

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA
NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN
LOTTE GROSIR PALEMBANG**



Skripsi Oleh :

M. RAKHA ARYA KUSUMA

01011381924197

Manajemen

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar
Sarjana Ekonomi*

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2025

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

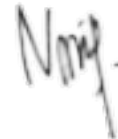
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN LOTTE GROSIR PALEMBANG

Disusun Oleh:

Nama : M. Rakha Arya Kusuma
Nomor Induk Mahasiswa : 01011381924197
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing,



Tanggal :

Nia Meitisari, S.E., M.Si
NIP. 198605202020122010

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN LOTTE GROSIR PALEMBANG

Disusun oleh:

Nama : M. Rakha Arya Kusuma

NIM : 01011381924197

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

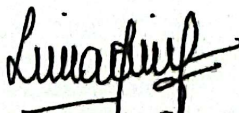
Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 27 Mei 2025 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, Juni 2025

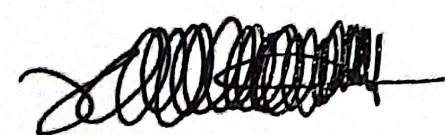
Pembimbing,

Penguji,


Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.
NIP. 198909242019032021


Nia Melitisari, S.E., M.Si
NIP. 198605202020122010

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen


Dr. M. Ichsan Hadiri, S.T., S.M., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. Rakha Arya Kusuma

NIM : 01011381924197

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap

Kinerja Karyawan Lotte Grosir Palembang :

Pembimbing : Nia Meitisari, S.E., M.Si

Penguji : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.

Tanggal Ujian : 27 Mei 2025

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 3 Juli 2025



M. Rakha Arya Kusuma
NIM. 01011381924197

MOTTO

“Keberhasilan dimulai dari keberanian untuk mencoba”

“Musuh yang paling berbahaya di atas dunia ini adalah penakut dan bimbang.

Teman yang paling setia hanyalah keberanian dan keyakinan yang teguh ”

(Andrew Jackson)

PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya yang tanpa lelah dengan penuh kasih sayang memanjatkan doa untuk anak tercinta serta memberikan dukungan baik moril maupun materil. Terima kasih atas pengorbanan dan kerja keras dalam mendidik saya. Semoga hasil dari usaha ini dapat menjadi wujud kecil dari rasa terima kasih dan penghargaan saya atas segala bentuk cinta dan dedikasi yang telah Ayah dan Bunda berikan. Saya berharap, dengan izin Allah SWT, kedua orang tua saya dapat merasakan kebahagiaan dan keberkahan dari pencapaian ini sebagaimana orang tua saya telah memberikan segala yang terbaik untuk saya. Terima kasih atas segalanya.

KATA PENGANTAR

Rasa syukur dari hati terdalam saya panjatkan pada Allah SWT pemilik kehidupan, karena dengan rahmat dan hidayah-Nya saya diberi kesempatan untuk menulis dan menyelesaikan skripsi ini. Sholawat dan salam saya haturkan kepada Nabi Muhammad SAW semoga kelak mendapatkan syafaat beliau di yaumul akhir nanti. Pada skripsi ini penulis mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Lotte Grosir Palembang”.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Lotte Grosir Palembang”. Skripsi ini saya buat dengan tujuan untuk tugas akhir saya, dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi saya, tempat penelitian, dan orang lain.

Skripsi ini mungkin masih banyak kekurangan dan kesalahan, sebagai penulis saya haturkan permohonan maaf dan dengan terbuka menerima kritik dan saran yang membangun untuk menjadi lebih baik lagi kedepannya. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Palembang,

2025

M. Rakha Arya Kusuma
NIM. 01011381924197

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan, bimbingan, dan motivasi dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan rasa syukur dan banyak terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Tiada daya dan upaya kecuali dengan pertolongan Allah SWT.
2. Ayah dan Bunda beserta adik saya yang selalu memberikan semangat, *financial support*, motivasi, serta doa yang tiada hentinya dan selalu ada disaat saya ingin berbagi keluh kesah. Keberhasilan ini adalah hasil dari cinta dan dukungan tak tergantikan yang orang tua berikan.
3. Bapak **Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si** selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak **Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak **Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Ibu **Lina Dameria Siregar, S.E, M.M** selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, dan dosen penguji skripsi, serta dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya selama perkuliahan.
7. Ibu **Nia Meitisari, S.E., M.Si** selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu dan pengalaman yang telah diberikan.
9. Seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu saya selama masa perkuliahan.
10. Terima kasih juga untuk semua pihak yang turut membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini yang mungkin belum bisa saya sebutkan Namanya. Setiap bentuk dukungan yang telah diberikan sangat berarti dan membentuk proses ini menjadi pengalaman yang tak terlupakan. Semoga apa yang telah saya capai ini bisa menjadi kebanggaan dan manfaat bagi semua.

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN LOTTE GROSIR PALEMBANG

Oleh

M. Rakha Arya Kusuma

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Lotte Grosir Palembang. Jenis penelitian kuantitatif dengan populasi dalam penelitian karyawan Lotte Grosir Palembang menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus dengan sampel yang berjumlah 50 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lotte Grosir Palembang secara parsial dan memenuhi uji kelayakan model.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Karyawan

Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M
NIP. 198907112018031001

Nia Meltisari, S.E., M.Si
NIP. 198605202020122010

ABSTRACT

EFFECT OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT LOTTE GROSIR PALEMBANG

By

M. Rakha Arya Kusuma

This study aims to determine the physical work environment and non-physical work environment on the performance of Lotte Grosir Palembang employees. The type of quantitative research with the population in the study of Lotte Grosir Palembang employees using saturated sampling techniques or census with a sample of 50 respondents. The data collection method uses a questionnaire. The data analysis technique used is multiple regression analysis. Based on the results of the analysis, it is concluded that the physical work environment and non-physical work environment have a positive and significant effect on the performance of Lotte Grosir Palembang employees partially and meet the model feasibility test.

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

Head of Management Dapartmen

Advisor



Dr. M. Ichsan Hadiri, S.T., S.M., M.M
NIP. 198907112018031001

Nia Meitlsari, S.E., M.Si
NIP. 198605202020122010

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : M. Rakha Arya Kusuma
NIM : 01011381924197
Fakultas : Manajemen
Bidang kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Lotte Grosir Palembang

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *referensi* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembaran abstrak.

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing Skripsi



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M.
NIP. 198907112018031001



Nia Meltisari, S.E., M.Si
NIP. 198605202020122010

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : M. Rakha Arya Kusuma
Jenis Kelamin : Laki - Laki
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 14 Juni 2002
Agama : Islam
Status : Lajang
Alamat Rumah (Orang Tua) : Jl. M.P Mangkunegara No 85, Ilir Timur Tiga
Alamat E-mail : rakharya16@gmail.com

Pendidikan Formal :

- Sekolah Dasar : SDIT Al-Furqon
- Sekolah Menengah Pertama : SMP Pusri Palembang
- Sekolah Menengah Atas : SMA Negeri 14 Palembang

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
UCAPAN TERIMA KASIH	viii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	7
1.4.2 Manfaat Praktis	7
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 8
2.1 Landasan Teori	8
2.2 Lingkungan Kerja Fisik.....	10
2.2.1 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik	10
2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja Fisik.....	11
2.3. Lingkungan Kerja Non Fisik.....	13
2.3.1 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik	13
2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik.....	14
2.4 Kinerja	15
2.4.1 Faktor Kinerja Karyawan.....	15
2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan	16
2.5. Penelitian Terdahulu	17
2.6. Kerangka Konseptual	23
2.7. Hipotesis.....	24
 BAB III METODE PENELITIAN	 25
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	25

3.2	Rancangan Penelitian	25
3.3	Jenis dan Sumber Data	25
3.3.1	Jenis Data	25
3.3.2	Sumber Data	26
3.4	Metode Pengumpulan Data	26
3.4.1	Kuesioner	26
3.4.2	Studi Pustaka.....	27
3.5	Populasi dan Sampel	27
3.5.1	Populasi.....	27
3.5.2	Sampel	28
3.6	Uji Instrumen.....	28
3.6.1	Uji Validitas	28
3.6.2	Uji Reliabilitas	29
3.6.3	Metode Suksesif Interval (MSI)	29
3.7	Uji Asumsi Klasik	30
3.7.1	Uji Normalitas.....	31
3.7.2	Uji Multikolinearitas.....	31
3.7.3	Uji Heteroskedastisitas	32
3.8	Analisis Data	32
3.8.1	Analisis Regresi Linier Berganda	32
3.8.2	Koefisien Korelasi	33
3.8.3	Koefisien Determinasi	33
3.9	Uji Hipotesis.....	34
3.9.1	Uji Kelayakan (Uji F)	34
3.9.2	Uji t	34
3.10	Definisi Operasional Variabel	35
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	37
4.1	Gambaran Umum dan Objek Penelitian.....	37
4.1.1	Profil Perusahaan	37
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	38
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan.....	39
4.2.	Hasil Penelitian	39
4.2.1	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
4.2.2	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia.....	40
4.2.3	Deskripsi Data Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	40
4.2.4	Deskripsi Data Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	41
4.2.5	Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja Fisik	41
4.2.6	Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	47
4.2.7	Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan ..	50
4.3	Hasil Uji Instrumen	56
4.3.1	Hasil Uji Validitas	56
4.3.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	57

4.3.3 Metode Suksesif Interval	58
4.4 Uji Asumsi Klasik	58
4.4.1 Uji Normalitas.....	58
4.4.2 Uji Multikolinearitas	59
4.4.3 Uji Heteroskedstisitas	59
4.5 Analisis Data	60
4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda	60
4.5.2 Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	62
4.6 Uji Hipotesis.....	63
4.6.1 Uji Kelayakan Model (Uji F).....	63
4.6.2 Uji Parsial (Uji t).....	63
4.7 Pembahasan	64
4.7.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.....	64
4.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	66
4.7.3 Keterbatasan Penelitian.....	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	69
5.1 Kesimpulan.....	69
5.2 Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN.....	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kondisi Lingkungan Kerja Fisik di Lotte Grosir Palembang 2023	4
Tabel 1.2 Pra-Survey Kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik di Lotte Grosir Palembang.....	4
Tabel 1.3 Data Kinerja Karyawan di Lotte Grosir Palembang 2023-2024.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....	27
Tabel 3.2 Hubungan Antar variabel	33
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	35
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	40
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	41
Tabel 4.5 Distribusi Variabel Lingkungan Kerja Fisik.....	41
Tabel 4.6 Distribusi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	47
Tabel 4.7 Distribusi Variabel Kinerja Karyawan.....	50
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1). ..	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2).....	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)	57
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Karyawan.....	58
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	58
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	59
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	60
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	60
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	62
Tabel 4.17 Uji F	63
Tabel 4.18 Uji t	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Lotte Grosir Palembang	39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	77
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Kuesioner	82
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	87
Lampiran 4 Metode Suksesif Interval	92
Lampiran 5 Data Frekuensi.....	98
Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik	106
Lampiran 7 Hasil Analisis Data	107
Lampiran 8 r Tabel.....	108
Lampiran 9 F Tabel.....	109
Lampiran 10 t Tabel.....	110

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya, (Gulick, 2019). Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat di dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yaitu sumber daya manusia dan sumber daya non manusia, yang termasuk sumber daya non manusia adalah modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan, semakin baik kinerja SDM maka semakin berkembang pula suatu perusahaan (Gulick, 2019).

Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan menurut (Hardiansyah et al., 2022). Kinerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Dalam suatu perusahaan harus memiliki standar

sumber daya manusia atau tenaga kerja yang benar-benar dapat bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia yang baik akan menciptakan kinerja yang baik pula. Menurut Mangkunegara (2019) kinerja merupakan sebuah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang di capai oleh seseorang dalam rangka melaksanakan atau melakukan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan berdasarkan pengalaman, kecakapan, waktu, dan kesungguhan. Kinerja karyawan suatu pencapaian dan hasil kerja dari karyawan sebagai tanggung jawab dalam mengerjakan tugasnya maupun pencapaian yang diraih di luar tanggung jawabnya. Dengan demikian pengertian ini menekankan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian seorang karyawan. (Rahayu, 2022). Dalam setiap proses pengerjaan tugas yang diberikan tersebut memiliki standar hasil kerja, target atau tujuan, serta sasaran atau kriteria yang telah ditentukan perusahaan serta sudah disepakati bersama.

Beberapa faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2019) yaitu: keterampilan dan pengetahuan khusus, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya manajemen, budaya organisasi, kepuasan kerja, iklim kerja, loyalitas, komitmen. dan disiplin pekerjaan. Sedangkan menurut Robbins & Judge (2019), yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.

Secara umum lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang berwujud atau mempunyai bentuk fisik yang berada disekitar tempat kerja, serta secara langsung

maupun tidak langsung mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, (Presilawati et al., 2022). Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, (Faisal & Artiningsih, 2022).

Sedangkan menurut Sedarmayati (2017) lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan maupun kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja secara vertikal dalam hal ini atasan dan bawahan maupun hubungan kerja secara horizontal dengan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik adalah tempat kerja yang mempengaruhi kerja seorang di organisasi seperti gaya kepemimpinan, suasana atau iklim kerja budaya kerja, hubungan interpersonal (antara sesama) karyawan, hubungan atasan dengan bawahan, tersedianya fasilitas umum seperti tempat ibadah, tempat dan sejenisnya. Lingkungan kerja non fisik adalah hubungan yang terjadi antara atasan ataupun sesama teman kerja (Faisal & Artiningsih, 2022).

Lotte Grosir Palembang merupakan salah satu bentuk pasar modern yang mempunyai target bukan untuk perorangan melainkan ditujukan untuk pedagang dan untuk kegiatan usaha. Bagi Lotte Grosir Palembang, kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan dalam penjualan barang. Bagi karyawan yang mempunyai kinerja yang kurang baik, perusahaan akan memberikan beberapa sanksi salah satunya berupa teguran jika karyawan memiliki kinerja yang buruk, agar karyawan dapat meningkatkan kembali kinerja mereka. Oleh karena itu sangat penting bagi Lotte

Grosir Palembang untuk selalu memperhatikan kinerja karyawannya dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Adapun data kondisi lingkungan fisik di Lotte Grosir Palembang yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1 Kondisi Lingkungan Kerja Fisik di Lotte Grosir Palembang 2023

No	Aspek	Faktor	Kondisi Sekarang
1	Tempat Kerja	Dalam Ruangan	Dalam Ruangan
2	Suhu/Temperatur	Suhu Ruangan	Baik
3	Udara	Sirkulasi	Baik
4	Keadaan Ruangan	Luas	Luas
5	Letak	Tata Letak	Baik
6	Penerangan	Lampu Penerangan	Cukup
7	Suara	Tingkat Kebisingan	Tinggi
8	Keadaan Tempat Kerja	Bekerja dengan produk barang	Memadai

Sumber: *Lotte Grosir Palembang, 2024*

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik secara keseluruhan pada kondisi sekarang memiliki kondisi yang memadai baik dari tempat kerja, suhu ruangan, udara, keadaan ruangan dan keadaan tempat kerja. Namun beberapa aspek seperti penerangan yang dikategorikan masih cukup dan tingkat kebisingan yang cukup tinggi.

Selanjutnya adapun data kondisi lingkungan non fisik di Lotte Grosir Palembang berdasarkan hasil *pra-survey* ke 6 orang pegawai yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2 Pra-Survey Kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik di Lotte Grosir Palembang

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana hubungan atasan dengan karyawan?	Berdasarkan hasil prasurvey mayoritas karyawan memberikan jawaban bahwa hubungan karyawan dengan atasan sudah terjalin dengan baik. Namun karyawan sering kali mendapatkan pekerjaan selanjutnya tanpa mempertimbangkan waktu yang cukup.
2.	Bagaimana kerjasama antar karyawan saat bekerja?	Berdasarkan hasil prasurvey mayoritas karyawan memberikan jawaban bahwa kerjasama antar karyawan sudah sangat baik.

No	Pertanyaan	Jawaban
		Namun terkadang dalam menyelesaikan tugasnya, karyawan sering salah paham saat berkomunikasi, sehingga dapat menghambat dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan.
3.	Bagaimana hubungan dengan sesama rekan kerja?	Berdasarkan hasil prasurvey mayoritas karyawan memberikan jawaban bahwa hubungan dengan sesama rekan kerja sudah cukup baik. Namun sering kali karyawan dengan sesama rekan kerjanya mendapatkan masalah dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga dapat menimbulkan konflik antar rekan kerja.

Sumber: *Lotte Grosir Palembang, 2024*

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik, yaitu hubungan karyawan dengan atasan, dan hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja bisa mempengaruhi karyawan dalam bekerja di lingkungan kerjanya, dengan hubungan karyawan dengan atasan dan sesama rekan kerja yang baik, maka karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik sehingga kinerjanya dapat meningkat.

Selanjutnya data kinerja karyawan di Lotte Grosir Palembang yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.3 Data Kinerja Karyawan di Lotte Grosir Palembang 2023-2024

Nilai	Kriteria	Tahun			
		2023	Persentase (%)	2024	Persentase (%)
85 – 89	Baik Sekali	18	36%	16	32%
80 – 84	Baik	14	28%	18	36%
75 – 79	Cukup Baik	9	18%	9	18%
70 – 74	Kurang Baik	9	18%	7	14%
< 70	Tidak Baik	-	-	-	-
Total		50	100	50	100

Sumber: *Lotte Grosir Palembang, 2024*

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa kinerja karyawan Lotte Grosir Palembang pada tahun 2023 dan 2024 masih terdapat karyawan yang mendapatkan kriteria

cukup baik dan kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan masih menerima penilaian kinerja yang rendah.

Penelitian dari Kristanti (2017), hasilnya lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota satlantas Samsat Mojokerto Kota, sedangkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja anggota satlantas Samsat Mojokerto Kota. Menurut penelitian dari (Fitriani & Sudarwadi, 2018), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak dipengaruhi lingkungan kerja fisik dan non fisik, sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Faisal & Artiningsih, 2022), hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang ada, masih adanya kesenjangan hasil terkait lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, maka peneliti berfokus untuk meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Lotte Grosir Palembang”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan guna meningkatkan kepedulian terhadap karyawan, dan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih baik, sehingga mendapatkan hasil kerja yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016) Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. Yogyakarta: Deepublish.
- Amelia, S. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Pengolahan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember).
- Anissa, A. A., & Soetjiningsih, C. H. (2022). Lingkungan kerja psikososial dan kinerja pegawai non-swasta di masa pandemi Covid-19. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 11(3), 406-415.
- Argus, M., & Pääsuke, M. (2021). Effects of the COVID-19 lockdown on musculoskeletal pain, physical activity, and work environment in Estonian office workers transitioning to working from home. *Work*, 69(3), 741-749.
- Arsi, A. (2021). Realibilitas Instrumen Dengan Menggunakan Spss. Validitas Realibilitas Instrumen Dengan Menggunakan Spss, 1–8. <https://osf.io/m3qxs>
- Ashadi, A., & Anisa, A. (2017). Konsep Disain Rumah Sederhana Tipe Kecil Dengan Mempertimbangkan Kenyamanan Ruang. *NALARs*, 16(1), 1-14.
- Assa, A. F. (2022). Dampak beban kerja dan lingkungan kerja terhadap burnout syndrome pada karyawan pt. Sinergi integra services. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 436-451.
- Bahri, H. M. S., (2018). *Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasikan terhadap kinerja dosen*. Jakad Media Publishing.
- Bergefurt, L., Appel-Meulenbroek, R., Maris, C., Arentze, T., Weijs-Perrée, M., & de Kort, Y. (2023). The influence of distractions of the home-work environment on mental health during the COVID-19 pandemic. *Ergonomics*, 66(1), 16-33.
- Buulolo, E. S., Larosa, Y. M., Harefa, P., & Bate'e, M. M. (2024). Motivasi Internal Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 13(04), 612-623.
- Cahya, H. D., Iqbal, M. F., Satrya, B. A., & Yulia, N. (2025). Tinjauan Aspek Ergonomi Lingkungan dan Keamanan Kerja pada Ruang Rekam Medis RS Tiara Bekasi. *Antigen: Jurnal Kesehatan Masyarakat dan Ilmu Gizi*, 3(1), 53-81.

- Chairunisa, A., & Yuningsih, E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Tengah Pandemi Covid-19 Pada Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Ciawi Bogor: Budaya Organisasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai di tengah Pandemi COVID-19. *Jurnal Visionida*, 8(1), 100-108
- Darmawan, I. G. W., & Wibawa, I. M. A. (2019). *Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Semangat Kerja Karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University)
- Diniarsa, M. R., & Batu, R. L. (2023). Evaluasi Penerapan Kebijakan Diversitas Dan Inklusi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 1439-1456.
- Faisal & Artiningsih, P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin. *Manajemen, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin*, 10(1), 1–52.
- Faisal, M. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Firmansyah, D., & Mistar, M. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 202-216.
- Fitriani, D., & Sudarwadi, D. (2018). Lingkungan Kerja Fisik , Lingkungan Kerja Non Fisik , Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru SMK Negeri 1 Manokwari Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Papua , Indonesia Correspondence email : nurlaela.nn79@gmail.com menjadi penggerak bagi. *Management Business Journal*, 1.
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119-133.
- Ghani, M. abdul, & Suwarsi, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik pada Masa Pandemi Covid-19 terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. General Dinamik. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(2), 999–1006. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3396>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gulick. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.

- Hardiansyah, D., Suwarsi, S., & Shakti Firdaus, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Masa Pandemi Covid-19. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(1), 771–778. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i1.2433>
- Heriyanti, S. S., Dwi, M., & Santi, R. (2020). *The Effect of Financial Compensation, Work Discipline and Non-Physical Work Environment on Employee Productivity*. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 5(222), 1266–1275. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botozoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 1480-1496.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81–91. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Iis, E. Y., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Ilham, R. N., & Sinta, I. (2022). The effect of career development and work environment on employee performance with work motivation as intervening variable at the office of agriculture and livestock in Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 2(2), 227-236.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. PT RajaGrafindo Persada.
- Khaeruman, K., Mukhlis, A., Bahits, A., & Tabroni, T. (2024). Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 7(1), 41-50
- Kristanti, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1–10. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18108>
- Kusuma, F. A., & Luturlean, B. S. (2022). Pengaruh *Work From Home (WFH)* dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. 4(3), 480–488. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.556>
- Kusumastuti, I., ita Kurniawati, N., Satria, D. L., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium di Yogyakarta. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, 3(1), 43-53.

- Lukitasari, L., & Nugraha, R. N. (2023). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kerjasama Tim Pada UMKM Fashion Muslim Gwenz. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (6), 498-507.
- Lumadja, A. R., Trang, I., & Jan, A. H. (2024). Implementasi Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Sebagai Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja Nelayan Di Kabupaten Kepulauan Sangihe. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(03), 634-645.
- Mahendra, Y. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Di Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Karyawan PT. Orins Multidaya Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2, 366–377.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT National Finance. *Jurnal arastirma*, 1(2), 336.
- Munir, M., Arifin, S., Darmawan, D., Issalillah, F., & Khayru, R. K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(2), 88-99.
- Nabilah, A., Luthfiya, A., Nitit, P. P., & Amaliyah, A. (2025). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Di Jawa Timur. *Journal of Exploratory Dynamic Problems*, 2(2), 34-55.
- Nardo, R., Evanita, S., & Syahrizal, S. (2019). The effect of transformational leadership and non physical work environment on innovative behavior with work motivation as a mediation for employees of tour and travel companies in West Sumatera. In *2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018)* (pp. 768-775). Atlantis Press.
- Nauval, A. (2022). Pengaruh Work From Home, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.
- Noviyanti, N., Asmalah, L., & Fitria, J. R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kosami Sejahtera Utama Unit Terminal Inspection-T1, Bandar Udara Soekarno-Hatta Tangerang. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(3), 546-553
- Nur Syahida, N. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa. 7(2), 610–623.

- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110.
- Nurwulandari, A., & Irmawanti, M. T. (2021). The Effect Of Leadership Style, Non-Physical Work Environment, Organizational Culture On Employee Performance Through Motivation at The Immigration Office, South Jakarta. *International Journal of Economics Development Research (IJEDR)*, 4(2), 446-463.
- Prawaty, D. W., Dalimunthe, R. F., Gultom, P., & Author, C. (2020). The effect of work stress and non-physical work environment on turnover intentions through job satisfaction as an intervening variable for employees of PT MNC Sky Vision Tbk. *International Journal of Research and Review*, 7(9), 111-116.
- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 439–454. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10is1.2046>
- Rahayu, G. H. N. N. (2022). Analisis pengaruh metode kerja *work from home* (WFH) terhadap kinerja unit purchasing. *Journal Industrial Servicess*, 7(2), 264. <https://doi.org/10.36055/jiss.v7i2.14364>
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia economics and finance*, 23, 717-725.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Management*. Pearson Custom Publishing.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Ronalddo, M. N., & Rizqi, M. A. (2024). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan PT Mitra Jaya Gung. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 19(1), 139-153.
- Sedarmayanti, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama
- Shaffira, A. I., & Suratman, A. M. (2024). Dampak Tata Ruang Kantor Terhadap Efisiensi Tempat Kerja untuk Mengoptimalkan Alur Kerja Karyawan. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 16-16.
- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). *Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai*. Penerbit Aksara Timur.
- Sitepu, F. A., Dalimunthe, R. F., & Sembiring, B. K. F. (2020). Effect of physical work environment and non-physical work environment on employee

- performance through job satisfaction at PT. MNC sky vision Tbk Medan. *Int. J. Res. Rev*, 7, 302-309.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta
- Supratman, M. A., & Wahyuni, D. U. (2023). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, komunikasi, komitmen organisasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus PT. Cahya Yudha Niagatama). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(1).
- Susanti, S., & Mardika, N. H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT SAT NUSAPERSADA TBK. *Scientia Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(3).
- Timotius, T., Ardi, A., & Berlianto, M. P. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja di Rumah dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) di Masa *Work From Home* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada PT. Rajakamar Indonesia. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(7), 2554–2560. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i7.724>
- Vanessa, Y. Y., Matondang, R., Sadalia, I., & Daulay, M. T. (2019). The influence of organizational culture, work environment and work motivation on employee discipline in PT Jasa Marga (Persero) TBK, Medan Branch, North Sumatra, Indonesia. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 2(5), 37-45.
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Penerbit P4I.
- Yasa, I. N., & Mayasari, N. M. D. A. (2022). Pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2), 421-427.
- Yessy Yovina Vanessa, Rahim Matondang, Isfenti Sadalia, M. T. D. (2019). *The Influence Of Organizational Culture, Work Environment And Work Motivation On Employee Discipline In* PT Jasa Marga (Persero) TBK, Medan Branch, North Sumatra, Indonesia. *American International Journal of Business Managemen (AIJBM)* ISSN, 2(5), 37. www.aijbm.com
- Zayd, B. B. F., & Habiburahman, H. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Aya Pujian Pratama Pada Masa Covid-19. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(4), 293-302.