

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA OGAN DI KABUPATEN OGAN ILIR

Yenny Fariska¹⁾, Nenny Octarinie²⁾, Zubaidah Warni³⁾

^{1),2),3)} Manajemen, Universitas Palembang

Jl. Dharmapala No.1A Palembang, Sumatera Selatan

Email: nennyoctarinie82@gmail.com

ABSTRACT

The work environment is one of the factors that affect employee job satisfaction. If the environment around the workplace gives an uncomfortable impression, employees feel lazy to work. The work environment is everything that surrounds the employee's workplace and can affect the way and work being done. This study aims to assess the effect of the physical work environment and non-physical work environment on employee performance. This research was conducted at PDAM Tirta Ogan Ogan Ilir Regency. The population in this study were all employees of PDAM Tirta Ogan Ogan Ilir Regency with a total sample of 95 people. This research uses SPSS 26 as a calculation tool.

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

ABSTRAK

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. Lingkungan kerja adalah segala hal yang melingkupi tempat bekerja karyawan dan dapat mempengaruhi cara dan pekerjaan yang sedang dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk menilai pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir dengan jumlah sample penelitian ini berjumlah 95 orang. Penelitian ini menggunakan SPSS 26 sebagai alat bantu perhitungan

Kata kunci : *Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) atau Human Resources (HR) merupakan aset vital dan memiliki peranan kuat sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan

sesuai dengan moral maupun etika. Banyak faktor yang menentukan kinerja karyawan, beberapa faktor yang perlu dicermati adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan kinerja merupakan dua hal yang tidak bisa di pisahkan karena memiliki

keterkaitan satu sama lain dan keduanya harus seimbang karena jika keduanya seimbang hal ini bisa menciptakan hasil kerja yang baik dan dengan menciptakan lingkungan yang baik maka memungkinkan para karyawan untuk bisa bekerja dengan baik dan begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja buruk maka akan membuat kinerja karyawan menjadi menurun.

PDAM Tirta Ogan adalah sebuah perusahaan yang mengelola dan mensuplai kebutuhan air bersih untuk pelayanan kabupaten Ogan Ilir salah satunya wilayah kecamatan Indralaya. PDAM Tirta Ogan sebagai Badan Usaha Milik Daerah yang mengutamakan memenuhi kepuasan masyarakat melalui pelayanan publik yang menyediakan air bersih yang berkualitas dan harga yang terjangkau oleh masyarakat.

Hal yang perlu diperhatikan juga oleh PDAM Tirta Ogan Ilir adalah lingkungan kerja fisik baik yang ada di sekitar tempat kerja seperti kursi, meja, alat tulis kantor, pencahayaan, sirkulasi udara dan lain-lain. Saat ini, lingkungan kerja dirancang untuk membentuk hubungan kerja yang mengikat pekerja. Lingkungan kerja telah menjadi rumah kedua bagi mereka yang bekerja di sana.

Lingkungan Kerja Fisik yang ada di PDAM Tirta Ogan Ilir yang dinilai kurang baik, hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Bagian ruangan kerja karyawan ada yang tidak memiliki AC sehingga menimbulkan karyawan menjadi tidak nyaman, bekerja didalam ruangan yang Ada
2. Fasilitas toilet yang dimiliki PDAM jelek dan kotor
1. Untuk bagian Wifi yang ada dikantor dalam keadaan lambat sehingga mengganggu kenyamanan bekerja, apalagi yang terkait update data pelanggan yang sudah lunas atau menunggak
2. PDAM Tirta Ogan tidak memiliki ruangan meeting khusus namun jika ada rapat, biasanya menggunakan ruangan

tengah dijadikan ruangan rapat mendadak dengan disusun meja dan kursi yang ada.

Lingkungan kerja Non Fisik yang ada di PDAM Tirta Ogan Ilir yang dinilai kurang baik adalah sebagai berikut:

1. Menghadapi pelanggan PDAM yang suka marah-maraha ketika ada keluhan
2. Instruksi atasan kepada bawahan tidak jelas
3. Atasan jarang memberikan briefing kepada bawahan

Lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik didalam suatu perusahaan akan menciptakan hasil kerja yang baik dan juga bisa menciptakan hubungan yang harmonis didalam bekerja, lingkungan yang baik akan membuat karyawan yang bekerja dengan rasa nyaman dan apabila hubungan antar sesama karyawan maupun hubungan antar karyawan dengan atasan baik atau harmonis akan membuat karyawan berkerja dengan senang hati tanpa adanya tekanan dan akan menimbulkan suatu komitmen karyawan terhadap perusahaan sehingga diharapkan akan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin meningkat dan membuat para karyawan.

Dengan latar belakang di atas, menjadi dasar pertimbangan penulis untuk meneliti melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Ilir."

2. Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

2.1. Landasan Teori

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi, (Mangkunegara, 2019). Menurut Dessler (Prasetyo, 2023) Manajemen Sumber Daya Manusia

merupakan proses memperoleh, melatih, menilai, dan kompensasi karyawan, dan memperhatikan hubungan antar karyawan atau tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, dan keadilan.

Menurut (Hasibuan, 2019) mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

B. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala hal yang melingkupi tempat bekerja karyawan dan dapat mempengaruhi cara dan pekerjaan yang sedang dilakukan. Seperti yang diungkapkan oleh Sunyoto, (2013) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Wibowo Prawira K : 2024 (Prawira K, 2024) lingkungan kerja yang nyaman dan kondisi hubungan yang baik antar atasan dengan bawahan maupun diantara rekan sekerja dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi

Menurut Sedarmayanti (2017) membagi jenis lingkungan kerja menjadi dua macam utamanya, yakni lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah suasana disekitar tenaga kerja (tempat bekerja) dan dapat mempengaruhi tenaga kerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito dalam Mianto F, 2023)). Menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yakni:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan

kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017)

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non-fisik meliputi:

- a. Faktor lingkungan sosial, contohnya faktor sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain;
- b. Faktor status sosial, semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan;
- c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan, yakni hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan;
- d. Faktor sistem informasi, yang dapat memastikan kecepatan dan kelancaran komunikasi antar anggota melalui teknis penyampaian informasi dan komunikasi yang dapat berjalan dengan lebih praktis dan cepat.

C. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan pencapaian karyawan secara kuantitas dan kualitas pada saat pelaksanaan tugas yang dibebankan berdasarkan tanggung jawabnya masing-masing (Wibowo, dalam Octarinie, 2023). Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak

bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Guritno dan Waridin (Delimawati, 2022) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Dimensi dan Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (Afriansyah, 2024) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja
2. Kualitas Kerja
3. Tanggung Jawab
4. Kerjasama
5. Inisiatif

Evaluasi kinerja adalah proses penilaian atau pengukuran untuk mengetahui seberapa tinggi atau rendahnya kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2015) evaluasi kinerja haruslah dilandaskan pada beberapa catatan penting sebagai berikut:

- a. Fokusnya adalah membina kekuatan untuk menyelesaikan setiap persoalan yang timbul dalam pelaksanaan evaluasi kinerja;
- b. Selalu didasarkan atas suatu pertemuan pendapat, misalnya dari hasil diskusi antara karyawan dengan penyelia langsung, suatu diskusi yang konstruktif untuk mencari jalan yang terbaik dalam meningkatkan mutu yang tinggi;
- c. Suatu proses manajemen yang alami, jangan merasa dan menimbulkan kesan terpaksa, namun dimasukkan secara sadar ke dalam corporate planning, dilakukan secara periodik, terarah dan terprogram, bukan kegiatan yang hanya setahun sekali atau kegiatan yang dilakukan jika manajer ingat saja.

2.2. Hipotesis

Dalam Hipotesis ini menggunakan uji satu pihak (one tail test) dilihat dari bunyi hipotesis statistik yaitu hipotesis nol (H_0) : $\beta = 0$ dan hipotesis alternatifnya (H_1) : $\beta \neq 0$.

1. H_{o1} : tidak terdapat pengaruh secara persial antara lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Ogan

H_{a1} : terdapat pengaruh secara persial antara lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Ogan

2. H_{o2} : tidak terdapat pengaruh secara persial antara lingkungan non fisik terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Ogan

H_{a2} : terdapat pengaruh secara persial anantara lingkungan non fisik terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Ogan

3. H_{o3} : terdapat pengaruh secara stimultan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Ogan

H_{a3} : tidak terdapat pengaruh secara stimultan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Ogan

3. Metode Penelitian

3.1. Objek Penelitian

Objek Penelitian kali di PDAM Tirta Ogan yang berlokasi di jalan Tasik Desa Tanjung Seteko Kecamatan Indralaya Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan.

3.2. Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono., (2019) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh social yang tidak dapat dijelaskan, diukur, atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif.

3.3. Jenis dan Sumber Data

- a. Jenis Data

Menurut Sugiyono (Nabila et al., 2023) jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data serta data Sekunder yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data sekunder didapatkan dari sumber yang dapat mendukung penelitian antara lain dari dokumentasi dan literatur dari perusahaan.

b. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan Dokumentasi

3.4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (Fitriawan, 2023) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari untuk kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirta Ogan Ilir. Adapun jumlah populasinya adalah berjumlah 95 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (Warni, 2024) sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus, hal ini dikarenakan semua populasi akan digunakan sebagai sampel penelitian karena berjumlah kurang dari 100 orang responden. Maka untuk sampel dalam penelitian ini adalah 95 Orang.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Lingkungan Kerja terdiri dari :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Indikator :

- a. Penerangan Cahaya
- b. Kondisi sirkulasi udara
- c. Peralatan Kerja
- d. Kebersihan toilet
- e. Fasilitas kantor
- f. Akses parkir khusus
- g. Fasilitas transportasi kantor
- h. Ketersediaan rumah ibadah

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Tanggung Jawab
- d. Kerjasama
- e. Inisiatif

3.6. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Data

- a. Uji Validitas
- b. Uji Reliabilitas
- 2. Uji Hipotesis
 - a. Analisis Regresi Linier Berganda
 - b. Uji Parsial (Uji t)
 - c. Uji Simultan (Uji f)
 - d. Koefisien Determinasi

4. Pembahasan

4.1. Uji Instrumen Data

Terdapat 21 item pernyataan pada kuisisioner yang terbagi dalam 3 variabel. Hasil dari pengujian validitas adalah apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan begitu, maka data dapat dikatakan valid. Namun sebaliknya, jika r hitung lebih kecil, maka dikatakan data dapat dikatakan tidak valid.

Tabel 1. Tabel Uji Validitas

Item	r hitung	r tabel	Ket
x1	.550	> 0.1996	Valid
x2	.432	> 0.1996	Valid
x3	.363	> 0.1996	Valid
x4	.502	> 0.1996	Valid
x5	.416	> 0.1996	Valid
x6	.589	> 0.1996	Valid
x7	.450	> 0.1996	Valid
x8	.287	> 0.1996	Valid
x9	.558	> 0.1996	Valid
x10	.243	> 0.1996	Valid
x11	.736	> 0.1996	Valid
Item	r hitung	r tabel	Ket
y1	.740	> 0.1996	Valid
y2	.492	> 0.1996	Valid
y3	.572	> 0.1996	Valid
y4	.531	> 0.1996	Valid
y5	.528	> 0.1996	Valid
y6	.857	> 0.1996	Valid
y7	.314	> 0.1996	Valid
y8	.432	> 0.1996	Valid

y9	,359	> 0.1996	Valid
y10	,672	> 0.1996	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Tabel 2. Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Ket
x1	,663	0,6	Reliabel
x2	,734	0,6	Reliabel
y	,703	0,6	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2024

2.2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Pada penelitian ini terdapat 2 variabel X dan 1 variabel Y. Persamaan regresi linier berganda secara matematik ditunjukkan oleh persamaan berikut ini :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

Penelitian ini menggunakan SPSS untuk melakukan perhitungan yang diperlukan untuk analisis regresi berganda. Seperti terlihat pada tabel di bawah, analisis terlampir menghasilkan temuan sebagai berikut :

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 5,428 + 1,056X_1 + 0,827X_2$$

Dengan didapatkannya persamaan di atas maka dapat dijelaskan:

- Nilai konstanta (a) sebesar 5,428 artinya adalah jika Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja non Fisik diasumsikan nol maka Kinerja Karyawan bernilai 5,428.
- Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 1,056. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja Fisik sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan

sebesar 1,056 dengan asumsi variabel lain tetap.

- Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja non Fisik sebesar 0,827 Artinya adalah bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja non Fisik sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,827 dengan asumsi variabel lain tetap.
 - Standar error probabilitas. Standar error pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.
- b. Uji Parsial (Uji t)**

Uji T digunakan untuk melihat signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 dan X2 benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y secara terpisah atau parsial. Berikut akan di jelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial. Pada Variabel Lingkungan Kerja Fisik diketahui t hitung 7.349 > t tabel 1,985 dan sig 0,000 < 0,05. Artinya Variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara pada Variabel Lingkungan Kerja non Fisik diketahui t hitung 2.270 > t tabel 1,985 dan sig 0,030 < 0,05. Artinya Variabel Lingkungan Kerja non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian, melalui hasil uji t dapat disimpulkan bahwa secara parsial kedua variabel independen, yaitu lingkungan fisik (x1) dan lingkungan non fisik (x2) berpengaruh signifikan terhadap variabel y (kinerja karyawan).

c. Uji Simultan (Uji f)

Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Berdasarkan perhitungan SPSS maka diperoleh hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai F hitung 54.479 > F tabel 3,941 dengan sig 0,000 < 0,05 artinya adalah bahwa variabel independen bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Atau

dengan kata lain, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja non Fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

d. Koefisien Determinasi

Tujuan dari analisis koefisien determinasi adalah untuk mengetahui sejauh mana variabel independen menjelaskan variabel dependen. Berdasarkan analisis data melalui alat statistik, variabel independen yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja non Fisik dapat menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sebesar 54,2% varian tingkat respons, sedangkan 45,8% sisanya disebabkan oleh faktor di luar model regresi

Setelah melakukan perhitungan data dengan SPSS di atas dapat disimpulkan bahwa variabel independent yang terdiri dari Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja non Fisik berpengaruh Signifikan terhadap Variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan

Dengan demikian berdasarkan hipotesis yang disampaikan sebelumnya artinya H_a dapat diterima. Yaitu Terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan fisik dan lingkungan non fisik terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Ogan Ilir dan Terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan fisik dan lingkungan non fisik terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Ogan Ilir.

5. Kesimpulan

Setelah melakukan perhitungan data dengan SPSS di atas dapat disimpulkan bahwa variabel independent yang terdiri dari Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja non Fisik berpengaruh Signifikan terhadap Variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan

Dengan demikian berdasarkan hipotesis yang disampaikan sebelumnya artinya H_a dapat diterima. Yaitu Terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan fisik dan

lingkungan non fisik terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Ogan Ilir dan Terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan fisik dan lingkungan non fisik terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Ogan Ilir.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*.
- AFRIANYAH. (2024). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM LEMATANG ENIM CABANG GELUMBANG LEMBAK . *SIGUNTANG*, 2(3), 109–117.
- DELIMAWATI. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJADAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADACV. BAMULIH JAYAPALEMBANG. *JURNAL MANAJEMEN*, 10(3), 261–277.
- FITRIAWAN, A. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN . *SIGUNTANG*, 1(1), 1–15.
- Ghozali. (2023). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* . Badan Penerbit Universitas Diponegoro. .
- HASIBUAN. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. BUMI AKSARA.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- MIANTO, F. (2023). PENGARUH KEPUASANKERJADANLINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA

- KARYAWANCV. RIBEL PALEMBANG. *JURNAL MANAJEMEN*, 11(2), 149–164.
- Nabila, B., Octarinie, N., Zubaidah,), & Dahlan, P. (2023). PENGARUH DISIPIN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ERAFONE ARTHA RETAILINDO, TBK. In *Jurnal Manajemen* (Vol. 11, Issue 2).
- Octarinie, nenny. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Global Indonesia Palembang. *Media Wahana Ekonomika*, 19(4), 657–671.
- PRASETYO, P. D. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *SIGUNTANG*, 1(1).
- PRAWIRA, KO. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada LembagaPemasyarakatan Kelas II A Banyuasin. *SIGUNTANG*, 2(3), 144–152.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama.*
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan dan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- SUNYOTO. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- WARNI, Z. (2024). THE INFLUENCE OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) IN THE SOCIAL, ECONOMIC AND ENVIRONMENTAL FIELDS ON PAWNSHOP CUSTOMER LOYALTY IN PALEMBANG CITY . *TECHNOBIZ*, 7(2), 74–80.