

MENDORONG KEPUASAN KERJA KARYAWAN: PERAN LINGKUNGAN FISIK & PSIKOLOGIS PADA PT GRAND PURI PERSADA YOGYAKARTA***PROMOTING EMPLOYEE JOB SATISFACTION: THE ROLE OF THE PHYSICAL & PSYCHOLOGICAL ENVIRONMENT AT PT GRAND PURI PERSADA YOGYAKARTA*****Ignatius Soni Kurniawan¹⁾, Danang Hendaru Wijanarko²⁾***^{1,2} Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta¹ Email: soni_kurniawan@ustjogja.ac.id ² Email: danang.hendaru18@gmail.com**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan fisik dan lingkungan psikologis terhadap kepuasan kerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Grand Puri Persada Yogyakarta, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan sampel jenuh. Data diambil menggunakan kuesioner pada 50 responden dan diolah menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian menyatakan bahwa lingkungan fisik dan lingkungan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan berimplikasi agar pimpinan perusahaan dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja melalui evaluasi item dari lingkungan fisik dan lingkungan psikologis yang masih rendah yang telah disebutkan pada bagian pembahasan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Lingkungan Fisik; Lingkungan Psikologis.***ABSTRACT***

This study aims to analyze the effect of physical environment and psychological environment on job satisfaction. The population used in this study were employees of PT Grand Puri Persada Yogyakarta, the sampling technique used in this study was non probability sampling with saturated samples. Data were taken using a questionnaire on 50 respondents and processed using multiple linear regression analysis. The results in the study stated that the physical environment and psychological environment had a positive and significant effect on employee job satisfaction. The findings imply that company leaders can encourage increased job satisfaction through evaluation of items from physical environment and psychological environment which are still low which have been mentioned in the discussion section.

Keywords: Job Satisfaction; Physical Environment; Psychological Environment.**PENDAHULUAN**

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Beberapa jenis tugas yang diberikan kepada karyawan akan efektif jika mereka senang dengan pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja bersifat pribadi. Hal ini dikarenakan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung dari nilai-nilai yang berlaku pada masing-masing individu. Muguongo et al., (2015) menyatakan bahwa kepuasan merupakan faktor penting tentang bagaimana karyawan menyikapi pekerjaan mereka. Setiap karyawan berharap

memperoleh kepuasan di tempat kerjanya. Kepuasan kerja adalah hal yang individual karena tingkat kepuasan setiap individu berbeda tergantung pada nilai-nilai yang berlaku untuk mereka. Semakin banyak komponen pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Sangat penting untuk memperhatikan lingkungan kerja di perusahaan atau organisasi. Seringkali lingkungan kerja kurang mendapat perhatian pada usaha kecil dan menengah namun pada usaha apapun lingkungan memberi pengaruh langsung pada orang-orang yang melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang

positif tentu memberikan manfaat kepada karyawan seperti menciptakan gairah dalam bekerja serta produktivitas kerja yang semakin meningkat. Lingkungan fisik dan lingkungan psikologis dapat membuat nyaman atau stress. Lingkungan fisik sangat penting dalam mendorong kepuasan kerja dan produktivitas pekerja (Shobe, 2018). Lingkungan fisik yang baik juga akan memberikan kepuasan kerja sehingga kinerja dapat juga meningkat (Maulidiyah & Ilahi, 2020). Lingkungan fisik yang terorganisir dengan baik dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan di tempat kerja. Pangarso & Ramadhyanti, (2015) mengemukakan kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan psikologis, jika keadaan atau situasi di sekitar karyawan kondusif untuk bekerja, rekan kerja mudah diajak untuk berkolaborasi, dan hubungan dengan atasan positif, karyawan akan menikmati pekerjaan mereka dan merasa puas bekerja di sana.

Ketika karyawan sangat puas dengan pekerjaan mereka, mereka mempertahankan kinerja, tetapi ketika mereka tidak puas, mereka mempengaruhi kinerja dengan menurunkan kinerja atau mengambil tindakan negatif. Demikian juga dengan PT Grand Puri Persada, yang merupakan penyedia peralatan *digital printing* berupa berbagai macam peralatan dan bahan-bahan untuk *digital printing*. Fenomena yang terjadi di perusahaan tersebut berkaitan dengan lingkungan kerja fisik seperti pendinginan ruangan. Masalah yang berkaitan dengan lingkungan psikologis seperti hubungan antar karyawan atau harmonisasi yang masih harus dibangun dan bentuk-bentuk penghargaan terhadap kinerja karyawan termasuk non finansial, hal tersebut diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Di sisi lain, karena perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan untuk mencapai tujuannya, maka perusahaan perlu memperhatikan lingkungan fisik dan lingkungan psikologis untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan untuk mendukung kepuasan kerja karyawan, agar karyawan dapat memberikan kinerja yang optimal maka organisasi perlu memperhatikan kepuasan karyawan.

Penelitian yang dilakukan Onyango et al., (2020) menyatakan adanya pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dari lingkungan fisik. Namun terdapat penelitian lain dari Djukic et al., (2014) yang menyatakan hasil yang berbeda, yaitu lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Arab et al., (2019) menyatakan bahwa lingkungan psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya penelitian yang dilakukan Chundu et al. (2015) menyatakan bahwa lingkungan

psikologis tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali pada *setting* penelitian di PT Grand Puri Persada mengenai kemampuannya membangun kepuasan kerja karyawannya melalui lingkungan fisik dan lingkungan psikologis. Implikasi hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam mengevaluasi kebijakan mengenai lingkungan kerja. Selain itu dapat dikembangkan lagi dan menjadi literatur bagi peneliti lingkungan kerja karyawan.

Lingkungan Fisik

Narasuci et al. (2018) menjelaskan lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan fisik mengarah kepada suara yang bising dari lingkungan, intensitas pencahayaan, dan kualitas udara dalam ruangan (Onyango et al., 2020). Samson et al., (2015) mengemukakan bahwa lingkungan fisik mencakup komponen lingkungan tempat kerja berwujud yang terdiri dari tata ruang dan fungsionalitas sekitarnya. Lingkungan kerja fisik sangat penting dalam mendorong kepuasan kerja dan produktivitas pekerja (Shobe, 2018). Adanya lingkungan kerja fisik yang baik akan memberikan kenyamanan bagi karyawan di tempat kerja sehingga dapat bekerja dengan baik kembali. Lingkungan kerja fisik yang baik akan memberikan kepuasan kerja sehingga kinerja dapat meningkat (Maulidiyah & Ilahi, 2020).

Lingkungan Psikologis

Lingkungan psikologis merupakan kondisi lingkungan tempat kerja karyawan dalam bentuk suasana kerja yang harmonis, artinya ada hubungan atau komunikasi antara bawahan dan atasan atau disebut hubungan vertikal dan hubungan antara karyawan atau disebut hubungan horizontal (Sitepu, Dalimunthe, & Sembiring, 2020). Lingkungan psikologis sendiri mencakup aspek pekerjaan, dan aturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas (Arab et al., 2019). Lingkungan kerja psikologis memberikan gambaran yang baik tentang kegiatan mental yang dilakukan pekerja selama jam kerja (Agbozo, Owusu, Hoedoafia, & Atakorah, 2017). Pangarso & Ramadhyanti (2015) mengemukakan bahwa lingkungan psikologis yang buruk dapat menyebabkan kebosanan, serta keletihan yang berakibat pada menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan. Lingkungan psikologis yang baik mampu menciptakan rasa nyaman dan aman bagi semua karyawan (Sitepu et al., 2020).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan langsung dengan kebutuhan individu seperti pekerjaan yang menantang, upah yang adil, serta lingkungan kerja dan rekan kerja yang mendukung (Ahamed & Mahmood, 2015). Janićijević et al. (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan respon emosional yang baik atau negatif terhadap berbagai aspek pekerjaan. Wahyuni & Kurniawan (2018) mengungkapkan keadaan emosional ini muncul karena karyawan menggunakan keinginan, kebutuhan, dan pengalaman mereka sebelumnya untuk mempengaruhi harapan pekerjaan, sehingga menghasilkan keadaan emosional yang menguntungkan atau tidak menguntungkan. Ketidakpuasan muncul ketika beban kerja karyawan melebihi batas yang diizinkan dan kompatibilitas kehidupan pribadi dan profesional di tempat kerja menjadi lebih sulit (Karamanis, Arnis, & Pappa, 2019).

Pengembangan Hipotesis

Lingkungan fisik yang terorganisir dengan baik dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan di tempat kerja. Atmaja & Puspitawati (2018) mengemukakan bahwa kenyamanan akan dapat menyebabkan kesenangan karyawan sebagai bagian kepuasan pada karyawan di tempat kerja. Lingkungan fisik yang baik juga akan memberikan kepuasan kerja sehingga kinerja dapat meningkat juga (Maulidiyah & Ilahi, 2020). Temuan penelitian Onyango et al. (2020) menyatakan adanya pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dari lingkungan fisik. Hal ini diperkuat dengan penelitian Anasi (2020) adanya pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dari lingkungan fisik.
H1: Lingkungan fisik berpengaruh positif pada kepuasan kerja.

Lingkungan psikologis yang baik mampu menciptakan rasa nyaman dan aman bagi semua karyawan (Sitepu et al., 2020). Lingkungan positif yang diterima karyawan dari rekan kerja dan atasan, mendorong karyawan untuk mencapai hasil

dalam bentuk kepuasan kerja (Kundu & Lata, 2017). Lingkungan psikologis yang baik cenderung akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Arab et al. (2019) menyatakan bahwa lingkungan psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan penelitian Anjani & Syahrizal (2019) yang menyimpulkan bahwa lingkungan psikologis berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H2: Lingkungan psikologis berpengaruh positif pada kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini menggunakan seluruh karyawan PT Grand Puri Persada Yogyakarta yang berjumlah 50 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* dengan sampel jenuh dan ukuran sampel yang digunakan sebanyak 50 karyawan. Data diambil menggunakan survei kuesioner melalui pertanyaan tertutup dengan skala likert 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju). Indikator lingkungan fisik dan lingkungan psikologis dari Samson et al. (2015) meliputi faktor fisik lingkungan tempat kerja, faktor psikososial, dan faktor keseimbangan kehidupan kerja. Sedangkan indikator kepuasan kerja menurut Schnake (1983) meliputi kepuasan sosial, kepuasan ekstrinsik, dan kepuasan intrinsik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Tabel 1 menyajikan hasil uji validitas dan reliabilitas. Item dinyatakan valid bila nilai *pearson correlation* > r -tabel 0.2787 (*two tailed* 5%). Nilai t -hitung dari lingkungan fisik (0.680 s.d. 0.807), lingkungan psikologis (0.334 s.d. 0.658), dan kepuasan kerja (0.452 s.d. 0.654) > r -tabel 0.2787 atau semua item valid. Nilai *cronbach alpha on standardized item* lingkungan fisik (0.780), lingkungan psikologis (0.707), dan kepuasan kerja (0.735) > 0.5 atau semua variabel dinyatakan reliabel.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

LF		LP		KK	
LF 1	0.696	LP 1	0.591	KK 1	0.625
LF 2	0.682	LP 2	0.643	KK 2	0.611
LF 3	0.784	LP 3	0.494	KK 3	0.471
LF 4	0.807	LP 4	0.658	KK 4	0.586
LF 5	0.680	LP 5	0.572	KK 5	0.654
		LP 6	0.371	KK 6	0.455
		LP 7	0.586	KK 7	0.452
		LP 8	0.334	KK 8	0.508
		LP 9	0.442	KK 9	0.467
		LP 10	0.551	KK 10	0.485
				KK 11	0.464
<i>Cronbach Alpha on Standardized</i>	0.780		0.707		0.735

Keterangan: LF=Lingkungan Fisik; LP=Lingkungan Psikologis; KK=Kepuasan Kerja.

Sumber: Data primer diolah, 2021.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden (Tabel 2) menunjukkan responden pria (54%) lebih banyak dibandingkan perempuan (46%). Mayoritas

responden berusia kurang dari 30 tahun (50%), sedangkan Mayoritas karyawan berdasar lama bekerja adalah 2-5 tahun (44%).

Tabel 2.

Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	27	54
	Perempuan	23	46
Usia	< 30	25	50
	31 – 39 tahun	20	40
	40 – 49 tahun	5	10
	> 50 tahun	0	0
Masa Kerja	< 2 tahun	9	18
	2 – 5 tahun	22	44
	6 – 10 tahun	17	34
	11 – 15 tahun	2	4
	> 15 tahun	0	0

Sumber: Data primer diolah, 2021.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik (Tabel 3) menunjukkan normalitas terpenuhi (*Kolmogorov-Smirnov test, Asymp. Sig.* > 0.05). Tidak terjadi

heteroskedastisitas pada model regresi (*Glejser test, p* > 0.05). Gejala multikoloniaritas serius tidak terjadi pada model regresi dengan *tolerance* > 0.10 dan VIF < 10.

Tabel 3.

Uji Asumsi Klasik

Ind.	Dep.	Multicollinearity		Glejser Test	Kolmogorov-Smirnov Test
		Tol.	VIF	SIG.	Asymp.sig
LF	KK	0.471	2.124	0.510	0.200
LP		0.471	2.124	0.755	

Keterangan: LF=Lingkungan Fisik; LP=Lingkungan Psikologis; KK=Kepuasan Kerja.

Sumber: Data primer diolah, 2021.

Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis disajikan pada Tabel 4. Dilihat dari tabel tersebut, pengujian H1 diterima dengan nilai $sig. < 0.05$, demikian juga H2. Besarnya

pengaruh lingkungan fisik dan lingkungan psikologis adalah sebesar 46.5%, sisanya 53.5% dijelaskan oleh variabel diluar penelitian ini.

Tabel 4.
Uji Hipotesis

<i>Ind.</i>	<i>Dep.</i>	<i>Unstand. Coeff. B</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>	<i>Adj. R Square</i>
<i>LF</i>	<i>KK</i>	0.820	3.854	0.000	0.465
<i>LP</i>		0.367	2.688	0.010	

Keterangan: LF=Lingkungan Fisik; LP=Lingkungan Psikologis;
KK=Kepuasan Kerja.

Sumber: Data Primer diolah, 2021.

PEMBAHASAN

Pengaruh lingkungan fisik terhadap kepuasan kerja karyawan ditemukan berpengaruh positif dan signifikan maka hipotesis lingkungan fisik terhadap kepuasan kerja karyawan (H1) diterima. Temuan ini mengkonfirmasi hasil riset yang dilakukan oleh Onyango et al. (2020) yang menyatakan adanya pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dari lingkungan fisik. Temuan tersebut membuktikan bahwa lingkungan fisik yang semakin nyaman tentu akan membuat karyawan semakin senang dan semakin bersemangat dalam bekerja, yang akan berdampak pada naiknya kepuasan kerja karyawan. Namun apabila lingkungan fisik tersebut tidak nyaman maka akan menimbulkan keluhan bahkan sakit yang menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Menggunakan rerata, dua indikator yang memiliki nilai terendah dari lingkungan fisik dan dapat ditingkatkan lagi terdapat pada item pertanyaan “Peralatan yang saya gunakan nyaman, fleksibel untuk disesuaikan, mudah diatur ulang atau ditata ulang” (3.38) dan “Kantor tempat saya beroperasi diterangi dengan baik” (3.52) dan dua item yang mendapat nilai tertinggi terdapat pada “Area ruang kerja cukup luas” (3.62) dan “Suhu diruangan kantor tempat saya kerja telah sesuai” (3.62).

Pengaruh lingkungan psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan ditemukan berpengaruh positif dan signifikan maka hipotesis lingkungan psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan (H2) diterima. Temuan ini mengkonfirmasi hasil riset yang dilakukan Arab et al., (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan psikologis maka semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya dan semakin sedikit tekanan yang dihadapi karyawan untuk meningkatkan standar kuantitas dan kualitas kerja.

Jika lingkungan psikologis karyawan tidak baik, karyawan merasa cemas terhadap pekerjaan karena kurangnya dukungan aktif dari karyawan atau atasan, yang mempengaruhi keadaan psikologis karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan menurun. Dua indikator yang memiliki nilai terendah dari lingkungan kerja dan dapat ditingkatkan lagi terdapat pada item pertanyaan “Manajer memberitahu karyawan tentang keputusan, perubahan, atau rencana penting untuk masa depan” (3.22) dan “Pekerjaan saya tidak menghasilkan ketegangan yang membuatnya sulit untuk memenuhi tugas keluarga” (3.20) dan dua item yang mendapat nilai tertinggi terdapat pada “Peran dan tanggung jawab saya dinyatakan dengan jelas” (3.82) dan “Jumlah waktu yang dibutuhkan pekerjaan saya tidak membuat sulit untuk memenuhi tanggung jawab keluarga” (3.64).

Variabel yang paling mempengaruhi kepuasan kerja adalah variabel lingkungan fisik, diikuti oleh variabel lingkungan psikologis. Hal ini terjadi karena lingkungan fisik sangat berperan dalam pemenuhan dari kebutuhan fisik dan rasa aman lalu diikuti kebutuhan sosial. Jika ini terpenuhi, itu akan membantu karyawan bekerja dengan nyaman. Dua indikator yang memiliki nilai terendah dari kepuasan kerja dan dapat ditingkatkan lagi terdapat pada item pertanyaan “Saya memiliki kebebasan dalam bekerja” (3.40) dan “Saya mendapat upah (gaji) yang besar” (3.48) dan dua item yang mendapat nilai tertinggi terdapat pada “Saya memiliki kesempatan untuk belajar hal-hal yang baru” (4.02) dan “Saya memiliki kesempatan untuk melakukan hal-hal yang berharga (penting)” (3.92). Nilai kepuasan kerja pada semua item memiliki skor 3 atau lebih yang menunjukkan capaian kepuasan karyawan di perusahaan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa lingkungan fisik dan lingkungan psikologis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Implikasi manajerial mengarahkan agar pemilik atau pimpinan perusahaan dapat mengevaluasi peningkatan item lingkungan fisik dan lingkungan psikologis yang masih rendah yang telah disebutkan pada bagian pembahasan bila ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Apabila lingkungan fisik dan lingkungan psikologis yang ada mendukung tentu kepuasan kerja karyawan akan meningkat dan berdampak pada kinerja karyawan yang optimal yang menguntungkan organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut sebagai literatur tentang kepuasan kerja karyawan. *Adjusted R Square* menunjukkan masih terdapat 53.5% dari koefisien determinasi yang belum dijelaskan oleh penelitian ini. Tentunya ini menjadi kesempatan penelitian untuk mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti keadilan organisasi (Nuryadi, Subiyanto, & Kurniawan, 2020). Variabel lain yang berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja juga dapat disertakan misalnya variabel stres kerja dan beban kerja. Pekerja dengan stress kerja dan beban kerja berlebihan akan mengalami penurunan kepuasan kerja (Surya & Ketut, 2015).

DAFTAR PUSTAKA

- Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 12–18. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20170501.12>
- Ahamed, M., & Mahmood, R. (2015). Impact of organizational culture on job satisfaction: A study of steel plant. *European Journal of Business and Management*, 7(10), 29. <https://doi.org/10.5958/0974-0945.2015.00004.7>
- Anasi, S. N. (2020). Perceived influence of work relationship, work load and physical work environment on job satisfaction of librarians in South-West, Nigeria. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 9(7), 377–398. <https://doi.org/10.1108/GKMC-11-2019-0135>
- Anjani, E. F., & Syahrizal. (2019). Deviant Workplace Behavior Causative Factors (The Effect of Interpersonal Justice and Non-Physical Work Environment on Workplace Deviance with Job Satisfaction as a Mediation variable in Universitas Negeri Padang Employees). *Advances in Economics, Business and Management Research*, 97(8), 749–756. <https://doi.org/10.2991/piceeba-19.2019.82>
- Arab, A. M., Nurmayanti, S., & Furqan, L. (2019). Effect of Locus of Control, Non-Physical Work Environment and Work Discipline on Job Satisfaction. *International Journal of Humanities, Religion and Social Science*, 3(2), 17–37.
- Atmaja, N. P. C. D., & Puspitawati, N. M. D. (2018). Effect of Physical Work Environment through Productivity Employees Job Satisfaction as an Intervening Variable. *International Journal of Business, Economics and Law*, 17(5), 98–104.
- Chundu, S., Manchaiah, V., Easwar, V., Boothalingam, S., & Krishna, R. (2015). Psychological Work Environment and Professional Satisfaction Among Indian Audiologists. *International Journal of Speech & Language Pathology and Audiology*, 3(1), 20–27. <https://doi.org/10.12970/2311-1917.2015.03.01.3>
- Djukic, M., Kovner, C. T., Brewer, C. S., Fatehi, F., & Greene, W. H. (2014). Exploring Direct and Indirect Influences of Physical Work Environment on Job Satisfaction for Early-Career Registered Nurses Employed in Hospitals. *Research in Nursing and Health*, 37(4), 312–325. <https://doi.org/10.1002/nur.21606>
- Janićijević, N., Nikčević, G., & Vasić, V. (2018). The influence of organizational culture on job satisfaction. *Economic Annals*, 63(219), 83–114. <https://doi.org/10.2298/EKA1819083J>
- Karamanis, K., Arnis, N., & Pappa, P. (2019). Impact of working environment on job satisfaction: Evidence from greek public sector. *Theoretical and Empirical Researches in Urban Management*, 14(3), 5–21.
- Kundu, S. C., & Lata, K. (2017). Effects of supportive work environment on employee retention: mediating role of organizational engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 34(1), 1–29. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2016-1100> Permanent
- Maulidiyah, N. N., & Ilahi, R. R. (2020). The Impact of Physical Work Environment on Employee Performance by Job Satisfaction as

- Mediator. *International Journal of Research in Human Resource Management*, 2(1), 1–3.
- Muguongo, M. M., Muguna, A. T., & Muriithi, D. K. (2015). Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub - County of Tharaka Nithi County, Kenya. *Journal of Human Resource Management*, 3(6), 47–59. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20150306.11>
- Narasuci, W., Setiawan, M., & Noermijati, N. (2018). Effect Of Work Environment On Lecturer Performance Mediated by Work Motivation and Job Satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(4), 645–653. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016.04.11>
- Nuryadi, A., Subiyanto, E. D., & Kurniawan, I. S. (2020). *Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja : Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Outcome*. 6(1), 65–71.
- Onyango, B. A., Sika, J. O., & Kawasonga, M. (2020). Effects of Physical Environment on Job Satisfaction of Secondary Schools Female Principals in Siaya County Kenya. *Journal of Education Studies*, 7(7), 343–358. <https://doi.org/10.46827/ejes.v7i7.3174>
- Pangarso, A., & Ramadhanti, V. (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.
- Samson, G. N., Waiganjo, M., & Koima, J. (2015). Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 3(12), 76–89.
- Schnake, M. E. (1983). An empirical assessment of the effects of affective response in the measurement of organizational climate. *Personnel Psychology*, 36(4), 791–804. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1983.tb00513.x>
- Shobe, K. (2018). Productivity Driven by Job Satisfaction, Physical Work Environment, Management Support and Job Autonomy. *Business and Economics Journal*, 9(2), 1–9. <https://doi.org/10.4172/2151-6219.1000351>
- 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. *International Journal of Research and Review*, 7(5), 302–309.
- Surya, P. M. P. Y., & Ketut, I. B. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(5), 1149–1165.
- Wahyuni, T., & Kurniawan, I. S. (2018). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada manajemen pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta). *Jurnal Manajemen*, 8(1), 66–78. <https://doi.org/10.26460/jm.v8i1.650>