

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bima

Aprianti¹, Wulandari²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

E-mail : Aprianti1420@gmail.com

Article Informations

Received:
(22-06-2022)

Accepted
(23-07-2022)

Available Online :
(01-08-2022)

Keywords

Non-physical Work Environment, Work Discipline, Employees

Abstrak

The purpose of the study was to determine and analyze the effect of the non-physical work environment on the work discipline of employees at the Regional Planning and Development Agency of Bima City. This research uses associative research type. The research instrument used is a questionnaire used, namely a questionnaire with a Likert scale. The population in this study were all employees at the Regional Development Planning Agency (Bappeda) of Bima City, amounting to 53 people, 38 civil servants, 2 honorary k-2 workers, 11 contract workers, and 2 volunteers. The sampling technique used in this study is non-probability sampling. The considerations of researchers using purposive sampling are (1) To facilitate researchers in the sampling process; and (2) The researcher only examined employees with the status of civil servants (PNS), totaling 38 employees. The results showed that non-physical work environment variables had a positive and significant influence on employee work discipline.

Pendahuluan

Terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas tidak terlepas dari pegawai yang mengerjakannya dengan baik dan dibutuhkan orang-orang yang mampu mengelola secara produktif, efektif dan efisien yang dapat menunjang dan mendorong kelancaran usaha dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu cara agar tercapai hal tersebut yaitu melalui pendisiplinan pegawai karena hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sehingga kedisiplinan pegawai sangat berperan penting bagi proses usaha atau organisasi dalam kemajuan organisasi yang hendak dicapai.

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mentaati dan mematuhi segala norma-norma, peraturan yang berlaku disekitarnya secara bertanggung jawab (Siahaan, 2013). Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama antar pegawai, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin pegawai negeri sipil telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 53 tahun 2010. Faktor kedisiplinan memegang peranan yang penting dalam pelaksanaan kerja pegawai.

Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2014) dengan adanya disiplin kerja yang maksimal dari tenaga kerja, maka secara langsung akan berdampak bagi peningkatan produktivitas yang membawa hasil bukan saja bagi perusahaan tetapi juga bagi karyawan.

Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat dan disiplin kerja sehingga tujuan organisasi akan terealisasi dengan baik. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan harapan bagi pegawai. Menurut Handoko (2014), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan". Untuk mengelola hubungan kerja yang baik dengan orang lain maka diperlukan: pengaturan waktu, tahu posisi diri, memahami dampak kata-kata atau tindakan pada diri orang lain. Penerapan hubungan kerja yang baik antar pegawai akan terlihat pada suasana kerja sebagai berikut: Tidak terdapat konflik antar pegawai, setiap pegawai bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya, setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan, pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana yang mencekam penuh ancaman dan adanya saling menghargai dan percaya antar pegawai.

Fenomena yang terjadi pada Bappeda Kota Bima dari hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa responden bahwa pada dasarnya Lingkungan Kerja non fisik banyak yang harus diperhatikan terutama pada hubungan antar sesama rekan kerja berdasarkan dari hasil pengamatan, dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti yaitu peneliti melihat hubungan antar sesama rekan kerja terlihat kurang begitu harmonis. Karyawan yang berada dibagian ini terlihat jarang bertegur sapa, mereka hanya sibuk pekerjaan mereka masing-masing. Tidak hanya saat jam kerja, saat jam istirahat mereka juga masing-masing sibuk dengan urusannya. Seperti kebanyakan menghabiskan waktu dengan main handphone dan menonton youtube. Fenomena ini juga didukung dari hasil wawancara peneliti dengan staf sub bagian pada bagian umum.

Mengenai disiplin kerja pada Bappeda Kota Bima masih ada aturan/norma yang sering dilanggar pegawai dalam peraturan yang sudah ditetapkan seperti keterlambatan masuk kerja, pegawai juga kurang disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut menumpuk dan harus diselesaikan secepat mungkin dan pegawai kurang efektif menggunakan jam istirahat. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kathleen Suzanne, 2015) dalam Jurnal dengan judul penelitian Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Kembayan Kabupaten Sanggau. Diperoleh hasil bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah. Faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Kembayan Kabupaten Sanggau adalah kurangnya kepatuhan pegawai terhadap PP No.53 Tahun

2010 masih rendah, sebagian pegawai sering melanggar peraturan pada saat bekerja seperti keterlambatan masuk kantor dan masih terdapatnya pelanggaran kedisiplinan lainnya yang terkadang masih diberi toleransi oleh pimpinan. Sedangkan tingkat absensi pegawai masih rendah pengawasannya. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bima”

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Sugiyono (2015) metode asosiatif yaitu bentuk penelitian dengan menggunakan minimal dua variabel yang dihubungkan. Metode asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (variabel bebas) yaitu Lingkungan kerja non fisik dengan variabel dependen (variabel terikat) yaitu kedisiplinan kerja. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner yang digunakan yaitu kuesioner dengan skala Likert.

Populasi adalah Wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/ subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2010) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bima yang berjumlah 53 orang, 38 pegawai PNS, 2 tenaga honorer k-2, 11 tenaga kontrak ,dan 2 tenaga sukarela. Sampel Menurut Sugiyono (2010) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling. Non probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel Sugiyono, (2019). Metode penentuan sampel pada penelitian ini yaitu purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu Sugiyono (2012). Pertimbangan peneliti menggunakan purposive sampling adalah (1) Untuk memudahkan peneliti dalam proses pengambilan sampel; dan (2) Peneliti hanya meneliti pegawai yang berstatus Pegawai negeri sipil (PNS) yang berjumlah 38 pegawai.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Adapun hasil pengujian validitas data dalam penelitian tentang disiplin kerja pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah ialah sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Pernyataan	Nilai Rhitung	Nilai Rtabel	Keterangan
a.Lingkungan Kerja Non Fisik (X)	Item 1	0,880	0,300	Valid
	Item 2	0,859	0,300	Valid
	Item 3	0,695	0,300	Valid
	Item 4	0,769	0,300	Valid
	Item 5	0,815	0,300	Valid

	Item 6	0,762	0,300	Valid
	Item 7	0,849	0,300	Valid
	Item 8	0,823	0,300	Valid
b. Disiplin Kerja (Y)	Item 1	0,929	0,300	Valid
	Item 2	0,848	0,300	Valid
	Item 3	0,875	0,300	Valid
	Item 4	0,774	0,300	Valid
	Item 5	0,887	0,300	Valid
	Item 6	0,845	0,300	Valid
	Item 7	0,884	0,300	Valid
	Item 8	0,847	0,300	Valid

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan dari tabel pengujian validitas diatas pada tabel 3, diperoleh Hasil uji validitas dari setiap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner kepada responden menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid karena nilai r product moment $>$ r tabel pada taraf signifikansi 5%, maka seluruh item pernyataan variabel lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja adalah dinyatakan valid. Ini berarti, tidak ada data yang tidak valid/hilang (missing). Dengan demikian seluruh jumlah indikator dapat digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Reliabilitas Data

Pengujian hipotesis yang dilakukan secara parsial untuk mengetahui pengaruh variabel independen (ukuran perusahaan, pertumbuhan perusahaan, dan kondisi keuangan) terhadap variabel dependen (Struktur Modal) berdasarkan pengolahan data melalui program SPSS dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2 Hasil Uji Hipotesis Parsial

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil Uji
Lingkungan Kerja Non Fisik (X)	,922	Reliabel
Disiplin Kerja	,948	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2022

Pengujian reliabilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha dengan menguji tingkat keandalan (reliability) dari masing-masing angket variabel. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua kuesioner variabel Lingkungan kerja non fisik dan variabel Disiplin kerja dinyatakan reliabel karena nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6. Dengan demikian data yang diperoleh dalam penelitian ini layak digunakan pada analisa berikut ini.

Pengujian 3. Regresi Linear Sederhana

Pengujian hipotesis yang dilakukan secara simultan yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen (ukuran perusahaan, pertumbuhan perusahaan, dan kondisi keuangan) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen (Struktur Modal) pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.653	3.110		.531	.598
Lingkungan Kerja Non Fisik	.949	.090	.870	10.577	.000

Sumber : Data Diolah, 2022

Persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 1,653 + 0,949X$$

Dari hasil perolehan persamaan model regresi linear sederhana diketahui bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X) menunjukkan nilai koefisien regresi positif, hal tersebut menunjukkan adanya arah positif atau hubungan searah dari variabel lingkungan kerja Non Fisik (X) dengan disiplin kerja (Y). Hal ini dapat diartikan bahwa jika semakin baik lingkungan kerja maka disiplin kerja pegawai akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya jika lingkungan kerja kurang baik maka disiplin kerja akan menurun.

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Adapun hasil pengujian koefisien korelasi ialah sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.757	.750	3.396

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi pada tabel 6 diperoleh nilai korelasi sebesar 0.870 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X dengan variabel Y berada pada tingkat hubungan yang sangat kuat.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Sebagaimana terlihat pada tabel 4 menunjukkan nilai R Square pada tabel 7. di atas yaitu sebesar 0,757 adalah pengkuadratan dari koefisien determinasi korelasi. Nilai R Square sebesar 0,757 berarti variabel bebas lingkungan kerja mampu menerangkan variabel disiplin kerja sebesar 75,7 %, sedangkan 24,3% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian. Nilai R-Square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan R Square mendekati angka satu, menunjukkan semakin kuat hubungan antar variabel-tersebut.

Hasil Uji T

Pengujian hipotesis atas penelitian ini untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh antara variabel independen (lingkungan kerja non fisik) terhadap variabel dependen (disiplin kerja). Adapun hasil uji t ialah sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil Uji Signifikansi (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.653	3.110		.531	.598
Lingkungan Kerja Non Fisik	.949	.090	.870	10.577	.000

Sumber : Data Diolah, 2022

Analisa signifikansi (uji-t) digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja pegawai. Dari hasil analisa data pada tabel 8. di atas, maka diperoleh nilai t-hitung adalah sebesar 10,577 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai t-hitung tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($p = 0,05$) $dk = n - 2 = 38 - 2 = 36$, maka diperoleh nilai t-tabel = 1,688. Dengan membandingkan nilai t-hitung dan nilai t-tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel.

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang memuaskan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Lingkungan kerja non fisik pada Kantor Bappeda Kota Bima secara umum cukup baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan jawaban yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi yang sangat kuat terhadap peningkatan kedisiplinan kerja pegawai pada Bappeda Kota Bima. Hal ini memberikan gambaran bahwa dengan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan disiplin kerja dan semangat kerja para pegawai serta lingkungan yang terjaga juga baik untuk kenyamanan pribadi maupun dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi dimana menciptakan perasaan puas dan nyaman kepada pegawai. Hal tersebut akan menentukan suatu keberhasilan organisasi dan akan tercapainya tujuan organisasi.

Dari hasil uji statistik diperoleh variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel ($10,577 > 1,688$). Maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut berarti hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja non fisik (X) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y) diterima. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel lingkungan kerja (X) semakin baik maka variabel disiplin kerja (Y) juga semakin meningkat.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Vivi sumanti (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Palibelo Kabupaten Bima didapatkan bahwa secara simultan lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor camat palibelo kabupaten Bima berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Palibelo Kabupaten Bima.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis kepada pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bima. Dengan menggunakan kuesioner sebagai alat bantu penelitian untuk mengumpulkan data dan mengolah data menjadi suatu informasi dan juga menjadi suatu pembahasan yang bertujuan untuk menjawab suatu permasalahan yang diteliti, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bima. Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat dan disiplin kerja sehingga tujuan organisasi akan terealisasi dengan baik. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan harapan bagi pegawai.

Disamping itu saran yang dapat diberikan pada penelitian ini ialah, pihak Bappeda Kota Bima hendaknya memperhatikan lingkungan kerja non fisik, khususnya hubungan antara bawahan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai (1), Pimpinan Bappeda Kota Bima hendaknya memperhatikan disiplin pegawai, penghargaan dan hukuman harus jelas diberikan kepada para pegawai yang tidak disiplin, karena dengan kedisiplinan yang tinggi, kinerja pegawai dapat ditingkatkan lebih baik lagi (2), dan untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel independen yang lain, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi yang bisa mempengaruhi disiplin kerja pegawai (3).

Daftar Pustaka

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,Jakarta. Penerbit Universitas Trisakti:
- Fikri, R., A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Remunerasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kejaksaan Tinggi Bangka Belitung. *Bangka Belitung, Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung*. 6(2), 164–172.
- Ghozali. (2011). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 6, 1–11.
- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Kesembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 9(1), 1–10.
- Handoko. (2014). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta : BPFE. 8(April), 19–27.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kathleen Suzanne. (2015). *Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Kembayan Kabupaten Sanggau*. 4(September).
- Mangkunegara A.A Anwar Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung. 30(01), 33–48.
- Robbins. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *Kinerja*, 19(1),

172–191.

- Siahaan, R. (2013). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Rambutan. 1(01), 17–26.
- Sinambela. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. pertama. Edited by Suryani and R. Damayanti. jakarta: Bumi aksara. 5(2), 167–176.
- Sugiyono. (2010). Metode Veithzal. Rivai dan segala E.J. 2010. Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori kepraktik. Edisi kedua. Jakarta: Rajawali pers. 7, 1–15.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta. JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis, 1(2), 41. <https://doi.org/10.47201/jamin.v1i2.28>
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&B, Alfabeta. Bandung. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 6(1), 11–21.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Manajemen. Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung. Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial, 1(2), 212.
- Sugiyono. (2019). Statistika untuk penelitian. Bandung: Alfabeta. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 7(1), 84–96. <https://doi.org/10.21831/amp.v7i1.23758>
- Virgianti. (2018). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan divisi fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City). Jurnal Administrasi Bisnis, 61(2), 55-60. Jurnal WIGA, 2(1), 80–97.