



Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiin Citayam

Khairunnisa, Hira Maulida

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

khairunnisa.belinda21@gmail.com, dosen02450@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiin Citayam. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang melibatkan 55 karyawan sebagai responden. Data dianalisis menggunakan SPSS versi 25 melalui uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,771 + 0,610X_1$ serta nilai t hitung $6,841 > t$ tabel $1,674$ dan signifikansi $< 0,05$. Lingkungan kerja nonfisik juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,628 + 0,632X_2$, nilai t hitung $8,548 > t$ tabel $1,674$, dan signifikansi $< 0,05$. Secara simultan, lingkungan kerja fisik dan nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,162 + 0,261X_1 + 0,460X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar $0,789$ menunjukkan hubungan yang kuat, sedangkan koefisien determinasi sebesar $0,623$ menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan $62,3\%$ variasi kepuasan kerja. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung $43,87 > F$ tabel $3,18$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, lingkungan kerja fisik dan nonfisik terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiin Citayam

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

Abstract

This study aims to determine the effects of the physical and non-physical work environments on employee job satisfaction, both partially and simultaneously, at Hidayatul Mubtadiin Islamic Boarding School, Citayam. This study employed a quantitative approach, with data collected through questionnaires involving 55 employees as respondents. Data were analyzed using SPSS version 25 through instrument testing, classical assumption tests, regression analysis, and hypothesis testing. The results showed that the physical work environment had a positive and significant effect on employee job satisfaction, with the regression equation $Y = 15.771 + 0.610X_1$, a t -value of $6.841 > 1.674$, and a significance value < 0.05 . The non-physical work environment also had a positive and significant effect on employee job satisfaction, with the regression equation $Y = 14.628 + 0.632X_2$, a t -value of $8.548 > 1.674$, and a significance value < 0.05 . Simultaneously, both variables had a positive and significant effect on employee job satisfaction, with the regression equation $Y = 11.162 + 0.261X_1 + 0.460X_2$. The correlation coefficient of 0.789 indicates a strong relationship, while the coefficient of determination of 0.623 indicates that both variables explain 62.3% of the variation in job satisfaction. The F -test result showed an F -value of $43.87 > 3.18$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. Therefore, physical and non-physical work environments significantly influence employee job satisfaction.

Keywords: Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Job Satisfaction

1. Pendahuluan

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sebab lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan merasa nyaman dan senang hati saat berada di tempat kerja. Karyawan akan merasa lebih semangat untuk menyelesaikan tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mengurangi rasa lelah karyawan setelah bekerja dan menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Pondok Pesantren hidayatul mubtadiin citayem adalah lembaga pendidikan islam yang memiliki peran penting dalam meraih generasi yang berakhlak dan berilmu . untuk mencapai tujuan tersebut sangat di perlukan dukungan dari para pekerja karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang maksimal. Namun terlihat dari observasi pra survey yang telah di lakukan kepada beberapa karyawan pondok pesantren masih di temukan berbagai permasalahan yang terkait lingkungan kerja, ini sangat berdampak terhadap Tingkat kepuasan kerja para karyawan. Beberapa mengeluh tentang kondisi lingkungan yang kurang memuaskan seperti. Pencahayaan yang kurang memadai, kebersihan lingkungan yang belum akssimal dan sirkulasi udara yang kurang terawat. Selain itu, pada lingkungan kerja non fisik pun masih banyak karyawan yang masih merasa kurang puas seperti dalam hubungan antaratasan, komunikasi kurang dan penghargaan terhadap karyawan yang kurang memfasilitasi. Sebagai dasar pengangkatan permasalahan pra survey dilakukan terhadap 30 orang karyawan dengan menggunakan koesioner likert (1-5).

Tabel 1 Hasil Pra Survey Kepuasan kerja Karyawan

No	Indikator	Setuju	Tidak Setuju	Presentase Setuju	Presentase Tidak Setuju	Kondisi
1.	Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan saya	9	21	30%	70%	Sisanya masih belum puas dengan kompensasi finansial yang di terima yaitu karena yang di berikan tidak sesuai dengan yang di lakukan, artinya mereka tidak menerima gaji sesuai dengan beban kerja yang mereka lakukan. Dengan gaji rata rata 3,5 juta dan sebagain karyawan hanya di berikan di bawahnya
2.	Perusahaan menghargai kontribusi yang saya berikan	15	15	50%	50%	Presentase ini masih seimbang tetapi karyawan ,asih mengeluh tentang beban lembur dan insentif lainnya Karyawan melaakukan lembur 3-4 jam perhari namun tidak ada kompensasi uang lembur yang di terima.
3.	Kesempatan promosi terbuka bagi seluruh pegawai	14	16	46%	54%	Sistem kenaikan jenjang karir atau promosi saat ini masih kurang transparan dan kurang merata yaitu karna perusahaan cendreung lebih merekrut karyawan luar tanpa memberi kesempatan karyawan dalam.
4.	Saya menjalin hubungan yang baik dengan atasan	13	17	43%	57%	Hubungan dengan anggota atasan tergolong kurang harmonis Karena gaya komunikasi satu arah saja, atasan hanya memberi intruksi dan perintah tanpa memberikan masukan atau contoh

5.	Saya mendapatkan arahan yang jelas dari atasan saat merasa kebingungan	16	14	53%	47%	Suportif atasan dalam memberikan solusi teknis di kurang cukup baik Karena atasan susah untuk di temui dan lambat merespon saat karyawan meminta arahan
----	--	----	----	-----	-----	---

Sumber: Pra Survey Karyawan Pondok Pesantren Hidayatul Muftadiin Citayam 2026

Berdasarkan hasil data pra survey di atas beberapa karyawan merasa di puaskan tetapi masih ada karyawan yang masih belum puas terhadap Gaji, promosi, hubungan dengan anggota tim. Oleh sebab itu perusahaan harus perlu mengembangkannya kembali.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan”. Berdasarkan pengertian tersebut, disimpulkan bahwa lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan, dapat berdampak bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 2 Hasil Pra Survei Lingkungan kerja fisik

No	Indikator	Setuju	Tidak Setuju	Presentase Setuju	Presentase Tidak Setuju	Kondisi
1.	Saya merasa lebih leluasa dalam bergerak di area kerja saya	14	16	46%	54%	Sebagian besar karyawan merasa tidak leluasa bergerak di area kerja nya, ini di sebabkan karena ruangan overload dengan ruangan yang berukuran (4mx5m) yang di isi lebih dari 8 karyawan.
2.	Pencahayaan di ruang kerja sudah memadai untuk menunjang pekerjaan	22	8	73%	27%	Sistem penerangan di tempat kerja saat ini di katakan kurang cukup optimal Karena terdapat 9 dari 20 titik area lampu yang mati dan redup selama lebih dari satu bulan
3.	Ventilasi di tempat kerja berfungsi dengan baik	9	21	30%	70%	Sirkulasi udara di tempat kerja masih kurang maksimal atau kurang menyegarkan oleh lebih dari setengah karyawan yang di survey. Ini karena sebagian jendela di paku atau di kunci yang menyebabkan beberapa karyawan tidak bisa membuka untuk masuknya udara ventilasi
4.	Kebersihan tempat kerja selalu terjaga setiap saat	9	21	30%	70%	Tingkat konsistensi penjagaan kebersihan di lingkungan kerja saat ini masih perlu di tingkatkan Karenanya terdapat 2 karyawan kebersihan gedung dengan total 55 responden

						lainnya yang di katakan kurang akurat
5.	Peralatan yang di gunakan terasa nyaman	9	21	30%	70%	Data ini dengan jelas menunjukan adanya keluhan dari para karyawan terkait kualitas, kondisi, atau pemeliharaan alat penunjang kerja, karena alat yang mereka gunakan sehari hari sebanyak 22 dari 46 alat sudah lebih dari 5 tahun pemakaian dan butuh pembaruan.

Sumber: Pra Survey Karyawan Pondok Pesantren Hidayatul Muftadiin Citayam 2026

Berdasarkan hasil data pra survey di atas hampir setengah karyawan merasa tidak di puaskan seperti di bagian Pengerakan, ventilasi, kebersihan dan peralatan, ini perlu adanya perbaikan guna menciptakan lingkungan kerjayang lebih nyaman dan produktif.

Menurut (Fauziyyah and Rohyani 2022) "Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal) dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karena pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efektif dan efisien"

Tabel 3 Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Indikator	Setuju	Tidak Setuju	Presentase Setuju	Presentase Tidak Setuju	Kondisi
1.	Hubungan antar Karyawan terjalin harmonis	16	14	51%	49%	Menunjukan bahwa aspek hubungan dan kerja sama terjalin kurang cukup baik karena sebanyak 5 kasus keluhan kekerasan tercatat di meja HRD selama 3 bulan terakhir
2.	Mudah menyampaikan pendapat di lingkungan kerja	13	17	44%	56%	Sebagai besar pegawai merasa kurang leluasa dalam mengemukakan ide atau pendapat mereka karena tidak adanya kotak saran atau sesi diskusi bersama.56% karyawan memilih pasif akan pendapatnya.
3.	Pemimpin bersikap adil pada seluruh pegawai	17	13	57%	44%	Beberapa karyawan merasa cukup dengan tindakan kepemimpinan dan beberapa mengeluh tentang beban kerja yang di berikan yaitu 2-3 jam perhari, sementara karyawan lain hanya kurang dari 2 jam.
4.	Suasana kerja nyaman mendukung aktivitas kerja	15	15	50%	50%	Terjadi peningkatan absensi sebesar 17 persen dalam 2 bulan terakhir ini karena

						rendahnya motivasi karyawan untuk datang ke kantor.
5.	Nilai dan budaya kerja di organisasi di terapkan dengan baik	12	18	40%	60%	Adanya kesenjangan antara nilai nilai organisasi yang di tetapkan dengan di lapangan seharari hari yaitu seperti tidak menjaga etika penampilan, karyawan cenderung tidak menggunakan pakaian layaknya job desk ny masing masing.

Sumber: Pra Survey Karyawan Hidayatul Mubtadiin Citayam 2026

Berdasarkan hasil data pra survey di atas lebih dari setengah karyawan merasa tidak di puaskan seperti di bagian penyampaian pendapat dan nilai buda karena mencapai presentase yang tinggi, ini perlu adanya perbaikan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan produktif.

Berdasarkan uraian di atas penulis ingin membahas lebih lanjut ke dalam skripsi dalam judul “Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja kaaryawan Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiin Citayem

2. Metode Penelitian

Penelitian kuantitatif dapat dilaksanakan juga sebagai penelitian diskriptif, penelitian kuantitatif dapat pula berupa penilaian hubungan atau penelitian korelasi, penelitian kuasi-eksperimen, dan penelitian eksperimen. Pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan persentase tanggapan mereka. Peneliti ini terjun langsung ke objek atau sasaran penelitian. Metode survey menjadi pilihan penulis karena dengan demikian cukup tersedia waktu dan kesempatan untuk melakukan penelitian. Penggunaan metode survey dilakukan untuk mengetahui apakah terhadap pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pondok pesantren hidayatul mubtadiin citayem dengan menyiapkan kuisioner untuk diisi oleh karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Selain itu untuk saling melengkapi penelitian ini, maka penggunaan literatur literatur yang memiliki korelasi pembahasan juga menjadi metode dalam penelitian. Yaitu buku-buku atau referensi kepustakaan dalam rangka menunjang penelitian, baik prosedur penelitian maupun hasil penelitian itu sendiri, karena apa yang dilakukan dalam penelitian tetap mengacu pada kaidah-kaidah penelitian yang sesungguhnya.

Lokasi dan tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal yang objektif. Lokasi penelitian berada di jalan ken arock gg.vosis, no.01 rt.006/012, pebuaran, kecamatan bojonggede, kabupaten bogor jawa barat.

Populasi juga merupakan kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, bendabenda dan ukuran lain yang menjadi objek perhatian dalam sebuah penelitian”. Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah karyawan di pondok pesantren hidayatul mubtadiin citayem yang berjumlah 55 karyawan. Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili)” sampel ini yaitu kepada seluruh karyawan pondok pesantren hidayatul mubtadiin citayam yang berjumlah 55 karyawan

3. Hasil dan Pembahasan

Setelah di ketahui hasil te,ua penelitian, selanjutnya dalam hak ini kemudian di analisis seberapa baik data terssebut mempresentasikan hasil penelitian yang di angkat terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa aik lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Selanjutnya akan di lakukan pembahasan hasil=hasil dalam penelitian ini sebagaimana dampak pada berikut ini.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, di peroleh nilai persamaan $Y = 15.771 + 0,610X$, koefisiensi kolerassi sebesar 0,685 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi sebesar 0,469 atau 46,9% , sedangkan sisanya di pengaruhi oleh faktor di luar penelitian ini. Dalam pengujian hipotesis di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,841 > 1,674$). Yang demikian H_0 di tolak dan H_1 dapat di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiin Citayam.

Hasil penelitian mengenai lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karawan di perkuat dengan adanya hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Olga Tanania dan Lidya Martin bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, di peroleh nilai persamaan $Y = 14,628 + 0,623X$, koefisiensi kolerassi sebesar 0,761 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi sebesar 0,580 atau 58,0% , sedangkan sisanya di pengaruhi oleh faktor di luar penelitian ini. Dalam pengujian hipotesis di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,548 > 1,674$). Yang demikian H_0 di tolak dan H_2 dapat di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiin Citayam.

Hasil penelitian mengenai lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karawan di perkuat dengan adanya hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Oky Maulana dan Nopi Oktavianti bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data, menunjukan bahwa kedua variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen dengan memperoleh persamaan regresi $Y = 11,162 + 0,261X_1 + 0,460X_2$, nilai koefisiensi sebesar 0,789 yakni angka tersebut masuk kategori dalam standar pengambilan keputusan dengan skala interval 0,600-0,799 yang artinya hubungan keduanya memiliki tingkat hubungan kuat. Nilai kontribusi atau determinasi secara simultan sebesar 0,623 atau sebesar 62,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 42,879 atau $43,87 > 3,18$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, maka H_0 di tolak dan H_3 dapat di terima, dan di simpulkan bahwa kedua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen pada penelitian di Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiin Citayam.

Hasil penelitian mengenai lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karawan di perkuat dengan adanya hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Olga Tanania dan Lidya Martin bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab 1V mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), maka di simpulkan sebagai berikut: 1). Lingkungan kerja fisik (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 15.771 + 0,610X$, koefisiensi kolerassi sebesar 0,685 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi sebesar 0,469 atau 46,9% , sedangkan sisanya di pengaruhi oleh faktor di luar penelitian ini. Dalam pengujian hipotesis di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,841 > 1,674$). Yang demikian H_0 di tolak dan H_1 dapat di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiin Citayam, 2). Lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan persamaan $Y = 14,628 + 0,623X$, koefisiensi kolerassi sebesar 0,761 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi sebesar 0,580 atau 58,0% , sedangkan sisanya di pengaruhi oleh faktor di luar

penelitian ini. Dalam pengujian hipotesis di peroleh nilai t hitung $> t$ tabel ($8,548 > 1,674$). Yang demikian H_0 di tolak dan H_2 dapat di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada Pondok Pesantren Hidayatul Muhtadiin Citayam, 3). Lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan memperoleh persamaan regresi $Y = 11,162 + 0,261 X_1 + 0,460 X_2$, nilai koefisiensi sebesar 0,789 yakni angka tersebut masuk kategori dalam standar pengambilan keputusan dengan skala interval 0,600-0,799 yang artinya hubungan keduanya memiliki tingkat hubungan kuat. Nilai kontribusi atau determinasi secara simultan sebesar 0,623 atau sebesar 62,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $42,879$ atau $43,87 > 3,18$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, maka H_0 di tolak dan H_3 dapat di terima, dan di simpulkan bahwa kedua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen pada penelitian di Pondok Pesantren Hidayatul Muhtadiin Citayam.

Reference

1. Adinda Khansa Khairunnisa, And Tri Murwaningsih. 2024. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Masip: Jurnal Manajemen Administrasi Bisnis Dan Publik Terapan* 2(3): 166–74. Doi:10.59061/Masip.V2i3.771.
2. Astutiningtyas, T., Chandra, K., & Wiyono, G. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *AlKharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 597–611. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.705>
3. Batubara, M. S., Baktiar, B., & Fahmi, N. A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Karyawan Di CV. Fawas Jaya. *Journal of Innovative and Creativity (Joecy)*, 5(2), 1438–1448. <https://doi.org/10.31004/joecy.v5i2.335>
4. Bullu, Frinita. 2024. "Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia." *Manajemen, Kepemimpinan Dan Mutu Pendidikan* 1(1): 11–29. [Http://Repository.Unpas.Ac.Id/37105/1/BAB II.Pdf](http://Repository.Unpas.Ac.Id/37105/1/BAB%20II.Pdf).
5. Fayza Cahya Eka Putri, Roni Fadli "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Padapt Klip Plastik Indonesia Kota Tangerang". Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*
6. Gandariyah Afkari, Sulistiyowati, H. Imam Subekti, Jogie Suadun, Parida Parida, Juni Aziwantoro, Maisah Maisah, And Jamrizal Jamrizal. 2022. "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Madrasah." *Jurnal Ilmu Multidisplin* 1(2): 498–513. Doi:10.38035/Jim.V1i2.58.
7. Kurniawan, Sandi, Amar Sani, And Ali Murdhani Ngando. 2022. "Amkop Management Accounting Review (AMAR) Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep." 2(1): 20–27. Doi:10.37531/Amar.V2i1.141.
8. 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>.
9. Mardiyantoro, Candra, Herlina Herlina, And Sri Mulyeni. 2023. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Ekonomi Kreatif Dalam Peningkatan Pariwisata." *Jurnal Soshum Insentif* 6(1): 62–74. Doi:10.36787/Jsi.V6i1.1201.
10. Mira yunhastuti, Hira Maulida "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Indonesia Toray Synthetics Divisi Produksi" Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen (JIEM)*
11. Muhammad Gundung, Denok Sunars, Suwanto " Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Ciputat". Universitas Pamulang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*
12. Muis, I, And P Isyanto. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Organisasi: Organisasi Pembelajaran Sebagai Mediator." *Owner: Riset Dan Jurnal Akuntansi*. <https://Www.Owner.Polgan.Ac.Id/Index.Php/Owner/Article/View/543>.
13. Pahira, Siti Hapsah, And Rio Rinaldy. 2023. "Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi." *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat* 3(03): 810–17. Doi:10.59141/Comserva.V3i03.882.
14. Pratama, Reyhan Mahsa, And Rini Lestari. 2022. "Pengaruh Penerapan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Keunggulan Kompetitif." 4: 313–22. Doi:10.20885/Ncaf.Vol4.Art39.
15. Safatillah Fazar, Rini Septiowati 2026 " Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Pt Aston Inti Makmur Jakarta Selatan" Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis. *Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemen (JAEM)*
16. Saputra, Agung Aditya. 2021. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Technomedia Journal* 7(1): 68–77. Doi:10.33050/Tmj.V7i1.1755.
17. Surijadi, Herman, And Yuslan Idris. 2020. "Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)* 1(1): 14–32. Doi:10.51135/Publicpolicy.V1.I1.P14-32.
18. Tjandra Tirtono, Lita Apriani Rustian, And Citha Bella Rawani. 2023. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *JBE (Jurnal Bingkai Ekonomi)* 8(2): 21–28. Doi:10.54066/Jbe.V8i2.286.
19. Vivi Sumanti Manajemen, Jurnal, Pengaruh Lingkungan, Kerja Non, Fisik Dan, Disiplin Kerja, Program Studi Manajemen, Stie Bima, And Nusa Tenggara Barat. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Palibelo Kabupaten Bima." 3(1).
20. Yan Kristian Halomoan1, Retno Japanis Permatasari dan Sudiarto 2025 " Pengaruh Disiplin dan Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Lotte Shopping Indonesia Head Officedi Ciracas Jakarta Timur." Universitas Pamulaang. *Jurnal Pajak dan Bisnis*