

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA UNIT DATA SCIENTIST DIVISI DIGITAL SERVICE
PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk**

Dane Dea Ganesha*¹, Romat Saragih²

Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

Danedeganesha@gmail.com*¹, aragih@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak: Penelitian ini memiliki beberapa tujuan yaitu: pertama, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja. Kedua untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap kepuasan kerja. Ketiga untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kepuasan kerja. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang yang merupakan semua karyawan pada unit Data Scientist. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Analisis data pada penelitian ini yaitu analisis data deskriptif dan kuantitatif dengan menggunakan SPSS Versi 22. Dan metode analisis yang digunakan yaitu uji analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian dan analisis deksriptif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik dan kepuasan kerja berada pada kategori tinggi. Uji analisis regresi linier berganda diketahui secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja sebesar 23,8 % dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja sebesar 50,7 %. Sedangkan secara simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 69,8 %. Hasil penelitian ini baik secara parsial atau secara simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Unit Data Scientist.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non-Fisik, Kepuasan Kerja.

Abstract: *This study has several objectives, namely: first, to determine the effect of the physical work environment on job satisfaction. Second, to find out the effect of non-physical work environment on job satisfaction. Third, to find out together the influence of physical work environment and non-physical work environment on job satisfaction. The sample in this study were 30 people who were all employees of the Data Scientist unit. Data collection was carried out through questionnaires. Data analysis in this research is descriptive and quantitative data analysis using SPSS Version 22. And the analytical method used is multiple linear regression analysis test. The results of research and descriptive analysis show that physical work environment, non-physical work environment and job satisfaction variables are in the high category. Multiple linear regression analysis test partially found that the physical work environment has a positive effect on job satisfaction by 23.8% and the non-physical work environment has a positive effect on job satisfaction by 50.7%. While simultaneously the physical work environment and non-physical work environment influence on job satisfaction by 69.8%. The results of this study either partially or simultaneously the physical work environment and non-physical work environment have a positive effect on job satisfaction of Data Scientist Unit.*

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

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan pastinya memiliki tujuan yang ingin dicapai baik jangka panjang maupun

jangka pendek. Untuk mencapai tujuan-tujuan yang sudah dibuat tersebut perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mumpuni dan tentunya

perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkomitmen tinggi terhadap perusahaan. Peran karyawan dalam perusahaan sangatlah penting, maka perlu nya pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan lingkungan kerja dari perusahaan. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dapat menciptakan kepuasan kerja bagi setiap karyawan.

Menurut Schermerhorn, Uhl-Bien, & Osborn (2014) Kepuasan kerja merupakan tingkat sejauh mana seseorang merasakan perasaan positif ataupun negatif terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, kepuasan kerja menekankan terhadap perasaan positif seseorang terhadap pekerjaan dan situasi

kerja. Apabila karyawan mengalami ketidakpuasan dalam kerja maka karyawan tidak menyukai situasi kerjanya, menghindari sebagian tanggung jawabnya dan meninggalkan pekerjaannya. Menurut Robbins (2010), menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan merupakan salah satu cara mengungkapkan ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan, menghindari tanggung jawab pekerjaan dapat dilihat dari bagaimana tingkat keterlambatan di perusahaannya. Berikut rekapitulasi jumlah keterlambatan dan tidak hadir karyawan Unit Data Scientist, Divisi Digital Service, PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. pada tahun 2017.

Tabel 1. Jumlah Keterlambatan Dan Absen Karyawan Tahun 2017

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari kerja per bulan	Jumlah Keterlambatan	Jumlah Absen	Persentase Efektif Jam Kerja	Persentase Tidak Efektif
Januari	30	22	8	5	98,03 %	1,97 %
Februari	30	20	9	4	97,83%	2,17 %
Maret	30	22	15	6	96,81 %	3,19 %
April	30	18	15	7	95,92 %	4,08 %
Mei	30	20	14	5	96,83 %	3,17 %
Juni	30	17	22	5	94,70 %	5,3 %
Juli	30	21	20	6	91,51 %	8,49 %
Agustus	30	22	19	6	96,21 %	3,79 %
September	30	19	10	3	97,71 %	2,29 %
Oktober	30	22	13	4	97,42 %	2,58 %
November	30	22	7	2	98,63 %	1,37 %
Desember	30	18	18	7	95,37 %	4,63 %

Sumber: Data yang telah diolah penulis

Pada Tabel 1 di dapatkan persentase efektif jam kerja dan persentase tidak efektif menggunakan rumus berikut:

$$\left\{ \frac{(\text{Jumlah SDM} \times \text{Jumlah hari kerja}) - \text{Jumlah keterlambatan} - \text{Jumlah Absen}}{(\text{Jumlah SDM} \times \text{Jumlah hari kerja})} \right\} \times 100 \%$$

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa pada bulan November tingkat jam kerja tidak efektif

karyawan sangat rendah yaitu sebesar 1.37 %. Sedangkan pada bulan Juni tingkat jam kerja tidak efektif sangat tinggi

yaitu sebesar 5.30 %. Hal ini menyatakan bahwa keterlambatan dan ketidakhadiran berpengaruh terhadap efektifitas jam kerja unit data scientist. Apabila dalam satu bulan persentase tidak efektif bernilai 1% atau lebih maka waktu kerja efektif telah berkurang sebanyak 40,8 jam atau lebih. Dengan demikian perlu dilihat bahwa waktu efektif yang terbuang merupakan dampak dari ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Seperti yang diungkapkan Robbins (2013), berbagai cara karyawan menunjukkan ketidakpuasan kerja seperti *Passive-Destructive* yaitu karyawan menunjukkan sikap acuh tak acuh pada pekerjaannya termasuk keterlambatan dan ketidakhadiran. Untuk memenuhi kepuasan kerja karyawan perusahaan perlu memenuhi aspek-aspek yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan seperti lingkungan kerja, baik lingkungan fisik maupun lingkungan non-fisik. Menurut Sunyoto (2012) lingkungan kerja merupakan komponen penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi kerja yang mampu memotivasi karyawan untuk bekerja, sehingga membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan yaitu: pertama, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja. Kedua untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap kepuasan kerja. Ketiga untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti keterkaitan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja dengan judul penelitian "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Data Scientist Divisi Digital Service PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk."

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sutrisno (2010) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan Kerja Non-Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011) 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.

Kepuasan Kerja

Pendapat Gibson (2012) kepuasan kerja merupakan sikap pekerja serta persepsi mengenai pekerjaan mereka berdasarkan lingkungan kerja yang mereka rasakan, seperti gaya kepemimpinan, peraturan dan prosedur, hubungan kelompok kerja dan lain-lain. Sedangkan menurut Umam (2010) kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaan.

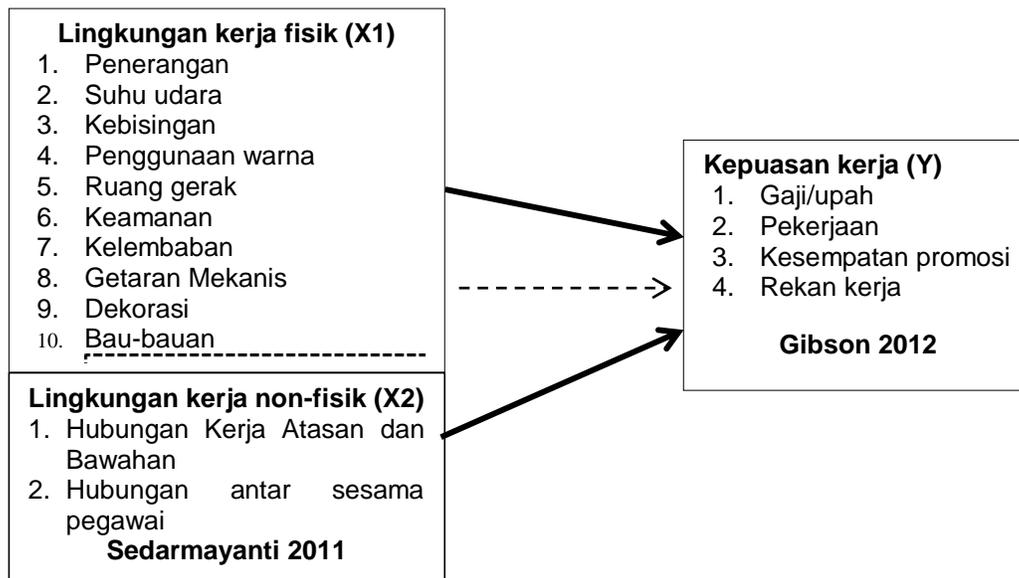
Sebuah perusahaan berusaha mencapai visi, misi dan tujuan yang telah mereka buat. Untuk mencapai hal itu dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, karena segala aktivitas perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia nya. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan secara cermat

setiap sumber daya manusia yang ada agar mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk perusahaan.

Lingkungan kerja sangat memiliki peran penting terhadap kepuasan kerja karyawan, hal tersebut dikemukakan oleh Handoko (2000), iklim organisasional memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi, dimana hal ini selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Shidhaye, Divekar, Goel, & Shidhaye (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif bagi seorang individu, dan akan memberikan

efek yang besar pada apa yang dikerjakannya termasuk kepuasan karyawan dalam bekerja.

Dari pernyataan yang telah diuraikan dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila lingkungan kerja baik, maka kepuasan kerja juga akan tinggi dan membuat perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuannya. Dari penjelasan diatas maka dapat digambarkan kerangka pemikiran, sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Data yang telah diolah penulis

Hipotesis penelitian merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah dalam suatu penelitian, rumusan masalah biasanya telah dirumuskan dalam bentuk kalimat pertanyaan Sugiyono (2016). Dari teori yang dijabarkan maka hipotesis penelitian ini adalah "Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Digital Service Unit Data Scientist PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausalitas. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan unit Data Scientist, Divisi Digital Service, PT Telekomunikasi Indonesi, Tbk. Teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan analisis deskriptif variabel lingkungan kerja fisik (X1) memiliki persentase sebesar 75.03% masuk dalam kategori "Tinggi", variabel lingkungan kerja non-fisik (X2) memiliki persentase sebesar 78.80% masuk dalam kategori "Tinggi", variabel kepuasan kerja (Y)

dengan persentase sebesar 77.60% masuk dalam kategori "Tinggi".

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 2. Analisa Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.990	.376		2.635	.014
X1	.238	.113	.281	2.115	.044
X2	.507	.106	.634	4.771	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang telah diolah menggunakan SPSS 22

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,990 + 0,238 X_1 + 0,507 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 0,990. Ini menunjukkan nilai konstan yaitu jika variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non-fisik (X2) = 0, maka nilai Y = 0,990
2. Koefisien X1 (b1) = 0,238. Ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja. Jika variabel lingkungan kerja fisik ditingkatkan sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka kepuasan kerja akan bertambah sebesar 0,238.
3. Koefisien X2 (b2) = 0,507. Ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non-fisik secara positif terhadap kepuasan kerja.

Jika variabel lingkungan kerja non-fisik ditingkatkan sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka kepuasan kerja akan bertambah sebesar 0,507.

Uji T (Parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial variabel bebas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik terhadap variabel terikat (kepuasan kerja).

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa:

1. Variabel lingkungan kerja fisik (X1) memiliki nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel karena nilai t hitung 2,115 > 1,703 dan tingkat signifikansi 0,044 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kepuasan kerja (Y).
2. Variabel lingkungan kerja non-fisik (X2) memiliki nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Karena nilai t

hitung $4,771 > 1,703$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja non-fisik (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).

Uji F (Simultan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel bebas (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja).

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.073	2	2.037	31.248	.000 ^b
	Residual	1.760	27	.065		
	Total	5.833	29			

Sumber: Data yang telah diolah menggunakan SPSS 22

Pada tabel 3 dapat dilihat F hitung adalah 31.248 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($31,139 > 3,35$) dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non-fisik secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh

secara signifikan terhadap variabel terikat Kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel terikat, apakah variabel bebas benar-benar berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Berikut hasil perhitungan koefisien determinasi menggunakan SPSS 22.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.698	.676	.25530

a. Predictors: (Constant), non fisik, fisik
 b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: Data yang telah diolah menggunakan SPSS 22

Berdasarkan pada tabel 4 koefisien determinasi nilai perolehannya sebesar 69,8%. Dari nilai tersebut dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik adalah sebesar 69,8%.

Sedangkan sisanya sebesar 30,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan analisis deskriptif variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik dan variabel kepuasan

kerja semua masuk dalam kategori "Tinggi". Lingkungan kerja fisik diperoleh persentase sebesar 75.03%, Lingkungan kerja non-fisik diperoleh persentase sebesar 78.8%, dan kepuasan kerja diperoleh persentase sebesar 77.6%.

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan menunjukkan nilai konstanta (a) sebesar 0.990 dengan nilai koefisien korelasi X_1 (b_1) sebesar 0,238 dan X_2 (b_2) sebesar 0,507. Hal ini menyatakan bahwa, apabila lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non-fisik (X_2) tidak mengalami peningkatan maka kepuasan kerja (Y) sebesar 0,990. Apabila lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non-fisik (X_2) meningkat sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja (Y) meningkat sebesar 0,990.

Hasil penelitian diketahui bahwa nilai t tabel dengan $n=30$ yaitu sebesar 1,703 dan signifikan 0,05. Pada Tabel 4.18 menunjukkan bahwa variabel bebas lingkungan kerja fisik (X_1) memiliki nilai, t hitung $2,115 > 1,703$ dan tingkat signifikansi $0,044 < 0,05$. Artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y).

Sedangkan t hitung variabel lingkungan kerja non-fisik memiliki nilai, t hitung $4,771 > 1,703$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas lingkungan kerja non-fisik (X_2) terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y). Berdasarkan tabel 3.2 dilakukan uji F dengan nilai F tabel sebesar 3,35 dan F hitung sebesar 31.248 dengan tingkat signifikansi 0,000. Maka dapat diartikan, yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($31,139 > 3,35$) dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$. Yang artinya variabel bebas Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non-fisik secara bersama-sama (Simultan)

berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Kepuasan kerja.

Berdasarkan pada tabel 4 koefisien determinasi nilai perolehannya sebesar 69,8%. Dari nilai tersebut dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik adalah sebesar 69,8%. Sedangkan sisanya sebesar 30,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan kepada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk, Divisi Digital Service, Unit Data Scientist mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis deskriptif, kepuasan kerja secara keseluruhan masuk dalam kategori "Tinggi", dengan skor tertinggi pada dimensi rekan kerja dan pada item hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis deskriptif, lingkungan kerja fisik secara keseluruhan masuk dalam kategori "Tinggi", dengan skor tertinggi pada dimensi penerangan dan pada item pencahayaan ditempat kerja membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis deskriptif, lingkungan kerja non-fisik secara keseluruhan masuk dalam kategori "Tinggi", dengan skor tertinggi pada dimensi hubungan sesama rekan kerja dan pada item hubungan sesama rekan kerja membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan pengujian lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun secara simultan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran-saran dan rekomendasi sebagai berikut:

Pada variabel kepuasan kerja, dimensi promosi termasuk dimensi yang tergolong paling rendah dibandingkan dengan dimensi lain. Dengan indikator paling rendah yaitu kebijakan promosi sudah diterapkan di perusahaan. Perusahaan diharapkan untuk meningkatkan kebijakan promosi yang transparan agar menumbuhkan rasa semangat kerja dan loyalitas karyawan guna menciptakan kepuasan kerja dan menghindari terjadinya keinganan karyawan untuk mengundurkan diri.

Pada variabel lingkungan kerja fisik, dimensi dekorasi termasuk dimensi yang tergolong paling rendah dibandingkan dengan dimensi lain. Dengan indikator paling rendah yaitu karyawan ikut menata ruang kerja agar tertata rapi. Perusahaan diharapkan untuk lebih memperhatikan dekorasi di ruang kerja dan juga melibatkan karyawan dalam mendekorasi ruang kerja mereka sesuai keinginan masing-masing karyawan agar tercipta rasa nyaman dan senang ketika sedang bekerja.

Pada variabel lingkungan kerja non-fisik, dimensi hubungan atasan dan bawahan tergolong rendah dibandingkan dimensi lain. Dengan indikator paling rendah yaitu karyawan dapat leluasa menyampaikan ide kepada atasan. Sebaiknya atasan melakukan pendekatan yang lebih lagi terhadap karyawan agar karyawan lebih leluasa dalam bekerja dan memberikan ide/pendapat kepada atasan, serta terjalinnya hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan. Karena lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan, maka perusahaan disarankan memberikan perhatian terhadap perbaikan lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson. (2012). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Alih bahasa Nunuk Adiarni, Edisi ke-5, Cetakan ke-3*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, H. (2000). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia, Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, S. P. (2010). *Perilaku Organisasional, Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2013). *Organization Behavior, Concepts, Controversies, Application (Edisi 7)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schermerhorn, J. R., Uhl-Bien, M., & Osborn, R. N. (2014). *Organizational Behavior (13th Edition)*. United States of America: Wiley.
- Sedarmayanti. (2011). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Shidhaye, R. inayak, Divekar, D., Goel, G., & Shidhaye, R. (2011). Influence Of Working Condition On Job Satisfaction In Indian Anesthesiologists: A Cross Sectional Survey. *Indian Institute Of Public Health Journal*, 15(1), 30–37.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.