



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 2 Tahun 2024 Page 2750-2760

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Mallawa Kabupaten Maros

Hikmah^{1✉}, Guntur Suryo Putro², Arfiany³, Nurhidayanti⁴

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya

Email: hikmahnurdin77@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan adalah Lingkungan Kerja, bahwa Lingkungan Kerja yang baik memberikan pengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai. Tujuan dalam penelitian ini adalah: 1) mengetahui besaran pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja Pegawai. 2) mengetahui besaran pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja Pegawai. 3) mengetahui besaran pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Mallawa Kabupaten Maros. Penarikan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sebesar 51 sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan uji R^2 , uji t, dan uji F. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif terhadap Kinerja pegawai dengan nilai signifikan $0,02 \leq 0,05$. Sedangkan Lingkungan Kerja non fisik juga mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan $0,00 \leq 0,05$.

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

Abstract

One of the factors that can influence employee performance is the work environment, that a good work environment has an influence on increasing employee performance. The objectives of this research are: 1) determine the magnitude of the influence of the physical work environment on employee performance. 2) determine the magnitude of the influence of the non-physical work environment on employee performance. 3) determine the magnitude of the influence of the physical and non-physical work environment on the performance of Mallawa District Office Employees, Maros Regency. The sampling used was a saturated sample of 51 samples. The data analysis technique used is multiple linear regression with the R² test, t test, and F test. The results of this research show that the physical work environment has a positive effect on employee performance with a significant value of $0.02 \leq 0.05$. Meanwhile, the non-physical work environment also has a positive influence on employee performance with a significant value of $0.00 \leq 0.05$.

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

PENDAHULUAN

Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk mencapai hal tersebut maka diperlukan beberapa faktor yang memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan adalah Lingkungan Kerja, bahwa Lingkungan Kerja yang baik dapat memberikan pengaruh yang baik pula terhadap meningkatnya kinerja pegawai. Tetapi Lingkungan Kerja yang tidak baik dapat menimbulkan dampak yang negatif untuk pegawai sehingga proses pelaksanaan pekerjaan akan terhambat dan secara otomatis pekerjaan akan berangsur-angsur. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja yang dimaksud adalah lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang saling mengikat dengan orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh sebab itu, sebaiknya diusahakan agar lingkungan kerja dapat tercipta dengan baik dan bisa kondusif sehingga dapat menjadikan pegawai menjadi merasa nyaman berada di ruangan dan merasa bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga terbentuk kepuasan kerja, lalu dari kepuasan kerja karyawan inilah maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Organisasi juga dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan baik antar pegawai, antara pegawai dengan atasan, serta menjaga kesehatan, keamanan di ruang kerja maka akan menimbulkan kinerja yang baik dari pegawai. Tercapainya suatu tujuan didalam

perusahaan tergantung terhadap baik atau tidaknya perusahaan dalam mengelola Sumber Daya Manusia yang ada. Apabila perusahaan mampu memberikan lingkungan yang memadai untuk para pegawai maka pegawai tersebut dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Sejalan dengan teori Alex Nitisimo (2015) lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugasnya sedangkan lingkungan kerja non fisik menurut penelitian Lupiyoadi (2001:6) bahwa Non fisik merupakan aktivitas atau proses yang dapat ditawarkan yang berhubungan dengan jasa itu sendiri dan aktivitas-aktivitas tersebut tidak berwujud.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Mallawa Kabupaten Maros.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Dalama penelitian ini yang dijadikan objek adalah pegawai dari kantor Kecamatan Mallawa Kabupaten Maros terkait mengenai lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan juga menggunakan teknik analisis regresi yang berganda, selain teknik analisis regresi yang digunakan peneliti juga menggunakan program SPSS 22. Arikunto (2006) bahwa Metode kuantitatif merupakan sebuah metode yang digunakan untuk sistem sebagai pengambilan suatu sampel dari populasi dengan menggunakan suatu kusioner yang berstruktur sebagai alat untuk pengambilan data .

2. Sumber Data

a. Data primer

Data primer adalah data yang sudah didapatkan secara langsung dari lapangan, data primer merupakan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti yang dilakukan secara dirrect yang terdapat pada objek yang sudah diteliti. Data yang dmaksud merupakan data yang telah diperoleh dari seorang reponden yang sudah melalui kusioner yang sudah diajukan peneliti.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah sebuah data yang tidak dapat diperoleh secara langsung, data ini didapatkan dari sebuah bacaan dari dokumen dokumen yang ada pada objek penelitian, buku ini menjadi sebuah arsip rahasia yang tidak dapat diberitahukan kepada orang lain yang tidak bersangkutan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini, ada beberapa metode yang digunakan oleh peneliti, adapun metode metodenya adalah observasi, wawancara, sebaran angket

Populasi dan Sampel

Adapun Populasi sebesar 51 pegawai dan berdasarkan pendapat dari Arikunto (2006) mengatakan bahwa apabila jumlah populasi di bawah dari 100 maka ambil secara keseluruhan sehingga sampel yang digunakan sebesar 51 orang atau yang biasa disebut sampel jenuh.

Teknik Analisis Data

Analisis regresi linear berganda ini dilakukan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebuah analisis yang menggambarkan setimasi pengaruh dari dependen (Y) terhadap dua variabel independen (X). Dalam penelitian ini dipakai dua variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan Kerja non fisik (X2). Sedangkan variabel dependen adalah Kinerja pegawai (Y)

Rumus dari Analisis Regresi Linear Berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel Terikat (Kinerja Pegawai)

a : Konstanta

X1 : Lingkungan kerja fisik

X2 : Lingkungan Kerja non fisik

e : Standar Error

b1, b2 : koefisien regresi untuk masing-masing variabel independent.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Adapun hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan pada Variabel lingkungan kerja fisik, telah diketahui bahwa pada variabel ini terdapat 6 indikator menurut Sedarmayanti (2017) yang terdiri dari indikator pewarnaan, penerangan, udara, ruang gerak, keamanan dan kebersihan setiap indikator ini terdiri dari 3 butir pertanyaan. Skala yang digunakan dalam kusioner ini adalah skala likert seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja Fisik

| No | SS | S | RR | TS | STS | Jumlah |
|---------|------|-------|-----|------|-----|--------|
| 1 | 1 | 29 | 17 | 4 | 0 | 51 |
| 2 | 1 | 23 | 23 | 4 | 0 | 51 |
| 3 | 0 | 21 | 24 | 6 | 0 | 51 |
| 4 | 1 | 25 | 20 | 5 | 0 | 51 |
| 5 | 1 | 20 | 27 | 3 | 0 | 51 |
| 6 | 1 | 20 | 23 | 7 | 0 | 51 |
| 7 | 0 | 24 | 23 | 4 | 0 | 51 |
| 8 | 1 | 25 | 19 | 6 | 0 | 51 |
| 9 | 1 | 18 | 26 | 6 | 0 | 51 |
| 10 | 1 | 25 | 24 | 1 | 0 | 51 |
| 11 | 0 | 21 | 22 | 8 | 0 | 51 |
| 12 | 1 | 25 | 22 | 3 | 0 | 51 |
| 13 | 2 | 19 | 25 | 5 | 0 | 51 |
| 14 | 0 | 25 | 18 | 8 | 0 | 51 |
| 15 | 0 | 20 | 28 | 3 | 0 | 51 |
| 16 | 1 | 20 | 22 | 8 | 0 | 51 |
| 17 | 1 | 25 | 17 | 8 | 0 | 51 |
| 18 | 0 | 28 | 16 | 7 | 0 | 51 |
| SUM | 13 | 413 | 396 | 96 | 0 | 51 |
| AVERAGE | 0,72 | 23,94 | 21 | 5,33 | 0 | 51 |

Sumber: Data yang telah diolah, 2024

Hasil dari tabel diatas memberikan jawaban bahwa sebagian besar dari responden memberikan tanggapan setuju (S) dengan jumlah 413 dengan nilai rata rata 23,94 responden.

Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan pada Variabel lingkungan kerja non fisik, telah diketahui bahwa pada variabel ini terdapat 4 indikator menurut Sedarmayanti (2017) yang terdiri dari indikator struktur kerja, tanggungjawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan serta Kerjasama antar kelompok. Setiap indikator ini terdiri dari 3 butir pertanyaan. Skala yang digunakan dalam kusioner ini adalah skala likert seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel 2. Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

| No | SS | S | RR | TS | STS | Jumlah |
|---------|------|-------|-------|------|-----|--------|
| 1 | 0 | 27 | 23 | 1 | 0 | 51 |
| 2 | 1 | 25 | 22 | 3 | 0 | 51 |
| 3 | 0 | 20 | 28 | 3 | 0 | 51 |
| 4 | 0 | 30 | 19 | 2 | 0 | 51 |
| 5 | 0 | 23 | 23 | 5 | 0 | 51 |
| 6 | 0 | 21 | 29 | 1 | 0 | 51 |
| 7 | 0 | 30 | 15 | 6 | 0 | 51 |
| 8 | 0 | 28 | 18 | 5 | 0 | 51 |
| 9 | 0 | 19 | 27 | 5 | 0 | 51 |
| 10 | 0 | 27 | 22 | 2 | 0 | 51 |
| 11 | 1 | 28 | 19 | 3 | 0 | 51 |
| 12 | 1 | 21 | 26 | 3 | 0 | 51 |
| 13 | 0 | 32 | 18 | 1 | 0 | 51 |
| SUM | 3 | 331 | 289 | 40 | 0 | |
| AVERAGE | 0,23 | 26,45 | 22,23 | 3,08 | 0 | |

Sumber : Data yang telah diolah tahun 2024

Tabel diatas memberikan hasil bahwa sebagian besar dari responden memberikan tanggapan Setuju (S) dengan jumlah 331 dengan nilai rata rata 26,45 respon.

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Hasil dari Analisis Deskriptif Variabel Kinerja karyawan diketahui terdiri 5 indikator yaitu indikator kualitas, kuantitas, ketetapan waktu efektivitas dan kemandirian seperti yang ada di bawah ini.

Tabel 3. Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai

| No | SS | S | RR | TS | STS | Jumlah |
|---------|-----|-------|------|------|-----|--------|
| 1 | 16 | 22 | 10 | 3 | 0 | 51 |
| 2 | 15 | 22 | 10 | 4 | 0 | 51 |
| 3 | 13 | 26 | 6 | 6 | 0 | 51 |
| 4 | 15 | 21 | 10 | 5 | 0 | 51 |
| 5 | 13 | 24 | 8 | 6 | 0 | 51 |
| 6 | 17 | 20 | 11 | 3 | 0 | 51 |
| 7 | 12 | 26 | 8 | 5 | 0 | 51 |
| 8 | 12 | 24 | 9 | 6 | 0 | 51 |
| 9 | 15 | 20 | 8 | 8 | 0 | 51 |
| 10 | 20 | 17 | 9 | 5 | 0 | 51 |
| 11 | 15 | 24 | 9 | 3 | 0 | 51 |
| 12 | 16 | 19 | 9 | 7 | 0 | 51 |
| 13 | 15 | 24 | 9 | 3 | 0 | 51 |
| 14 | 14 | 23 | 9 | 5 | 0 | 51 |
| 15 | 16 | 22 | 9 | 4 | 0 | 51 |
| 16 | 14 | 22 | 10 | 5 | 0 | 51 |
| 17 | 14 | 22 | 7 | 8 | 0 | 51 |
| 18 | 18 | 19 | 9 | 5 | 0 | 51 |
| SUM | 270 | 397 | 160 | 91 | 0 | |
| AVERAGE | 15 | 23,06 | 8,89 | 5,06 | 0 | |

Sumber : Data yang telah diolah tahun 2024

Hasil dari tabel tersebut memberikan kesimpulan bahwa sebagian besar dari responden memberikan tanggapan Setuju (S) dengan jumlah sebanyak 397 dengan nilai rata rata 23,06 tanggapan.

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melakukan suatu pengukuran seberapa kemampuan dari model yang akan menerangkan variable dependen.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .737 ^a | ,678 | ,672 | 3,935 | 1,829 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja fisik, non fisik

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : data yang diolah, 2024.

Berdasarkan dari tabel diatas, nilai Adjusted R Square pada variabel dependen Y (Kinerja Pegawai) adalah 0,672.

Didalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan uji hipotesis, Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan metode statistik.

a. Uji T (Parsial)

Didalam menggunakan uji T ini pada dasarnya uji T ini akan menunjukkan seberapa dari pengaruh Variabel independen terhadap suatu variabel dependen. Berikut ini adalah hasil dari Uji T.

Tabel 5 Hasil Uji T (Parsial)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------|------------|--------------|-------|-------|------|
| Model | Unstandardized | | Standardized | T | Sig. | |
| | Coefficients | | Coefficients | | | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| (Constant) | 11,871 | 4,203 | | 4,415 | ,000 | |
| 1 | Motivasi Kerja | 0,336 | ,108 | ,361 | 4,118 | ,002 |
| | Lingkungan Kerja | 0,432 | ,193 | ,615 | 7,538 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data yang diolah, 2024

Pada Uji F ini biasanya digunakan untuk menguji semua variabel dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh pada variabel dependen. Hasil Uji F ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 6 Hasil Uji F Simultan

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----------|-------------|---------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| Regression | 4323,285 | 2 | 2761,642 | 151,634 | .000 ^b |
| 1 | Residual | 643,060 | 48 | 15,491 | |
| | Total | 5066,354 | 50 | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja fisik, non fisik

Sumber: Data yang diolah, 2024.

Hasil dari tabel diatas telah menunjukkan bahwa nilai signifikan dari variabel lingkungan kerja fisik dan variabel Lingkungan Kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja pegawai dengan nilai signifikan 0,000 dengan nilai t_{hitung} (151,634), dari hasil tersebut dapat diberikan kesimpulan bahwa Hipotesis H_1 variabel lingkungan kerja fisik dan variabel Lingkungan Kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa pada variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif terhadap variabel Kinerja karyawan yang dilihat dari hasil Uji Regresi Linear Berganda dengan nilai constanta sebesar 11,871 dengan nilai signifikan $0,002 \leq 0,05$. Dari hasil penelitian ini menunjukkan cara kerja dari lingkungan kerja fisik harus dimulai dari penerangan dan segala fasilitas nyata yang dibutuhkan oleh pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Roziana Shaari,dkk (2022) Dimana hasil penelitiannya adalah terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja karyawan dengan lingkungan fisik tempat mereka bekerja. Namun terdapat korelasi kecil antara kedua variabel ini. Karyawan dapat bekerja dengan nyaman dalam lingkungan kerja yang kondusif terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugasnya agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Sejalan dengan penelitian Syutrika (2016) dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan hasil penelitian N.J. Peter (2023) yang mengatakan bahwa karena Lingkungan Kerja Fisik (PHE) memainkan peran yang sangat penting di kantor untuk kelangsungan hidup organisasi, dan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, Manajemen Universitas harus mempertimbangkan untuk melakukan retrofit pada kantor yang perlu dibuat memadai untuk produktivitas karyawan. Namun hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Shih Shoe Yeh (2022) dengan hasil penelitian bahwa fungsionalitas lingkungan fisik tidak berpengaruh terhadap dinamika sosial karyawan. Namun, efisiensi spasial berpengaruh. Studi ini memberikan bukti bahwa perbedaan lingkungan fisik mengubah persepsi kecukupan fasilitas dan dinamika sosial serta mempengaruhi kreativitas.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan dari hasil Uji regresi linear berganda ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil dari uji ini sebesar 436 dengan nilai signifikan $0,000 \leq 0,05$. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian dari Fatemee, J Chenarboo (2022) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa meningkatkan waktu istirahat dan penciptaan iklim keselamatan kerja tim yang kuat dapat mengurangi beban kerja fisik dan mental serta mencegah kecelakaan di kalangan pekerja, meningkatkan kinerja dan kesejahteraan mereka. Hal ini berarti, lingkungan non fisik sangat dibutuhkan untuk kenyamanan pegawai.

Hal ini bisa dikatakan bahwa pada kondisi Lingkungan Kerja non fisik dapat dikatakan baik apabila sesuai dengan keinginan pegawai. Sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas dan kegiatannya dengan optimal, aman, sehat serta nyaman.

Pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) dan Lingkungan Kerja non fisik (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y). Lingkungan kerja fisik dan non fisik yang memadai dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara variabel Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan Kerja non fisik terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji regresi linear berganda 11,871 dengan nilai signifikan $0,002 \leq 0,05$ dan Lingkungan Kerja sebesar 336 dengan nilai signifikan $0,000 \leq 0,05$. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Abdul Kadir (2022) dengan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Klinik Handira Pratama Syariah Kota Banjarbaru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Marlius (2022) yang mengatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian Aan (2020) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai pada PT. Salim Surya Phone Kalimantan. Berbeda dengan penelitian Staenly (2022) menunjukkan hasil bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Toko Emas di Pasar Atom Surabaya.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian di atas maka ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan kerja fisik dan non fisik juga memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Mallawa Kabupaten Maros. Hal tersebut dibuktikan dalam indikator

Lingkungan Kerja fisik yang terdiri dari penerangan, suhu udara, suara bising, dan penggunaan warna dan indicator lingkungan kerja non fisik Dimana indikatornya adalah tanggungjawab, adanya hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawai maupun masing masing karyawan maka hal tersebut dapat membantu pegawai meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan, Suryadi (2019). Pengaruh lingkungan fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai pada PT. Salim Surya Phone Kalimantan. Eissn:2721-5727,vol 1 no 3, 2020
- Abdul Kadir (2022). *The Influence of Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment on Employee Performance at Pratama Syariah Handira Clinic Banjarbaru City*. Vol. 12 No. 2. <https://doi.org/10.30649/japk.v12i2.82>
- Alex, Nitisemito., (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung.
- Arikunto. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Fatemee,J Chenarboo (2022). *The influence of physical and mental workload on the safe behavior of employees in the automobile industry*. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11034>
- Marlius, (2022). Pengaruh Lingkungan kerja fisik maupun non fisik terhadap kinerja pegawai pada dinas kearsipan dan perpustakaan Provinsi Sumatra Barat. Vol 15 No.2. DOI 10.46306/jbbe.v15i2
- N.J. Peter,dkk. (2023). *Users' perception of the physical work environment in Covenant University*. <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2023.08.079>
- Roziana shaari, dkk. (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). DOI:10.6007/IJARBS/v12-i12/15975
- Sedarmayanti., (2017), Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Shih Shau Yeh,dkk. (2022). *Exploring the impact of restaurants' physical environment on kitchen employees' creativity*. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2022.101023>
- Staenly, (2022). Pengaruh Lingkungan kerja fisik maupun non fisik terhadap kinerja pegawai melalui kreativitas sebagai variabel intervening pada took emas atom Surabaya. AGORA vol. 10 No. 1.
- Syutrika, Vergie. (2016). The impact of physical work environment toward employee performance at pt. Bank negara indonesia manado regional office. Jurnal EMBA 441 Vol.4 No.1 Maret 2016, Hal. 441-450.