

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI

15/8/23  
Hdn

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA MEMBER ORIFLAME  
KANTOR CABANG PALEMBANG**



**Skripsi Oleh :**

**SELSA DIMA YAYANG SARI**

**01011181924200**

**Manajemen**

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana Ekonomi (S1)*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN**

**TEKNOLOGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2023**

## LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA MEMBER ORIFLAME KANTOR CABANG PALEMBANG

Disusun oleh:

Nama : Selsa Dima Yayang Sari

NIM. : 01011181924200

Fakultas : Ekonomi

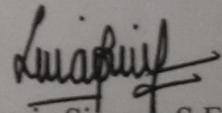
Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

Disetujui untuk digunakan dalam ujian Komprehensif.

Indralaya, 13 Juli, 2023

Dosen Pembimbing,



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



ASLI

DIKIRI  
KIRI  
15/8/23

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja**

**Terhadap Kinerja Member Oriflame**

**Kantor Cabang Palembang**

Disusun Oleh :

Nama : Selsa Dima Yayang Sari

NIM : 01011181924200

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

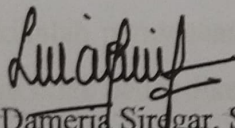
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 03 Agustus 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

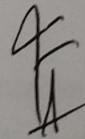
Panitia Ujuan Komprehensif  
Indralaya,

Dosen Pembimbing

Dosen Penguji

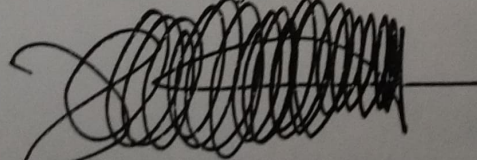


Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.  
NIP. 198909242019032021



Parama Santati, S.E., M.Kom  
Nip. 196312031989122001

Mengetahui  
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ihsan Hadjri, S.T., M.M.  
NIP 19890711201803100

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Selsa Dima Yayang Sari

NIM : 01011181924200

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA MEMBER ORIFLAME KANTOR CABANG  
PALEMBANG.

Pembimbing :

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

Anggota :

Tanggal Ujian : 03 Agustus 2023

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Inderalaya, 06 Agustus 2023  
Penulis



Selsa Dima Yayang Sari  
NIM. 01011181924200

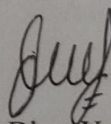


## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas berkat, rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini, tak lupa sholawat beriring salam dihanturkan kepada nabi besar yaitu Nabi Muhammad SAW. Pada skripsi ini penulis mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflame Kantor Cabang Palembang”.

Skripsi ini ada sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan dalam meraih gelar sarjana (SI) program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Kritik dan saran yang bersifat membangun tentu sangat dibutuhkan oleh penulis guna mendapatkan penelitian dan pendidikan yang lebih baik untuk masa yang akan datang. Demikian skripsi ini disusun dengan sebaik-baiknya, penulis berharap skripsi ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan atau referensi bagi para peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan isu yang akan diteliti yang berkaitan dengan skripsi ini.

Inderalaya, 06 Agustus 2023  
Penulis



Selsa Dima Yayang Sari  
NIM. 01011181924200

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Pada akhirnya takdir Allah selalu baik*

*Walaupun terkadang perlu air mata untuk menerimanya”*

*(Umar bin khatab)*

Jadilah kuat untuk diri sendiri

Karena nyatanya hanya ada diri sendiri bagaimanapun keadaannya.

**\*TERPAKSA BISA TERBIASA\***

**“Selsa Dima Yayang Sari”**

Dengan mengucap Alhamdulillah

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Allah SWT

Ayah dan ibunda tercinta

Universitas Sriwijaya

Para dosen dan jajarannya

Adikku tersayang

Sahabat-sahabatku

Keluarga besar

Orang-orang yang selalu mendukung dan memotivasi



## UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala dan rintangan. Namun kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, doa, bimbingan, nasehat serta dukungan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan sesuai jadwal yang direncanakan. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Kepada Allah SWT yang telah memberikan karunia-nya baik kesehatan, kemampuan dalam berfikir dan segalanya, sehingga peneliti mampu menyelesaikan banyak hal hingga detik ini.
2. Teruntuk kedua orang tua saya tercinta (Jumaedi dan Halimah) orang yang hebat yang selalu menjadi penyemangat serta garda terdepan saya, yang tidak pernah lelah berjuang siang dan malam untuk memberikan yang terbaik kepada saya, serta yang selalu mendukung dan mendoakan saya tanpa henti. Terima kasih telah memberikan kepercayaannya serta selalu mendoakan kesuksesan saya. Semoga Allah SWT selalu melindungi beliau.
3. Bapak Prof. Dr. Ir Anis Saggaff, M.S.C.E. selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., ME. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T.,M.M selaku ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Isni Andriana, S.E., M.FIN., PH.D. selaku dosen pembimbing akademik saya.

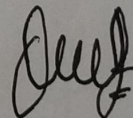
7. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing saya yang telah meluangkan waktu, mengorbankan tenaga dan pikirannya untuk membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas bimbingan dan arahnya
8. Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom selaku dosen penguji saya yang telah memberikan kritik, saran dan masukannya untuk memperbaiki penulisan skripsi ini.
9. Seluruh dosen dan pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu, dedikasi, informasi, bantuan, dan nasehat selama proses perkuliahan saya.
10. Kepada saudara kandung saya serta adik tercinta Eza Aldiansya terima kasih atas segala dukungan, saran dan doanya untuk saya.
11. Untuk sahabat sekaligus keluarga saya sedari maba (G family: Deva, Amelia dan Sahidan) serta Desti, Isnaeni, Kurniawati yang selalu ada disetiap suka duka saya, yang selalu membantu merevisi dan memberikan masukan serta dukungannya, yang tidak pernah bosan melihat tingkah dan mendengrkn keluhan saya. Terima kasih sudah menjadi bagian dari warna dihidup perkuliahan saya. Semoga kelak kita tetap bersama walaupun sudah dengan kehidupan masing-masing.
12. Teman-teman satu angkatan Program Studi Manajemen 2019 Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Kampus Indralaya yang telah mengisi masa perkuliahan saya dengan penuh warna.



13. Ucapan terima kasih untuk seluruh pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu namanya, untuk semua orang yang pernah hadir serta memberikan pelajaran serta nasihatnya dan dukungan moril kepada saya, sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian ini.
14. Terima kasih pada organisasi BO Ukhuwah FE, Kadiksri Unsri, Fossei Sumbagsel atas segala pengalaman dan ilmunya, serta kenangannya.
15. Terakhir, teruntuk diri sendiri terima kasih sudah mampu berusaha keras, berjuang serta bertahan dan kuat hingga saat ini untuk menyelesaikan apa yang sudah dimulai. Terima kasih sudah tetap ikhlas menghadapi dan menjalankan semuanya bersama-sama.

Penulis menyadari kekurangan dan keterbatasan selama penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik diharapkan agar dapat memperbaiki penelitian selanjutnya. Semoga atas segala hal yang telah diberikan kepada saya, dibalas oleh Allah S.W.T dengan berlipat ganda dan kita semua mendapatkan lindungan serta kasih sayang-Nya.

Inderalaya, 06 Agustus 2023  
Penulis



Selsa Dima Yayang Sari  
NIM. 01011181924200

## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Selaku dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dari mahasiswa:

Nama : Selsa Dima Yayang Sari  
NIM : 01011181924200  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja**

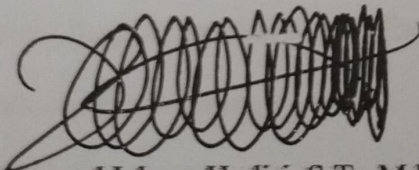
**Terhadap Kinerja Member Oriflame**

**Kantor Cabang Palembang**

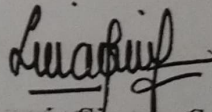
Telah diperiksa cara penulisan grammer maupun susunan tenses dan disetujui untuk ditempatkan dilembar abstrak.

Ketua Jurusan Manajemen

Dosen Pembimbing



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP 19890711201803100



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



## ABSTRAK

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA MEMBER ORIFLAME  
KANTOR CABANG PALEMBANG**

Oleh :

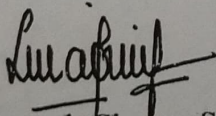
**Selsa Dima Yayang Sari**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta membuktikan secara empiris tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja member Oriflame kantor cabang Palembang. Data sampel dengan menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner sebanyak 63 responden aktif. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh, data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner dan metode analisis linear regresi berganda sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja member Oriflame kantor cabang Palembang.

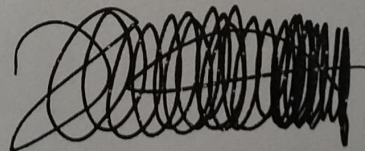
**Kata Kunci : lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja, kinerja**

Dosen Pembimbing

Ketua Jurusan Manajemen



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



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.  
NIP 19890711201803100



## ABSTRACT

**THE EFFECT OF NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND WORK  
MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF ORIFLAME MEMBERS  
PALEMBANG BRANCH OFFICE**

By :

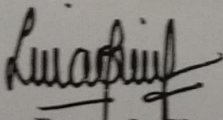
*Selsa Dima Yayasan Sari*

*This study aims to determine and empirically prove the influence of non-physical work environment and work motivation on the performance of Oriflame members Palembang branch office. Sample data using questionnaire data collection techniques as many as 63 active respondents. This study used saturated sampling, primary data obtained by distributing questionnaires and multiple regression linear analysis methods as data analysis techniques. The results of this study show that non-physical work environment and work motivation have a positive and significant effect on the performance of Oriflame members Palembang branch office.*

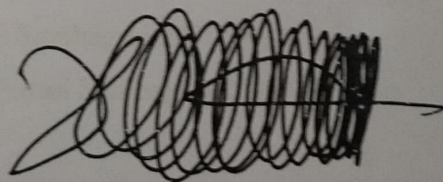
**Keywords : Non-physical work environment, Work Motivation, Performance**

Advisor

The Head of Management Departement



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



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.  
NIP 19890711201803100



## **RIWAYAT HIDUP**

Nama : Selsa Dima Yayang Sari  
Jenis Kelamin : 0101181924200  
Tempat Tanggal Lahir : Bajubang Laut, 31 Oktober 2000  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat : Desa Suka Jaya, RT.08/RW.02, Kec.Bayung  
Lincir, Kab. Musi Banyuasin, Prov. Sumsel  
Alamat Email : selsayayang31@gmail.com  
Pendidikan Formal  
SD : SDN Kampung batas (2006-2013)  
SMP : SMP Islam Al-arief Pon-pes Nurul Iman (2013-  
2016)  
SMA : SMA N 3 Muaro Jambi (2016-2019)  
Strata- 1 : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Sriwijaya (2019-2023)

### **Pengalaman Organisasi Internal**

1. Anggota Kaderisasi Ukhuwa FE Unsri 2019/2020
2. Bendahara Umum Ukhuwah FE Unsri 2020/2021
3. Anggota PSDM Kadiksri Unsri 2019/2020
4. Sekretaris PSDM (BPH) Kadiksri Unsri 2020/2021
5. Anggota ESL KEIMI FE unsri 2019/2020
6. Staff Khusus Komisis Dua DPM Unsri 2020/2021

### **Pengalaman Organisasi Eksternal**

1. Staff Departemen HRD Fossei Sumbagsel 2020/2021
2. Sekretaris Departemen HRD Fossei Sumbagsel 2021/2022

## DAFTAR ISI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA MEMBER ORIFLAME .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH .....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
UCAPAN TERIMA KASIH .....	vi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK .....	ix
ABSTRAK .....	x
ABSTRACT .....	xi
RIWAYAT HIDUP .....	xii
DAFTAR ISI .....	xiii
Daftar Gambar.....	xvii
DAFTAR TABEL.....	xviii
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	9
1.3    Tujuan Penelitian.....	9
1.4    Manfaat Penelitian .....	9
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN .....	10
2.1    Landasan Teori .....	10
2.1.1 Teori Motivasi menurut Abraham Maslow .....	10
2.2    Lingkungan Kerja Non Fisik.....	11
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik .....	11
2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja Non-Fisik .....	12
2.2.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja .....	14
2.3    Motivasi Kerja.....	15
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	15



2.3.2	Sumber Motivasi .....	16
2.3.3	Indikator Motivasi .....	17
2.3.4	Karakteristik Motivasi Kerja .....	17
2.4	Kinerja.....	18
2.4.1	Pengertian Kinerja.....	18
2.4.2	Pengukuran dan Penilaian Kinerja .....	19
2.4.3	Indikator Kinerja Karyawan .....	19
2.4.4	Faktor yang memengaruhi kinerja .....	20
2.5	Hubungan antar Variabel .....	20
2.5.1	Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	20
2.5.2	Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja.....	21
2.6	Penelitian Terdahulu .....	21
2.7	Kerangka Konseptual.....	27
2.8	Hipotesis Penelitian .....	28
BAB III .....		30
METODE PENELITIAN .....		30
3.1	Ruang Lingkup Penelitian .....	30
3.2	Rancangan Penelitian .....	30
3.3	Jenis dan Sumber Data .....	30
3.3.1	Jenis Data .....	30
3.3.2	Sumber Data .....	31
3.4	Populasi dan Sampel .....	31
3.4.1	Populasi.....	31
3.4.2	Sampel .....	31
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.6	Uji Instrumen Penelitian.....	32
3.6.1	Uji Validitas .....	32
3.6.2	Uji Reliabilitas .....	33
3.7	Uji Asumsi Klasik.....	33

3.7.1 Uji Normalitas .....	33
3.7.2 Uji Heteroskedastisitas .....	34
3.7.3 Uji Multikolinearitas .....	34
3.7.4 Uji Autokorelasi.....	35
3.8    Metode Suksesif Interval (MSI) .....	35
3.9    Uji Statistik.....	36
3.9.1 Analisis Regresi Berganda .....	36
3.9.2 Analisis Koefisien Korelasi (r) Dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	36
3.10 Uji Hipotesis.....	37
3.10.1 Uji simultan (F).....	37
3.10.2 Uji t.....	38
3.11 Definisi Konseptual Variabel.....	39
3.11.1 Definisi Operasional Penelitian.....	39
3.12.2 Operasional Variabel .....	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	43
4.1    Profil Umum Tempat Penelitian .....	43
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	43
4.1.2 Visi Misi Oriflame .....	44
4.1.3 Struktur Organisasi .....	45
4.2    Hasil Penelitian .....	47
4.2.1 Deskripsi Profil Responden .....	47
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	50
4.2.3 Uji Instrumen Penelitian .....	68
4.2.4 Uji Asumsi Klasik .....	71
4.2.5 Uji Statistik .....	74
4.2.6 Uji Hipotesis .....	76
4.3    Pembahasan .....	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	82
5.1    Kesimpulan .....	82



5.2	Saran.....	82
	DAFTAR PUSTAKA.....	84
	LAMPIRAN .....	90

## **Daftar Gambar**

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual .....	28
gambar 4.1 Struktur organisasi Oriflame kantor cabang Palembang.....	45
gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	72

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Personal Member Oriflame Kantor Cabang Palembang Tahun 2022.....	3
Tabel 1.2 Struktur Member Oriflame Pada Kantor Cabang Palembang Tahun 2022 .....	5
Tabel 1. 3 Hasil Wawancara Member Oriflame Kantor Cabang Palembang Tahun 2022.....	5
Tabel 1.4 Data Prestasi Kerja Member Oriflame Kantor Cabang Palembang Tahun 2022.....	6
Tabel 1.5 Penilaian Kinerja Member Oriflame Pada Kantor Cabang Palembang Tahun 2022 .....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	21
Tabel 3. 2 Tabel Interpretasi Koefesien Kolerasi (r).....	37
Tabel 3.3 Tabel Operasional Penelitian .....	40
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Usia Responden .....	48
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Level Partner .....	49
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tahun Bergabung.....	49
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan (Profesi) .....	50
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) .....	51
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja(X2) .....	57
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja(Y) .....	63
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas.....	69
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas .....	70
Tabel 4. 11 Uji Normalitas.....	71
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	73
Tabel 4. 13 Uji Autokorelasi.....	73
Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	74
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefesiensi Determinasi.....	75
Tabel 4. 16 Hasil Uji F.....	76
Tabel 4. 17 Hasil Uji t (Parsial) .....	77



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Istilah Sumber Daya Manusia yang biasa disingkat "SDM" mengacu pada satu-satunya elemen terpenting yang dibutuhkan organisasi atau bisnis lainnya. Setiap bisnis yang baru didirikan menarik inspirasi dari manusia lain sebagai faktor penting yang diperlukan. Agar bisnis yang sudah mulai berjalan terus berjalan dan berkembang, bisnis tersebut harus mampu mempertahankan sumber daya manusia yang ada di tempatnya. Tanpa SDM atau kualitasnya rendah dari yang diharapkan, bisnis kemungkinan akan kesulitan untuk melakukan upaya pentingnya bahkan jika sumber daya lain telah mencapai tingkat puncaknya. Selain itu, setiap bisnis selalu mencari karyawan yang mampu bekerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuannya (Prabowo, 2018).

Setiap perusahaan tentunya menginginkan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang bagus bagi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2022) hasil pekerjaan secara kuantitas dan kualitas yang dilakukan oleh pekerja dalam menjalankan tugasnya sesuai arahan yang diberikan dikenal sebagai kinerja karyawan (Sinaga, 2021). Ada beberapa faktor yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka yaitu : lingkungan kerja, kedisiplinan, struktur organisasi, kepemimpinan, dan motivasi individu. Dalam penelitian ini, peneliti akan membahas faktor seperti motivasi kerja dan kondisi tempat kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada didekat karyawan dan

dapat memotivasi orang agar menyelesaikan tugas yang telah diberikan (Farizki dan Wahyuati, 2017).

Pada persaingan global yang semakin ketat, perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan disaat bersamaan karyawan pun tentunya menginginkan umpan balik untuk apa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Umpan balik yang diinginkan karyawan tentunya bermacam-macam, bisa mengenai lingkungan kerja fisik dan non fisik, motivasi kerja yang dapat mendorong semangat. Tetapi, hal yang akan dirasakan bagi member Oriflame langsung yaitu mengenai lingkungan kerja non fisik (Ramadhani, 2020).

Lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik yang ada pada setiap karyawan sehingga tidak bisa dipisahkan dari kebijakan pengembangan kinerja para karyawan (Hasibuan dan Bahri, 2018). Menurut pendapat Sedarmayanti (2018) lingkungan kerja non-fisik ialah setiap kejadian yang melibatkan hubungan kerja, baik itu dengan pimpinan, rekan kerja, ataupun dengan bawahan (Suryani, 2019).

Lingkungan kerja yang sehat dapat meningkatkan produktivitas setiap karyawannya, baik berada di posisi yang sama atau tidak. Untuk meningkatkan kapasitas setiap orang dalam bekerja selama menjalankan tugas yang diberikan, lingkungan kerja harus diprioritaskan. Kondisi lingkungan kerja yang baik, akan membuat karyawan bekerja dengan penuh konsentrasi dan semangat, sehingga dapat menimbulkan ide-ide yang baik. Lingkungan kerja non fisik yang nyaman dapat memengaruhi karyawan dalam bekerja. Dengan adanya lingkungan kerja non fisik yang mendukung, maka kinerja karyawan pun dapat meningkat.

Oriflame menjadi salah satu perusahaan besar yang bergerak dalam bidang kecantikan bertaraf internasional yang berasal dari Swedia sampai sekarang, Oriflame memproduksi lebih dari 1000 jenis produk kosmetik dan juga aksesoris yang terbuat dari bahan-bahan yang aman dan sehat untuk kesehatan kulit (Ahmad et al., 2020). Sistem kerja pada Oriflame bagi Member yaitu dengan mengumpulkan poin dari hasil produk yang dijual setiap bulannya. Jika mencapai target yang ditentukan maka member berhak naik level sesuai poin yang ada, serta berhak mendapatkan bonus produk dibulan berikutnya.

Produk yang ditawarkan meliputi kosmetik, wewangian, rambut, tubuh, dan perawatan kulit. Pada perusahaan Oriflame cabang Palembang menyadari bahwa dalam mencapai target yang telah ditentukan perusahaan cabang dipengaruhi oleh adanya pengaruh lingkungan kerja non fisik serta motivasi kerja antar *upline* dan *downline*. Sehingga para *member* lebih semangat dalam mencapai tujuan.

Pada Member Oriflame Kantor Cabang Palembang mempunyai sejumlah karyawan sebagai berikut :

**Tabel 1.1 Data Personal Member Oriflame Kantor Cabang Palembang Tahun 2022**

No	Objek	Personil		Jumlah
1.	Member Oriflame kantor cabang Palembang	IRT	UMUM	88
	<b>Jumlah</b>	35	53	

*sumber: Member Oriflame Kantor Cabang Palembang, 2022*

Faktor lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu aspek penting yang memiliki kemampuan untuk menyampaikan secara akurat apakah kinerja member Oriflame menguntungkan atau tidak. Lingkungan kerja yang baik akan



meningkatkan kinerja karyawan begitupun sebaliknya, sehingga lingkungan kerja berperan penting bagi individu dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut David McClelland menyatakan bahwa dalam motivasi adanya teori motivasi sebagai faktor pendorong yang meliputi kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan (Amalia, 2018).

Selain itu, terdapat salah satu faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja ialah motivasi dalam bekerja. Menurut Hamzah (2013), motivasi kerja adalah praktik atau tindakan tertentu yang dilakukan untuk membuat seseorang merasa lemah sehingga perilakunya dapat menjadi semangat untuk kesempatan yang lebih serius seperti keuletan dalam melaksanakan pekerjaan, tingkat produktivitas yang tinggi, perbaikan diri, dan pengendali diri sehingga tujuan dapat tercapai (Hasibuan dan Bahri, 2018).

Menurut George dan Jones (2018), motivasi kerja ialah sesuatu yang mengacu pada seseorang yang menunjukkan perilaku tertentu dalam suatu organisasi, sejumlah upaya atau usaha dan tingkat kegigihan ketika mencoba memecahkan masalah (tingkat ketekunan). Karena itu, setiap hal yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja dianggap sebagai motivasi untuk pekerjaan (Lestari dan Hadiyanti 2019).

Oriflame memiliki *member* sebagai karyawan yang menjualkan produknya, dimana member ini berperan penting dalam meningkatkan penjualan perusahaan. Sistem kerja member ialah dengan menjualkan produk menggunakan sistem poin sebagai alat untuk menentukan level member. Dalam lingkungan kerja non fisik beberapa personal *Member* Oriflame Kantor Cabang Palembang yang ada pada

grup hingga saat ini ada beberapa yang kurang aktif. Adapun tabel struktur kerja member Oriflame pada kantor cabang Palembang pada tahun 2022.

**Tabel 1.2 Struktur Member Oriflame Pada Kantor Cabang Palembang Tahun 2022**

No	Jabatan	Level	Min poin
1.		3%	200 poin
2.	Brand Partner	6%	600 poin
3.		9%	1200 poin
4.		12%	2400 poin
5.	Beauty Influencer	15%	4000 poin
6.		18%	6600 poin
7.	Senior Manager	21%	10.000 poin
8.	Director	24%	10.000 poin

*Sumber : Buklet Berbisnis Oriflame 2022*

Dalam setiap perusahaan pastinya ada permasalahan ataupun kendala yang dihadapi karyawan, begitu juga bagi para member Oriflame. Kelancaran komunikasi antar member dipengaruhi dengan bagaimana lingkungan kerja non fisik itu ada. Dengan dilakukannya pra-survei kepada senior manager dan beberapa member lainnya peneliti mendapatkan jawaban. Adapun kesimpulan mengenai jawaban para member. Terdapat tabel hasil wawancara (pra-survei) yang dilakukan beberapa waktu lalu, yaitu :

**Tabel 1. 3 Hasil Wawancara Member Oriflame Kantor Cabang Palembang Tahun 2022**

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana kelancaran komunikasi antara atasan dengan bawahan	Seringkali setiap ada kegiatan yang dilakukan untuk membangun komunikasi ada beberapa member yang tidak mengikuti ataupun tidak aktif. Padahal komunikasi dilakukan melalui grup WhatsApp, terkadang melakukan grup <i>call</i> dan juga <i>zoom</i> setiap seminggu sekali. Menanyakan kendala apa yang dihadapi para member ataupun untuk membangun komunikasi yang lebih baik.
2.	Bagaimana cara memberikan semangat kepada sesama member	Dengan adanya kegiatan <i>sharing</i> yang dilakukan sesama member diharapkan agar

	<p>dapat memberikan motivasi bagi member lainnya terutama member yang sering tidak aktif untuk terus melakukan promosi produk. Namun tidak sedikit member yang jarang merespon percakapan dalam grup WhatsApp.</p>
3. Bagaimana bentuk kerjasama yang dilakukan antar senior dengan member lainnya	<p>Seringkali senior ataupun member lain memberikan arahan ataupun membantu sesama member lain untuk mempromosikan produknya, namun tetap saja masih ada member yang tidak aktif dan seperti kebingungan untuk melakukan promosi. Contohnya ada salah satu member yang inisiatif mengedit katalog agar dapat langsung di pasarkan oleh member lainnya.</p>

Sumber : Senior Manager Member Oriflame Kantor Cabang Palembang 2022

Dari hasil wawancara peneliti terhadap member Oriflame dan *senior manager* Oriflame di atas mendapatkan hasil bahwa untuk kelancaran komunikasi sudah baik, namun terkadang masih ada yang sangat lama merespon bahkan ada yang tidak merespon sama sekali, sehingga sulit untuk menanyakan kabar dan lainnya.

Selain itu, faktor penting yang memengaruhi kinerja dalam setiap bisnis adalah motivasi di tempat kerja. Bagi seseorang, motivasi kerja adalah sesuatu yang diperlukan individu untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Motivasi kerja adalah istilah lain dari apapun yang dapat mendorong seseorang untuk meningkatkan efisiensinya dalam bekerja. Adapun tabel prestasi kerja member Oriflame selama satu tahun terakhir.

**Tabel 1.4 Data Prestasi Kerja Member Oriflame Kantor Cabang Palembang Tahun 2022**

No	Bulan	Jumlah Pencapaian Level Poin Member (orang)						
		Brand Partner			Beauty Influencer			Senior Manager
		3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%
1.	Januari	23	5	11	2	6	13	3
2.	Februari	30	9	3	5	1	7	1
3.	Maret	34	12	5	2	1	-	3
4.	April	25	22	7	3	-	11	2
5.	Mei	36	13	6	8	5	2	1



6.	Juni	18	27	10	8	6	-	5
7.	Juli	28	21	13	5	1	7	2
8.	Agustus	15	31	6	2	5	-	6
9.	September	23	19	12	13	11	5	-
10.	Oktober	30	11	7	-	8	-	3
11.	November	31	10	12	4	16	9	-
12.	Desember	22	15	9	4	9	3	2
	<b>Jumlah</b>	<b>315</b>	<b>195</b>	<b>101</b>	<b>56</b>	<b>69</b>	<b>57</b>	<b>28</b>

Sumber : Member Oriflame Kantor Cabang Palembang 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat prestasi kerja member yang dicapai setiap bulannya selama setahun terakhir naik turun. Jumlah setiap bulannya yang naik level selalu mengalami naik turun, namun pada level 15% ke atas hanya sedikit member yang bisa mencapai.

Berbagai motivasi dan tujuan di antara setiap anggota kemungkinan akan mengarah pada peningkatan hasil kerja karyawan. Sehingga, para karyawan termotivasi untuk mencapai suatu tujuan dan siap untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Seorang anggota member Oriflame sangat erat kaitannya dengan bagaimana *upline* memotivasi *downline* agar mencapai tujuan yang ditetapkan sehingga mereka dapat naik peringkat. Motif untuk bekerja dalam tim tertentu ditentukan oleh bagaimana lingkungan kerja di sana.

**Tabel 1.5 Penilaian Kinerja Member Oriflame Pada Kantor Cabang Palembang Tahun 2022**

Jumlah member	Penilaian kinerja member				Target (%)
	Sangat baik	Baik	Cukup	Kurang	
88	12	25	30	21	100 %
Persentase Pencapaian (%)	13,6%	28,4%	34,1%	23,9%	

Sumber : Member Oriflame Kantor Cabang Palembang 2022

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa penilaian kinerja member Oriflame kantor cabang Palembang menunjukkan bahwa persentase yang diperoleh masih kurang maksimal.

Adapun penelitian sebelumnya oleh (Farizki dan Wahyuati, 2017) "Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan medis" adalah judul penelitian, yang dilakukan di STIESIA kampus di Surabaya memiliki tempat kerja yang lingkungan kerja dan juga motivasinya kondusif bagi karyawan. Perubahan positif dan signifikan di lingkungan serta motivasi orang lain berdampak pada pekerjaan mahasiswa kedokteran (Farizki dan Wahyuati, 2017).

Adapun penelitian dengan judul "Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di dinas tenaga kerja dan sosial kabupaten Sleman" kemudian diterbitkan yang ditulis oleh (Amalia, 2018). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan tempat kerja saling terkait dengan penduduk desa Sleman adalah pengaruh yang menguntungkan pada kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan yang memberikan dukungan sosial (Amalia, 2018).

Berdasarkan penelitian terbaru dan fenomena di atas, sangat penting bagi peneliti untuk memahami dampak Lingkungan Kerja Dan Motivasi terhadap anggota Oriflame Cabang Palembang. Dari latar belakang, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Member Oriflame Cabang Kantor Palembang".

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang diatas didapat rumusan masalah yang akan dibahas, yaitu :

1. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja member Oriflame?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja member Oriflame?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini ialah untuk menganalisis serta mengetahui seberapa besar pengaruh dari lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja bagi member Oriflame Kantor Cabang Palembang.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat menjadi referensi, sebagai aplikasi ilmu Manajemen SDM dan sebagai pembanding, sesuai judul yang akan diteliti, juga untuk meningkatkan wawasan secara teoritis untuk peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat dijadikan acuan dan masukan bagi Member Oriflame Kantor Cabang Palembang mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Member.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ahmad et al. (2020). Pengaruh Citra Merek Terhadap Minat Beli Produk Oriflame Di Kota Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), 25–31. <http://www.topbrand-award.com>
- Ahmad, M. tumbel dan kalangi. (2020). *Pengaruh Citra Merek Terhadap Minat Beli Produk Oriflame di Kota Manado*. 1–23.
- Amalia, nurul mutiara risqi. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman*. 046, 622–634.
- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2), 68. <https://doi.org/10.30656/jsmi.v1i2.413>
- Ausat, A. M. A., Purnomo, Y. J., Munir, A. R., & Suherlan, S. (2022). Do Motivation, Compensation, and Work Environment Improve Employee Performance: A Literature Review. ... of *Artificial Intelligence* ..., 6(1). <http://ijair.id/index.php/ijair/article/view/678>
- Cendanawangi, ayu maharsi. (2017). Hubungan Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Kependudukn dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung.
- Dewi, K. K., Ahmada, M. M., Puspita, D. A., Industri, J. T., Duta, U., Surakarta, B., & Marketing, M. (2021). *Strategi Pemasaran Multi Level Marketing Oriflame di Sragen Jawa Tengah*. 3, 31–35.
- Dina Rulika Nadila Bella. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PG. Lestari Kertosono. *Journal Management*, 1(1), 1–48.
- Dr. A.A. Anwar Mangkunegara, Drs., M.Si., P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.



- Dr. T. Hani Handoko, M. B. A. (2019). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*.
- Farizki, M. R., & Wahyuati, A. (2017). Kinerja Karyawan Medis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia ( STIESIA ) Surabaya Dewasa ini industri rumah sakit di kota Surabaya sedang mengalami perkembangan yang cukup tinggi dimana ditandai dengan semakin banyaknya jumlah rumah sakit di Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6.
- Ferdinand, augusty. (2020). *metode penelitian manajemen*.
- Firdaus, V. (2017). Pelatihan Manajemen Karir Serta Etika Bekerja Untuk Mengembangkan Kepribadian Dan Motivasi Mahasiswastikes Bhaktialqodiri Jember. *Jurnal Terapan Abdimas*, 2, 72. <https://doi.org/10.25273/jta.v2i0.978>
- 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. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.8>
- Hartini dan roekminianti, S. (2022). *dasar-dasar manajemen (suatu pengantar)* (pp. 211–214).
- hasi, helvin ruida at all. (n.d.). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara*. 1(3), 209–219.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*. 1(1), 71–80.
- Indrajita, I. K., Sadiartha, A. . N. G., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1142>
- Kaur, A. (2013). Maslow ' s Need Hierarchy Theory : *Maslow's Need Hierarchy Theory: Applications and Criticisms*, 3(10), 1061–1064. [http://www.ripublication.com/gjmbs\\_spl/gjmbsv3n10\\_03.pdf](http://www.ripublication.com/gjmbs_spl/gjmbsv3n10_03.pdf)

- Khotimah, S., Effendi, R., & Kumalasari, E. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Mobil Toyota Auto 2000 Cabang Pembantu Pangkalan Bun*. 9(2), 65–74.
- Lestari, M. F., & Hadiyanti, S. U. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 13(2), 92–103.
- Marbun, berliana ruth theodora at all. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 2(4), 1721–1738. <https://doi.org/10.55927/mudima.v2i4.291>
- Naa, A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni*. 2(02), 167–176.
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Oriflame. (2022). *Marketing Plan Oriflame*.
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulistyono, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Prabowo, L. (n.d.). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lindu*. 8(1), 24–31.
- Priansa, donni jjuni. (2020). *perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*.

- ramadhani, abiyah hanan. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Batam. *Jembatan:Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(3), 248–253.
- Rivai dan Sagala. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2727>
- rivalita, chantika at. al. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI OUTSOURCE CLEANING SERVICE DI UNIVERSITAS TELKOM*. 4(4), 509–522.
- Rompas, F. C. M., Kawung, E. J. R., & Goni, S. Y. V. I. (2020). Tingkat Kesadaran ASN terhadap Peran Gender di Sekretariat Wilayah Kota Manado. *Jurnal Holistik*, 13(2), 1–20.
- Saleh, abdul rachman. (2018). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT. INKO JAVA SEMARANG*. 11(21), 28–50.
- Sedermayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.
- Setiawan, G. (2019). BAB II Tinjauan Pustaka BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. 1–64. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, 1(69), 5–24.
- Siagian. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sihaloho, R. D. (2019). Oleh :*PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN*. 9, 273–281.
- sinaga, reza lesmana. (2021). *Analisis pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT FIF Group Cabang Tembung*. 2013–2015.
- Sodikin. (2022). Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Magister Manajemen (M.M) Dalam Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia Oleh : *Skripsi*, 1–148.

Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>

Sugiharta, bagus jaka. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja member Oriflame Di Bali Tahun 2017. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 44–53.

Sugiyono. (2019a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.

Sugiyono, D. (2019b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.

sunarsi, denok all. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . MENTARI PERSADA DI JAKARTA*. *September*, 117–123.

Supriadi, A., & Anita, V. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda. *Borneo Student Research (BSR)*, 1(3), 1999–2008.

suryani, n. lilis. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta*. 2(3), 419–435.

suryaningrum, at all. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK , KOMPENSASI , KEPUASAN*. *February*. <https://doi.org/10.30736/ekbis.v20i2.241>

Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.

Tanod, J. T. ., Tewal, B., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Penerapan Good Governance, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lsm Manengkel Solidaritas Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4849–4858.

Yanti, M. W., Tawaddude, T., & Triyaningsih, T. (2021). Pengaruh Disiplin dan



Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Liam Rent. *Syntax Idea*,  
3(9), 2100. <https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v3i9.1485>