



## Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Nurul Annisa Haedar. Af <sup>1\*</sup>, Tenri Sayu <sup>2</sup>, Burhanuddin Burhanuddin <sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Universitas Negeri Makassar, Indonesia

Email : [nurulannisahaedar30@gmail.com](mailto:nurulannisahaedar30@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [tenri.dipoatmodjo@gmail.com](mailto:tenri.dipoatmodjo@gmail.com)<sup>2</sup>, [dr.burhanuddin@unm.ac.id](mailto:dr.burhanuddin@unm.ac.id)<sup>3</sup>

**Abstract,** *This study aims to determine whether there is an influence of the physical and non-physical work environments on employee job satisfaction at Dr. Tadjuddin Chalid Central General Hospital Makassar. This research is quantitative in nature with a descriptive approach and is population-based. The sample for this study consists of 78 nurses from the inpatient ward of Dr. Tadjuddin Chalid Central General Hospital Makassar. Hypothesis testing in this study utilizes multiple linear regression analysis and yields the following results: Based on the hypothesis testing results using multiple linear regression analysis, it is indicated that both the physical and non-physical work environment variables simultaneously affect employee job satisfaction at Dr. Tadjuddin Chalid Central General Hospital Makassar. The hypothesis testing results also demonstrate that the physical work environment partially affects employee job satisfaction at Dr. Tadjuddin Chalid Central General Hospital Makassar, and the non-physical work environment partially affects employee job satisfaction at Dr. Tadjuddin Chalid Central General Hospital Makassar.*

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

**Abstrak,** Penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Tadjuddin Chalid Makassar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan merupakan penelitian populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Tadjuddin Chalid Makassar sebanyak 78 orang. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda dan mendapatkan hasil yaitu: Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda menunjukkan variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Tadjuddin Chalid Makassar. Hasil uji hipotesis juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Tadjuddin Chalid Makassar dan lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Tadjuddin Chalid Makassar.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kepuasan Kerja

### 1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting bagi organisasi karena berperan dominan dalam kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dan kualitasnya merupakan isu yang sangat strategis karena kualitas manusia akan mendukung keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian perhatian dalam pengolahan SDM menjadi penentu keberhasilan mutlak dari sebuah organisasi.

Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien yang berujung pada peningkatan motivasi pegawai untuk bekerja dan

kinerja pegawai yang tinggi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat jika mereka merasa puas dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja dalam suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, sangat bergantung pada kepuasan individu. Dalam hal ini, lingkungan kerja pegawai sebagai sumber daya manusia dalam bidang tugas tertentu dalam organisasi mempengaruhi kepuasan kerja yang memotivasi mereka, meningkatkan kepuasan individu, dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Lingkungan yang mempengaruhi aktivitas organisasi selalu berubah, yang berarti dapat dimanfaatkan untuk menangkap peluang atau mengatasi tantangan dan ancaman dari lingkungan yang kompleks. Efektivitas organisasi terlihat dari interaksi kerja di tingkat individu, kelompok, dan sistem-sistem organisasi yang menghasilkan tingkat absensi rendah, perputaran karyawan yang rendah, minimnya perilaku menyimpang, terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, serta tingginya kepuasan kerja terhadap organisasi.

Kepuasan pegawai merupakan kunci utama yang mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai dalam memberikan pelayanan yang ramah, bekerja lebih produktif dan berprestasi, disiplin, tingkat kehadiran, produktivitas, serta menghindari kecurangan dan perilaku negatif lainnya. Pada dasarnya, kepuasan kerja adalah aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Pegawai akan merasa puas ketika terdapat kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapinya. Mengingat pentingnya kepuasan kerja pegawai, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhinya, seperti gaji atau upah, lingkungan kerja yang kondusif dan aman, serta berbagai alasan ketidakpuasan yang dirasakan pegawai.

Rumah sakit merupakan perusahaan yang memiliki kegiatan operasional jasa pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Di mana sangat membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pihak rumah sakit maka dapat dilakukan dengan cara memberikan suatu kepuasan kerja pada pegawainya. Dengan adanya kepuasan kerja pegawai maka diharapkan mereka dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari salah satu pegawai Rumah Sakit Umum Pusat DR Tadjuddin Chalid Makassar diketahui bahwa perlengkapan kantor seperti kebutuhan kertas, tempat penyimpanan data, peralatan untuk mencetak dokumen, serta kebutuhan air galon pegawai kurang dipenuhi. Kurangnya aksesibilitas ke perlengkapan kantor dapat menghambat efisiensi kerja. Akibatnya, pegawai tidak memperoleh kepuasan kerja.

Fenomena lain juga menunjukkan bahwa pada bulan Januari – Desember 2023 terdapat adanya penurunan kedisiplinan pegawai pada Rumah Sakit Umum Pusat DR Tadjuddin Chalid Makassar. Hal ini dapat menjadi tolak ukur Rumah Sakit Umum Pusat DR Tadjuddin Chalid Makassar melihat kepuasan kerja pegawai dengan melihat tingkat absensi pegawai. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja maka ada cenderung lebih sering absen atau lalai pada tugasnya. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1 Absensi Tenaga Kerja Pada Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Tadjuddin Chalid Makassar**

<b>BULAN</b>	<b>JUMLAH PEGAWAI (ORANG)</b>	<b>TERLAMBAT MASUK (ORANG)</b>	<b>ABSEN TANPA KETERANGAN (ORANG)</b>
Januari	609	110	2
Februari	609	112	3
Maret	609	109	2
April	609	112	2
Mei	609	116	3
Juni	609	121	2
Juli	609	122	2
Agustus	609	112	3
September	638	101	2
Oktober	647	126	2
November	638	118	3
Desember	647	120	2

*(Sumber: Data Kepegawaian Rumah Sakit Umum Pusat DR Tadjuddin Chalid 2023 Makassar)*

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa keterlambatan pegawai datang ke kantor tergolong tinggi pada bulan Januari-Desember 2023. Pada bukan Januari sebanyak 110 pegawai terlambat dan absen tanpa keterangan sebanyak 2 pegawai, kemudian pada bulan Februari 112 sebanyak pegawai yang terlambat dan 3 pegawai yang absen tanpa keterangan. Kemudian pada bulan Maret sebanyak 109 pegawai yang terlambat dan 2 pegawai yang absen tanpa keterangan dan meningkat pada bulan April sebanyak 112 pegawai yang terlambat dan 2 pegawai yang absen tanpa keterangan. Begitu pula pada bulan Agustus sebanyak 112 pegawai dan 3 pegawai yang absen tanpa keterangan, kemudian meningkat sampai bulan

Oktober sebanyak 126 pegawai dan 2 pegawai yang absen tanpa keterangan. Tingkat keterlambatan tinggi juga dapat menciptakan ketidakpercayaan dan mengurangi keterikatan pegawai terhadap organisasi. Selain, itu tingkat keterlambatan tinggi juga dapat mengganggu kolaborasi, komunikasi, dan kerjasama tim yang pada akhirnya dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Pusat DR Tadjuddin Chalid Makassar. Waktu penelitian ini dilaksanakan kurang lebih 1 bulan dimulai dari bulan Januari 2024. Populasi dalam penelitian adalah perawat ruang rawat inap sebanyak 78 orang. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sampling populasi, yang di mana jika jumlah populasi pada penelitian ini kurang dari 100 orang, maka semua populasi dijadikan sebagai subyek penelitian, sehingga jumlah responden ditetapkan sebanyak 78 orang.

Dalam pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini, digunakan instrumen berupa daftar isian atau kuesioner, dalam bentuk sejumlah pertanyaan-pertanyaan tertulis yang disusun untuk menjangkau informasi yang dimiliki responden untuk dijawab secara tertulis baik berupa pendapat, fakta, atau sikap. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis untuk menarik Kesimpulan dengan melakukan Uji F (Simultan) dan Uji Parsial (Uji t).

## **3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **a. Analisis Regresi Linear Berganda**

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

**Tabel 2 Model Persamaan Regresi**

#### **Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.272	2.812		1.519	.133

Lingkungan Kerja Fisik	.239	.084	.227	2.849	.006
Lingkungan Kerja Non Fisik	.807	.098	.657	8.230	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 4,272 + 0,239 X_1 + 0,807 X_2$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 4,272 menunjukkan bahwa ketika variabel independen (lingkungan kerja fisik dan non fisik) bernilai nol (0), nilai variabel dependen (kepuasan kerja) akan mencapai 4,272 satuan.
- Koefisien regresi untuk lingkungan kerja fisik (b1) adalah 0,239 dan bernilai positif. Ini berarti bahwa nilai variabel Y akan meningkat sebesar 0,239 jika variabel X2 bertambah satu satuan, sementara variabel independen lainnya tetap konstan. Koefisien positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara lingkungan kerja fisik (X1) dan kepuasan kerja (Y). Dengan kata lain, semakin baik lingkungan kerja fisik, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.
- Koefisien regresi untuk lingkungan kerja non-fisik (b2) adalah 0,807 dan bernilai positif. Ini menunjukkan bahwa nilai variabel Y akan meningkat sebesar 0,807 jika nilai variabel X1 naik satu unit, dengan variabel independen lainnya tetap. Koefisien positif ini menandakan adanya hubungan searah antara lingkungan kerja non-fisik (X2) dan kepuasan kerja (Y). Dengan kata lain, semakin baik lingkungan kerja non-fisik, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

## b. Hasil Uji Hipotesis

### 1) Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengevaluasi dampak setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t, di mana nilai signifikansi t hitung diperhatikan. Jika nilai signifikansi t hitung kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized		Standardize	t	Sig.
		Coefficients	Std. Error	d		
		B		Beta		
1	(Constant)	4.27	2.812		1.519	.133
	2					
	Lingkungan Kerja Fisik	.239	.084	.227	2.849	.006
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.807	.098	.657	8.230	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : data yang diolah, 2024

Melalui statistik uji-t yang terdiri dari lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap kepuasan kerja (Y).

**a) Pengujian Hipotesis Pertama ( $H_1$ )**

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,006, yang lebih kecil dari 0,05. Koefisien  $X_1$  yang bernilai +0,239 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap variabel dependen. Dengan demikian, hipotesis  **$H_1$  diterima**, yang berarti bahwa lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

**b) Pengujian Hipotesis Kedua ( $H_2$ )**

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai signifikan sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Koefisien  $X_2$  sebesar +0,807 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap variabel dependen. Dengan demikian,  **$H_2$  diterima**, yang berarti lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

**2) Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Uji simultan digunakan untuk mengevaluasi apakah ada pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat, dan dilakukan melalui uji F dengan tingkat signifikansi  $\alpha$  sebesar 5%. Jika nilai signifikansi F hitung kurang dari 0,05, maka

hipotesis yang diajukan dianggap diterima. Hasil pengujiannya sebagai berikut:

**Tabel 4 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	424.770	2	212.385	59.791	.000 <sup>b</sup>
	Residual	266.410	75	3.552		
	Total	691.179	77			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber : Data yang diolah, 2024

Tabel 3 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti **H<sub>3</sub> diterima**, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan probabilitas signifikansi 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kepuasan kerja.

## **Pembahasan**

### **a. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik di perusahaan, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja perusahaan mempengaruhi keberhasilan pekerjaan, terlihat dari kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja fisik yang baik meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena kondisi yang mendukung dapat membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien, yang pada gilirannya menimbulkan rasa puas pada karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja fisik yang buruk dapat mengurangi kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herman & Yuslan (2020) dalam penelitiannya membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Nazik & Zenab (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dapat berdampak signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

### **b. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik kondisi lingkungan kerja non fisik di perusahaan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik yang mendukung sangat penting bagi karyawan untuk membantu mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya akan membantu perusahaan mencapai tujuannya dan meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan serta lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja non fisik yang baik dapat menumbuhkan rasa saling percaya dan motivasi di antara karyawan, membuat mereka merasa lebih didukung, bersemangat, dan berkontribusi lebih besar kepada perusahaan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja non fisik tidak mendukung, karyawan akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan dan merasa kurang didukung serta tidak mendapatkan bimbingan yang diperlukan dari atasan atau rekan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wati & Yusuf (2020), Herman & Yuslan (2020) dalam penelitiannya membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Nazik & Zenab (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dapat berdampak signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

### **c. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik maka akan membuat karyawan semakin puas. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja memiliki artian bahwa karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik. Dengan lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan tersebut disiplin dalam bekerja sehingga akan membuat kepuasan karyawan semakin meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herman & Yuslan (2020) dalam penelitiannya membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga

didukung oleh penelitian Nazik & Zenab (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik dapat berdampak signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

#### 4. SIMPULAN

Berdasarkan data yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik lingkungan kerja fisik didalam perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan/pegawai akan semakin meningkat.
2. lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik lingkungan kerja non fisik didalam perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan/pegawai akan semakin meningkat.
3. lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik maka akan membuat karyawan semakin puas..

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdulhamid, N. J., & Majid, Z. K. (2020, October). *The impact of physical work environment on the employee job satisfaction in private office type: The case of Erbil City*. In 2020 4th International Symposium on Multidisciplinary Studies and Innovative Technologies (ISMSIT) (pp. 1-9). IEEE.
- Ali Imron; Hasmin; dan Gunawan. (2018). *“Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kemampuan Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru”*. YUME :Journal of Management Volume 1No. 3: 124-137.
- Aoliso, A., & Lao, H. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Kupang*. Bisman-Jurnal Bisnis & Manajemen, 3(01), 9-16.
- Apriani, Riny dan Elvi Susanti Lubis. (2020). *“WorkEnvironment On Job Satisfaction Of Public Health Centre (Puskesmas) Staff Nurses Related Self - Efficacy”*. Malahayati International Journal of Nursing and Health Science, Volume 03, No.2: 74-80.
- Apriyansyah, H., Idris, M., & Choiriyah, C. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan*. Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi, 4(1), 22-39.
- Damanik, Derma Wani. (2019). *“Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di RS Tentara TK IV 010701 Pematangsiantar”*. Jurnal Keperawatan Priority, Vol 2, No. 1: 64-73. ISSN 2614-4719.

- Hariani, M., & Al Hakim, Y. R. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan*. Jurnal Lima Daun Ilmu (MADA), 1(2), 99-110.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kukiqi, Eliot. (2017). "Environmental conditions and work satisfaction in institutions in the Republic of Kosovo". International Journal of Education and Research Vol. 5 No. 7: 187-192.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : CV Mandar Maju
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Surijadi, H., & Idris, Y. (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.
- Taheri, R. H., Miah, M. S., & Kamaruzzaman, M. (2020). *Impact of working environment on job satisfaction*. European Journal of Business and Management Research, 5(6).
- Wati, A. I., & Yusuf, M. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima*. Journal of Business and Economics Research (JBE), 1(2), 92-97