tolerance di bawah 1 dan nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan atau ketidaksamaan varian antara pengamatan atau satu dengan pengamatan lainnya.



Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kepuasan Karyawan di CV Fawas Jaya Medan.

Tabel 5 Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.402	2.280		3.247	.002		
Lingkungan kerja fisik	.192	.080	.286	2.388	.021	.807	1.239
Lingkungan kerja non fisik	.466	.112	.499	4.172	.000	.807	1.239

Sumber : Data diolah, 2025

Hasil uji regresi linier berganda pada tabel 5, dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 7.402 + 0.192X_1 + 0.466X_2 + \varepsilon$$

7. Uji Parsial

Uji parsial merupakan suatu pengajuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Tabel 6 Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.402	2.280		3.247	.002
1 Lingkungan kerja fisik	.192	.080	.286	2.388	.021
Lingkungan kerja non fisik	.466	.112	.499	4.172	.000

Sumber : Data diolah, 2025

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Yang dapat diartikan, jika lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik meningkat maka semakin tinggi kepuasan.

8. Uji Simultan

Uji simultan merupakan suatu pengujian untuk mengetahui pengaruh variabel besar terhadap variabel terikat secara simultan.

Tabel 7 Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	113.863	2	56.932	19.725	.000 ^b
Residual	135.657	47	2.886		
Total	249.520	49			

Sumber : Data diolah, 2025

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kombinasi kedua variabel ini sangat menentukan tingkat kepuasan karyawan di CV. Fawas Jaya Medan.

9. Uji Determinasi

Uji determinan adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Karyawan di CV Fawas Jaya Medan

Tabel 8 Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 ^a	.456	.433	1.699

Sumber : Data diolah, 2025

Hasil uji R^2 menunjukkan bahwa 45,6% variasi kepuasan karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Temuan penelitian ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Hanaysha (2018), bahwa lingkungan kerja yang nyaman secara fisik dapat meningkatkan efektivitas dan kepuasan karyawan. Begitu pula dengan aspek non fisik seperti hubungan antar rekan kerja, komunikasi, dan budaya organisasi yang positif, terbukti memberikan kontribusi yang besar terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini memberikan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja fisik.

Hal ini mencerminkan pentingnya perusahaan untuk tidak hanya fokus pada fasilitas kerja yang bersifat fisik, namun juga membangun iklim kerja yang sehat dan harmonis. Kepuasan kerja yang meningkat akan berdampak pada penurunan turnover, peningkatan loyalitas, dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Fawas Jaya Medan. Lingkungan kerja non fisik terbukti memberikan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja fisik terhadap peningkatan kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja baik dari segi fisik seperti pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan, maupun dari segi non fisik seperti hubungan interpersonal dan suasana kerja maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

Hasil ini menegaskan pentingnya bagi perusahaan untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang kondusif, tidak hanya secara material tetapi juga secara psikologis. Upaya peningkatan lingkungan kerja secara menyeluruh akan berdampak positif terhadap motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Zanafa Publishing.
- Alfansyah Fathur, et al. (2022). *Statistik untuk Penelitian*. (Referensi dalam uji validitas).
- Azharuddin. (2019). *Perilaku Organisasi: Teori dan Implikasi*. Jakarta: Kencana.
- Bahri, S. (2022). *Psikologi industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Chritiyanto, Y. (2020). *Manajemen Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Evi Dwi W., & Erni W. (2021). "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Columbus Sarana Mandiri Solo." *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 89-98.
- Hanaysha, J. R. (2018). "Improving Employee productivity through Work Environment." *International of Research in Business Studies and Management*, 5(3), 1-10.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniati, T., & Jaenab. (2020). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Kota Bima. *SULTANIST : Jurnal Manajemen dan Keuangan* 8(1), 79-84. <https://sultanist.ac.id/index.php/sultanist>.
- Lase, A. (2021). *Statistik untuk penelitian Sosial dan Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Leni Puji M., Bambang M., & Eny K. (2020). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Solo Square Mall." *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 7(3), 77-90.
- Meilina, R., & Sardanto, R. (2020). "Dampak Perubahan Lingkungan Kerja Non Fisik Masa Pandemi Covid-19 bagi Karyawan Toserba Barokah Kota Kediri." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 55-65.
- Muhammad Reza Anugrah M., & Rini N. (2017). "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 112-123.
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noorainy, H. (2017). *Psikologi Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2018). *Organizational Behavior*. Jakarta: Erlangga.
- Sanjaya, W. (2020). *Perencanaan dan Desain Sistem Pembelajaran*. Jakarta: Kencana.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiana, D. (2019). *Psikologi Lingkungan Kerja*. Surabaya: Pustaka Ramadhan.

- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Statistik untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). SPSS untuk Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Surijadi, Herman, & Yuslan Idris. (2020). "Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Matahari Departemen Store." Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis, 8(2), 101-113.
- Suwardi, dkk. (2018). Perilaku Organisasi dalam Perspektif Psikologi. Yogyakarta: Deepublish.
- Wibowo. (2019). Manajemen Kinerja (Edisi Kelima). Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuliana, dkk. (2019). Panduan Penelitian dan Statistik SPSS. Jakarta: Penerbit Literasi Nusantara