

FAKTOR LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

¹Muhamad Nurul Fikri, ²Jhuan Kevin, ³Calvin Johan Mofu

⁴Tania Andiana Damayanti, ⁵Kuswanti, ⁶Abdullah Muksin

^{1 2 3 4 5 6} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Persada Indonesia YAI, Jakarta.

E-mail: ¹elfikar814@gmail.com, ²j.kjuankevin@gmail.com

³calvinmofu2305@gmail.com, ⁴Tania.2213290009@upi-yai.ac.id, ⁵wantiimm@upi-yai.ac.id, ⁶abdullah.muksin@upi-yai.ac.id

ABSTRAK

Lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, terutama dalam sektor pemerintahan seperti Kementerian Perhubungan, Direktorat Jenderal Perhubungan Udara. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, terhadap produktivitas pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif melalui observasi langsung serta wawancara dengan pegawai di Divisi Pembinaan Pengusahaan Tarif Angkutan Udara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik, seperti fasilitas memadai, pencahayaan optimal, dan suhu ruangan yang nyaman, berkontribusi terhadap efisiensi kerja pegawai. Terdapat beberapa aspek perlu perbaikan. Selain itu, faktor non-fisik, seperti komunikasi yang efektif, hubungan antarpegawai yang harmonis, serta budaya kerja yang positif, juga berperan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

Kata kunci: lingkungan kerja, kinerja pegawai, faktor fisik, faktor non-fisik, Kementerian Perhubungan.

ABSTRACT

A conducive work environment plays an important role in improving employee performance, especially in the government sector such as the Ministry of Transportation, Directorate General of Air Transportation. This study aims to analyze the influence of the work environment, both physical and non-physical, on employee productivity. The research method used is a qualitative approach through direct observation and interviews with employees in the Air Transportation Tariff Business Development Division. The results of the study indicate that a good physical work environment, such as adequate facilities, optimal lighting, and comfortable room temperature, contribute to employee work efficiency. There are several aspects that need improvement. In addition, non-physical factors, such as effective communication, harmonious employee relations, and a positive work culture, also play a role in improving employee motivation and performance.

Keywords: work environment, employee performance, physical factors, non-physical factors, Ministry of Transportation.

A. PENDAHULUAN

Lingkungan kerja yang nyaman dan efektif memiliki peran krusial dalam kelancaran operasional setiap unit di Kementerian Perhubungan, khususnya pada Divisi Pembinaan Pengusahaan Tarif Angkutan Udara. Divisi ini bertanggung jawab dalam merumuskan serta mengawasi kebijakan tarif angkutan udara guna memastikan keadilan dan kepastian bagi berbagai pemangku kepentingan, termasuk maskapai penerbangan dan penumpang. Dengan dinamika industri penerbangan yang terus berkembang, diperlukan lingkungan kerja yang responsif dan kolaboratif agar mampu menghadapi berbagai tantangan yang muncul.

Pesatnya pertumbuhan sektor penerbangan di Indonesia turut meningkatkan kebutuhan akan regulasi tarif yang transparan dan berkeadilan. Oleh karena itu, Divisi Pembinaan Pengusahaan Tarif Angkutan Udara dituntut untuk bekerja secara lebih efektif dan efisien. Untuk mendukung hal tersebut, kementerian perlu menciptakan suasana kerja yang mendukung inovasi, komunikasi terbuka, serta pengembangan kompetensi pegawai. Lingkungan kerja yang sehat tidak hanya berdampak positif pada produktivitas, tetapi juga berkontribusi terhadap kepuasan pegawai dan kualitas kebijakan yang dihasilkan.

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Dessler (2016) dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia*, lingkungan kerja mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis yang memengaruhi performa dan kepuasan pegawai. Lilyana et al. (2021) juga menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, sementara penelitian oleh Damayanti & Wahyuni (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan

konduktif dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan mendukung produktif.

B. LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja telah dijelaskan oleh berbagai ahli dengan perspektif yang berbeda. Menurut Prasetyo (2021), lingkungan kerja mencakup segala fasilitas, peralatan, serta kondisi tempat seseorang bekerja, termasuk metode dan prosedur pelaksanaan tugas secara individu maupun kelompok. Lingkungan ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan operasional perusahaan. Yusda et al. (2022) menekankan bahwa lingkungan kerja memiliki peran utama dalam membantu pekerja menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif.

Dengan kata lain, lingkungan kerja merupakan faktor esensial dalam aktivitas pegawai. Penciptaan kondisi kerja yang optimal dapat memberikan motivasi dan berdampak positif terhadap produktivitas mereka.

Irwan et al. (2022) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat di mana pegawai melaksanakan tugas mereka setiap hari. Lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan rasa aman serta meningkatkan motivasi kerja. Lingkungan yang nyaman juga berpengaruh pada suasana hati pekerja, sehingga mereka lebih betah dan menikmati pekerjaannya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas kerja dan prestasi. Sementara itu, menurut penelitian Firjatullah et al. (2023), lingkungan kerja mencakup berbagai aspek, baik fisik maupun psikologis, yang secara langsung atau tidak langsung berkontribusi terhadap produktivitas dan kinerja pegawai. Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup semua aspek di sekitar pekerja

yang dapat memengaruhi kondisi mereka, baik secara langsung maupun tidak langsung, meliputi unsur fisik dan non-fisik.

Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik

Dari pandangan (Adolph, 2016) lingkungan kerja secara keseluruhan terbagi menjadi 2 macam yaitu lingkungan kerja fisik serta *non* fisik. Sedangkan dari hasil penelitian (Saefullah & Basrowi, 2022) mengungkapkan bahwa berbagai jenis lingkungan kerja itu dibagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik ialah semua keadaan yang terdapat pada area kita bekerja yang bisa menjadi pengaruh untuk pekerja dengan langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dikategorikan menjadi 2 yaitu: Area kerja yang berkaitan langsung dengan pekerja contohnya meja, pusat kerja, kursi, serta yang lainnya. Area perantara ataupun area umum, sering dikatakan sebagai lingkungan kerja yang menjadi pengaruh keadaan manusia contohnya suhu, kelembaban, pergerakan udara, bau tidak enak serta yang lainnya.
2. Lingkungan kerja *non* fisik mencakup seluruh situasi yang berhubungan dengan dinamika keterkaitan dalam pekerjaan, meliputi interaksi dengan pimpinan, dengan rekan, dan bawahan. Aspek *non* fisik ini sangat krusial dan tidak dapat diabaikan dalam konteks organisasi. Perusahaan perlu mengembangkan lingkungan yang mampu mendorong kerja sama efektif di antara seluruh jajaran, tanpa memandang tingkat atau status jabatan. Lingkungan kerja yang ideal adalah suasana yang mengedepankan semangat kekeluargaan, membangun komunikasi terbuka, serta menjunjung tinggi pengendalian diri dari setiap individu di perusahaan.

Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan kerja

Dalam (Putra et al., 2022) penyebab adanya stress para pekerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik yang akan menjadi pengaruh capaian kerja mereka. Selain itu menurut Sedarmayanti, 2011 (Astuti & Mulyadin, 2022) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja *non* fisik. Adapun faktor yang menjadi pengaruh lingkungan kerja fisik dan *non* fisik sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik
 - a) Suhu. Untuk memaksimalkan produktivitas, sangatlah penting menciptakan lingkungan kerja dengan suhu yang diatur dengan benar yang mana sesuai dengan rentang nyaman yang bisa diterima oleh setiap orang.
 - b) Kebisingan. Temuan penelitian mengenai suara mengindikasikan bahwa berbagai suara yang bersifat konstan dan bisa diprediksi tidak berdampak buruk terhadap produktivitas kerja. Sebaliknya, berbagai suara yang tidak terduga justru berdampak negatif serta menjadi pengganggu konsentrasi para pekerja.
 - c) Penerangan. Lingkungan kerja yang kurang pencahayaan dapat menyebabkan kelelahan dan ketegangan pada mata. Penyediaan pencahayaan yang memadai dan berkualitas akan sangat mendukung produktivitas dan kenyamanan para pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya.
 - d) Mutu udara. Menghirup udara tercemar memberi suatu konsekuensi kesehatan yang merugikan. Dalam lingkungan kerja, polusi udara dapat menimbulkan berbagai gangguan kesehatan pegawai,

meliputi sakit kepala, mata perih, kelelahan, serta depresi, yang secara langsung memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas individu.

2. Lingkungan kerja *non* fisik
 - a) Faktor lingkungan sosial. Latar belakang keluarga, seperti status keluarga, total anggota keluarga, serta tingkatan kesejahtraannya, merupakan aspek lingkungan sosial yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
 - b) Faktor status sosial. Semakin tinggi posisi struktural setiap orang, maka semakin besar pula kewenangan serta ruang geraknya pada proses pengambilan putusan.
 - c) Faktor hubungan kerja dalam Perusahaan. Dalam konteks perusahaan, terdapat dua jenis hubungan kerja yang mencakup interaksi antar rekan kerja dan komunikasi antara pekerja dengan pimpinan mereka.
 - d) Sistem informasi hubungan kerja dalam sebuah perusahaan dapat beroperasi dengan efektif melalui komunikasi yang baik antar anggota. Komunikasi yang lancar memungkinkan para pegawai untuk berinteraksi secara mendalam, saling memahami perspektif, dan menghindari kesalah pahaman yang berpotensi menimbulkan perselisihan. (Santoso & Rijanti, 2022)

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut (Sutedjo & Mangkunegara, 2018), kinerja pegawai adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja pegawai.

Sedangkan menurut (Husna & Prasetya, 2024) kinerja pegawai merupakan hasil yang diproduksi dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja pegawai dapat dikategorikan ke dalam beberapa jenis berdasarkan aspek yang dinilai. Berikut adalah beberapa jenis kinerja pegawai yaitu:

1. Berdasarkan Jenis Pekerjaan. Kinerja Individu yaitu kinerja yang diukur berdasarkan pencapaian dan kontribusi seorang pegawai secara pribadi. Kinerja Tim yaitu kinerja yang dihasilkan dari kerja sama dalam sebuah tim atau kelompok. Kinerja Organisasi yaitu kinerja secara keseluruhan yang mencerminkan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.
2. Berdasarkan Aspek yang Dinilai. Kinerja Kuantitatif diukur dengan jumlah atau volume kerja yang dihasilkan, seperti jumlah produk yang dibuat atau jumlah pelanggan yang dilayani. Kinerja Kualitatif diukur berdasarkan kualitas pekerjaan, seperti ketepatan, kreativitas, dan keakuratan hasil kerja. Kinerja Efisiensi seberapa baik pegawai menggunakan sumber daya (waktu, tenaga, biaya) untuk menyelesaikan pekerjaan. Kinerja Efektivitas seberapa jauh hasil pekerjaan sesuai dengan tujuan atau target yang telah ditentukan.

3. Berdasarkan Perilaku dalam Bekerja. Kinerja In-Role (Tugas Pokok) yaitu kinerja yang berhubungan langsung dengan deskripsi pekerjaan dan tanggung jawab utama pegawai. Kinerja Extra-Role (Perilaku Organisasi Sukarela) yaitu Kinerja yang tidak diwajibkan dalam pekerjaan tetapi membantu kelancaran organisasi, seperti membantu rekan kerja, berinisiatif, dan memiliki etos kerja tinggi.
4. Berdasarkan Waktu dan Konsistensi Kinerja. Kinerja Jangka Pendek yaitu hasil kerja yang dicapai dalam waktu singkat, seperti proyek bulanan atau mingguan. Kinerja Jangka Panjang yaitu hasil kerja yang memerlukan waktu lama dan menunjukkan perkembangan karier pegawai. Kinerja Konsisten adalah pegawai yang mampu mempertahankan performa secara stabil dalam jangka waktu lama. Kinerja Fluktuatif yaitu kinerja yang naik turun tergantung pada kondisi atau faktor eksternal.
5. Berdasarkan Tingkat Kompetensi. Kinerja Pemula (Entry-Level) yaitu pegawai baru yang masih dalam tahap belajar dan adaptasi. Kinerja Profesional yaitu pegawai dengan pengalaman yang sudah mampu bekerja secara mandiri dan produktif. Kinerja Ahli (Expert-Level) yaitu pegawai yang memiliki keahlian tinggi, inovatif, dan mampu menjadi pemimpin atau mentor bagi orang lain.
2. Motivasi, dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat kerja seseorang.
3. Lingkungan Kerja, suasana kerja yang mendukung kenyamanan dan efisiensi pegawai.
4. Kepuasan Kerja, tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaannya.
5. Kepemimpinan, peran pemimpin dalam memberikan arahan dan motivasi kepada pegawai.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian berikut merupakan penelitian kualitatif dengan metode pengambilan data berdasar observasi langsung pada saat penulis melakukan magang. Dengan pengambilan pengamatan dan wawancara pada beberapa pegawai instansi sebagai data primer. Sedangkan data sekunder berasal dari data yang Pustaka dari instansi dan literatur perpustakaan dan internet. Penelitian dilakukan pada Kementerian Perhubungan Direktorat Jendral Perhubungan Udara di Jakarta.

D. PEMBAHASAN

Lingkungan kerja yang efektif serta kondusif sangatlah penting bagi kelancaran operasional setiap unit di Kementerian Perhubungan, oleh karena itu, berdasarkan hasil pengamatan, observasi ini bertujuan untuk meninjau kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun *non* fisik di Kementerian Perhubungan Udara, agar dapat memahami faktor-faktor yang mendukung atau menghambat produktivitas pegawai serta kenyamanan bekerja. Lingkungan kerja yang optimal berperan penting dalam meningkatkan efisiensi operasional dan kesejahteraan pegawai.

Lingkungan kerja fisik merupakan faktor yang secara langsung dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas Pegawai di Kementerian Perhubungan. Dari hasil pengamatan, ada

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut (Adolph, 2016), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Kemampuan, kemampuan individu dalam melakukan pekerjaan, baik yang berkaitan dengan pengetahuan maupun keterampilan.

beberapa aspek lingkungan kerja fisik yang diamati di Kementerian Perhubungan Udara yaitu:

1. Fasilitas
 - a) Ruangan kerja dilengkapi dengan peralatan modern seperti komputer, printer, dan perangkat komunikasi.
 - b) Tersedia ruang istirahat, pantry, dan toilet yang bersih, meskipun beberapa fasilitas memerlukan perbaikan kecil, seperti ac yang kurang optimal di beberapa area.
2. Tata Ruang, tata Ruang kantor cukup efisien dengan pemisahan area kerja sesuai divisi. Namun ada beberapa area terasa sempit karena penambahan meja kerja
3. Kebersihan, kebersihan dijaga dengan baik oleh petugas kebersihan yang bekerja setiap hari
4. Pencahayaan, pencahayaan di sebagian besar ruang kerja telah memenuhi standar yang baik, sehingga memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya.
5. Suhu Ruangan, pengaturan suhu ruangan cukup baik, namun terdapat keluhan terkait suhu yang terlalu dingin di beberapa unit kerja

Lingkungan kerja fisik di Kementerian Perhubungan Udara sudah memenuhi standar kenyamanan dan produktivitas. Namun, ada ruang untuk perbaikan pada fasilitas pendingin udara dan pengaturan tata ruang agar lebih efisien untuk mendukung kenyamanan setiap pegawai.

Selain faktor fisik, lingkungan kerja *non-fisik* juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Faktor-faktor yang diamati dalam pengamatan ini mencakup hubungan antar pegawai, pola komunikasi, sistem kepemimpinan, serta budaya kerja di Kementerian Perhubungan. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa interaksi antara pegawai berlangsung dalam suasana yang cukup harmonis dan profesional.

Sebagian besar pegawai menyatakan bahwa hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat dan produktivitas dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Namun, masih ditemukan beberapa kendala dalam pola berkomunikasi antara atasan dan bawahan, terutama terkait penyampaian informasi yang terkadang kurang jelas atau kurang efektif.

Hasil dari pengamatan tersebut di atas adalah lingkungan kerja fisik dan *non-fisik* di Kementerian Perhubungan Udara sudah mendukung produktivitas pegawai, namun masih terdapat beberapa aspek yang harus dilakukan perbaikan. Adanya fasilitas fisik yang memadai serta budaya kerja yang baik menjadi nilai tambah bagi perusahaan serta meningkatkan kinerja pegawai, seperti yang di jelaskan dalam penelitian (Jodie Firjatullah et al., 2023), lingkungan kerja mencakup berbagai aspek lingkungan, baik fisik maupun psikologis, yang dengan langsung ataupun tidak langsung memengaruhi kinerja dan produktivitas para pegawai.

E. KESIMPULAN

Seusai penulis pengambilan data penltian selama tiga bulan dalam unit kerja Pembinaan Pengusahaan Tarif angkutan udara (PPTAU) Kementerian Perhubungan. Penulis memberikan kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non-fisik, sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi, sedangkan lingkungan yang kurang baik dapat menurunkan semangat kerja dan efektivitas pegawai..

F. DAFTAR PUSTAKA

- Adolph, R. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, DN Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada The Anty Resort Bogor. 2019, 1–23.

- Astuti, S. S., & Mulyadin. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sape. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(3), 255–262. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index><http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
- Damayanti, N., & Wahyuni, D. U. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(11), 1–19.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Irwan, A., Ismail, A., Latif, N., & Pradana M, A. Z. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *Kinerja*, 19(2), 163–175. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/10997>
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Kuswanti, Putri, L. N., Marhalinda, Alam, I. K., & Efendi, M. S. (2025). Mamajemen Konflik Pada layanan PT. Pegadaian. *Ikraith-Ekonomikka*, 8(2), 203–207.
- Kuswanti, K., Salman, S. N., Wahyuni, N., Sarpan, S., & Nawano, R. (2024). Peningkatan Kinerja Pada Krodiv Pelatihan PT Justitia Global Maniri. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 172–179. <https://doi.org/DOI : 10.37817/jurnalmanajemen.v11i2>
- Lilyana, B., Yusa, V. De, & Yatami, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi Pada PT.Rudant Maju SelaraT. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(1), 163–170. <https://doi.org/10.24967/jmms.v5i3.1296>
- Prasetyo, I. (2021). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Infomedia Nusantara. *Otonomi*, 21(2), 262. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v2i2.2047>
- Purwaningrum, D., & Sari, Y. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi di PT. Pantjatunggal Knitting Mill Semarang. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 2(1), 221–230. <https://doi.org/10.54082/jupin.66>
- Putra, A. A. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Cv. Bali *Values*, 3, 540–551. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/4918>
- Saefullah, M., & Basrowi, B. (2022). Dampak Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Pegawai Bagian Produksi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 481–491. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.183>
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Daiyaplas Semarang. *Jurnal*

Ekonomi Dan Bisnis, 11(1), 9. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926 – 935.

Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>

Yusda, D. D., Pebriyanti, P., & Ekatama, M. R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Hypermart Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 3(02), 417–426. <https://doi.org/10.57084/jmb.v3i02.886>

