

SKRIPSI

**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN (PERSERO) CABANG
JIMBARAN**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis
Politeknik Negeri Bali**

Oleh:

NI MADE YUANDA PUSPITA SARI

NIM: 2015744145

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG**

2024

SKRIPSI

**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN (PERSERO) CABANG
JIMBARAN**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis
Politeknik Negeri Bali**

Oleh:

NI MADE YUANDA PUSPITA SARI

NIM: 2015744145

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI**

BADUNG

2024

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Jimbaran
2. Penulis
 - a. Nama : Ni Made Yuanda Puspita Sari
 - b. NIM : 2015744145
3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : Manajemen Bisnis Internasional



Badung, 16 Agustus 2024

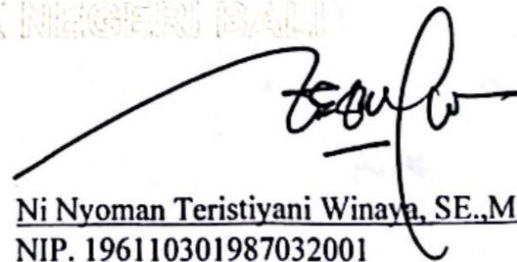
Menyetujui:

Pembimbing I, **NYOMAN ADMINISTRASI** Pembimbing II,

POLITEKNIK NEGERI BALI



I Nyoman Suka Sanjaya, S.S, M.TESOL, PhD
NIP. 197409152000121002



Ni Nyoman Teristiyani Winaya, SE.,M.M
NIP. 196110301987032001

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT PEGADAIAN (PERSERO) CABANG JIMBARAN**

Oleh :

**NI MADE YUANDA PUSPITA SARI
NIM: 2015744145**

Disahkan:

Penguji I

**Ni Putu Maha Lina, BBA,
M.M.
NIP. 28109404**

Ketua Penguji



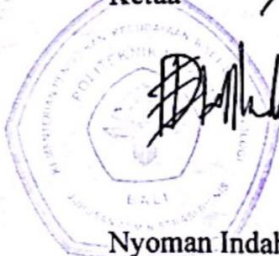
**Ni Nyoman Teristiyani Winaya,
SE.,M.M
NIP. 196110301987032001**

Penguji II

**Dr. phil. Kadek Dwi Cahaya
Putra, S. Pd. M.Sc
NIP. 197703052001121001**

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI**

Mengetahui
Jurusan Administrasi Niaga
Ketua



**Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE.,
MBA., Ph.D.
196409291990032003**

Badung, 16 Agustus 2024
Prodi Manajemen Bisnis Internasional
Ketua

**Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M.
NIP. 197612032008122001**

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Keberhasilanmu adalah bukti cinta dan pengorbanan orang tua yang tak pernah

putus”

(Arie Untung)

PERSEMBAHAN:

Dalam perjalanan panjang menuju penyelesaian skripsi ini, saya ingin menyampaikan terima kasih yang tulus kepada mereka yang telah memberikan dukungan dan inspirasi. Terima kasih yang tak terhingga untuk keluarga saya, yang selalu memberikan doa, cinta, dan dukungan moral. Kepada dosen pembimbing saya, terima kasih atas bimbingan, kesabaran, dan wawasan yang sangat berharga. Saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada sahabat-sahabat terbaik saya yang telah memberikan semangat, motivasi, dan dukungan tanpa syarat. Semua dari kalian telah berperan penting dalam perjalanan ini, dan karya ini saya persembahkan untuk kalian semua. Saya berharap skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kemajuan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang.

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ni Made Yuanda Puspita Sari
NIM : 2015744145
Prodi/Jurusan : D4 Manajemen Bisnis Internasional /
Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah SKRIPSI saya dengan judul:

“Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah SKRIPSI ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah SKRIPSI ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 16 Agustus 2024
Yang menyatakan,



Ni Made Yuanda Puspita Sari
NIM: 2015744145

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Jimbaran, yang dilatar belakangi oleh kondisi lingkungan kerja fisik hubungan kerja yang kurang baik. Bertujuan untuk mencari tahu pengaruh dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan menggunakan teori lingkungan kerja dari Sedamaryanti. Metode penelitian menggunakan metode statistik deskriptif kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus yang menggunakan seluruh karyawan berjumlah 40 orang dan diminta untuk mengisi kuesioner skala likert 6 poin yang dibuat khusus, berisi 31 pernyataan. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis sataistik, analisis korelasi, analisis linear berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil analisis data menunjukkan lingkungan kerja fisik pada PT. Pegadaian (persero) Cabang Jimbaran berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dilihat dari hasil uji t dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000. Sementara lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Sementara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan dilihat dari hasil uji F dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000. Besar pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,890 atau pengaruh variabel yang diteliti sebesar 89%.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, PT Pegadaian

ABSTRACT

This study was conducted to analyze the physical work environment and non-physical work environment on employee performance at PT. Pegadaian (Persero) Jimbaran Branch, which is backed by poor physical working environment conditions and poor working relationships. The aim was to find out the influence of the physical work environment and the non-physical work environment on employee performance using the work environment theory from Sedamaryanti. The research method uses a quantitative descriptive statistical method with a sampling technique using saturated sampling or census using all employees totaling 40 people and asked to fill out a specially made 6-point Likert scale questionnaire, containing 31 statements. The data analysis technique uses validity tests, reliability, classical assumption tests, architectural analysis, correlation analysis, multiple linear analysis, determination tests and hypothesis tests. The results of the data analysis show that the physical work environment at PT. Pegadaian (persero) Jimbaran Branch has a positive and significant effect on employee performance, judging from the results of the t-test with a significance value of 0.000. Meanwhile, the non-physical work environment has a positive and significant effect on employee performance as seen from the results of the t-test with a significance value of 0.001. Meanwhile, the physical work environment and the non-physical work environment are simultaneously influential as seen from the results of the F test with a significance value of F of 0.000. The magnitude of the influence of the physical work environment and the non-physical work environment on employee performance is seen from the Adjusted R Square value of 0.890 or the influence of the variables studied by 89%.

Keywords: *Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Work Environment, Employee Performance, PT Pegadaian*

KATA PENGANTAR

Dengan penuh rasa syukur, penulis mengucapkan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala bimbingan dan rahmat-Nya yang telah memungkinkan penulis menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Jimbaran" sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menghadapi beberapa tantangan dan kesulitan. Namun, berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, penulis berhasil mengatasi semua hambatan tersebut. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengungkapkan rasa terima kasih yang mendalam atas segala arahan, bimbingan, dan bantuan yang telah diberikan oleh:

1. Kepada Bapak I Nyoman Abdi, SE, M.eCom, Direktur Politeknik Negeri Bali, penulis menyampaikan rasa terima kasih atas kesempatan yang diberikan untuk menuntut ilmu di Politeknik Negeri Bali.
2. Kepada Ibu Nym. Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D., selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali, penulis mengucapkan terima kasih atas kesempatan yang diberikan untuk belajar di Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali.
3. Kepada Ibu Ketut Vini Elfarosa, SE, MM, sebagai Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Internasional di Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali, penulis menyampaikan terima kasih atas bimbingan, arahan, dan dukungan yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini.
4. Kepada Bapak I Nyoman Suka Sanjaya, S.S, M.TESOL, PhD, selaku dosen pembimbing I, penulis menyampaikan terima kasih atas kesabaran,

motivasi, saran, dan arahan yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikannya dengan baik.

5. Kepada Ibu Ni Nyoman Teristiyani Winaya, SE, MM, yang telah berperan sebagai dosen pembimbing II, penulis mengucapkan terima kasih atas kesabaran, dorongan, saran, dan panduan yang diberikan selama proses penyusunan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikannya dengan baik.
6. Kepada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Jimbaran, penulis mengucapkan terima kasih atas izin yang diberikan untuk melakukan penelitian serta kesediaan untuk menyediakan data yang diperlukan dalam penelitian ini.
7. Kepada orang tua dan keluarga, penulis mengucapkan terima kasih yang mendalam atas dukungan moral dan material yang telah diberikan, serta atas semangat dan doa yang tiada henti.
8. Kepada semua teman yang tidak bisa disebutkan satu per satu, penulis mengucapkan terima kasih atas kebersamaan dan dorongan yang telah diberikan selama penyusunan skripsi ini.

Penulis dengan rendah hati menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan dan belum sepenuhnya sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk memperbaiki skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap bahwa penyelesaian skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat.

Badung, 27 Maret 2024

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Kontribusi Hasil Penelitian.....	10
1.4.1 Kontribusi Hasil Praktis.....	10
1.4.2 Kontribusi Hasil Teoritis	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teoritis	13
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.2 Kinerja Karyawan.....	14
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	21
2.2 Penelitian Sebelumnya (Kajian Empirik).....	31
2.3 Kerangka Konsep dan Hipotesis.....	34
2.3.1 Kerangka Berpikir dan Konsep	34

2.3.2 Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1 Lokasi Penelitian	39
3.2 Populasi dan Sampel.....	39
3.2.1 Populasi	39
3.2.2 Sampel	40
3.3 Variabel Penelitian	40
3.3.1 Variabel Bebas (Independent Variabel)	41
3.3.2 Variabel Terikat (Dependent Variabel)	41
3.4 Sumber Data	42
3.4.1 Data Primer.....	42
3.4.2 Data Sekunder.....	42
3.5 Metode Penelitian	43
3.6 Metode Pengumpulan Data	43
3.6.1 Observasi	43
3.6.2 Wawancara	44
3.6.3 Kuesioner.....	44
3.6.4 Dokumentasi.....	44
3.7 Teknik Analisis Data	45
3.7.1 Skala Pengukuran Instrumen	45
3.7.2 Instrumen	46
3.7.3 Uji Instrumen	49
3.7.4 Uji Asumsi Klasik	51
3.7.5 Analisis Statistik Deskriptif.....	53
3.7.6 Analisis Korelasi.....	54
3.7.5 Analisis Regresi Linear Berganda	55
3.7.6 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	56
3.7.7 Uji Hipotesis	56
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	59
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	59
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	59
4.1.2 Bidang Usaha.....	62

4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	65
4.2 Hasil Analisis dan Pembahasan	75
4.2.1 Karakteristik Responden.....	75
4.2.2 Hasil Pengujian Instrumen.....	76
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	80
4.2.4 Analisis Statistik Deskriptif.....	82
4.2.5 Analisis Korelasi.....	91
4.2.6 Analisis Regresi Linear Berganda	94
4.2.7 Analisis Koefisien Determinasi	95
4.2.8 Uji Hipotesis	96
4.2.9 Pembahasan	98
4.3 Implikasi Hasil Penelitian.....	103
4.3.1 Implikasi Teoritis.....	103
4.3.3 Implikasi Praktis	103
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	105
5.1 Simpulan.....	105
5.2 Saran	106
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

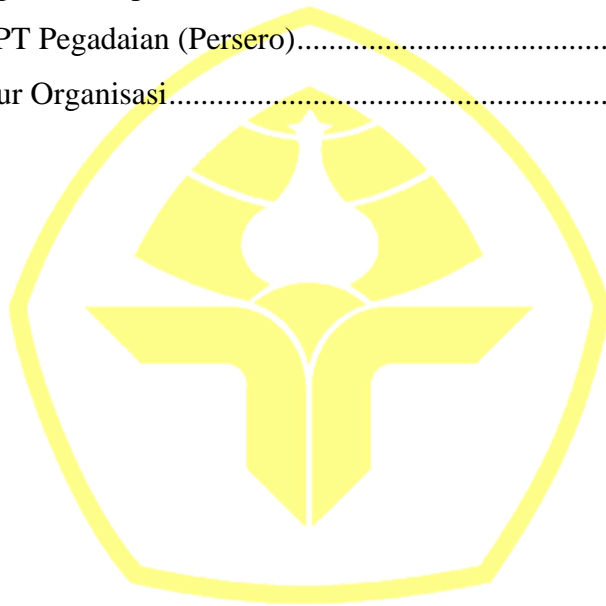
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Monitoring OSL 2023	5
Tabel 1. 2 Monitoring OSL Produk Mikro 2023	6
Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya	31
Tabel 3. 1 Bobot Penilaian Pertanyaan	45
Tabel 3. 2 Instrumen Penelitian	46
Tabel 3. 3 Kategori Interval Skala Likert	54
Tabel 3. 4 Interval Koefisien korelasi	54
Tabel 4. 1 Karakteristik Responenden	75
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas	77
Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas	79
Tabel 4. 4 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	80
Tabel 4. 5 Hasil Uji Multikolinearitas	81
Tabel 4. 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas	82
Tabel 4. 7 Kategori Interval Skala Likert	83
Tabel 4. 8 Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	84
Tabel 4. 9 Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	87
Tabel 4. 10 Variabel Kinerja Karyawan (Y)	89
Tabel 4. 11 Interval Koefisien korelasi	92
Tabel 4. 12 Hasil Uji Korelasi X_1 dengan Y	92
Tabel 4. 13 Hasil Uji Korelasi X_2 dengan Y	93
Tabel 4. 14 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda	94
Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	96
Tabel 4. 16 Hasil Uji t	96
Tabel 4. 17 Hasil Uji F	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	35
Gambar 2. 2 Kerangka Konsep Penelitian	36
Gambar 4. 1 Logo PT Pegadaian (Persero).....	59
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi.....	66



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Barcode Kusioner Penelitian
- Lampiran 2 Jawaban Karakteristik Responden
- Lampiran 3 Tabulasi Data Responden
- Lampiran 4 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 6 Hasil Uji Korelasi
- Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 8 Hasil Uji Multikolinearitas, Uji t dan Regresi Linear Berganda
- Lampiran 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 10 Hasil Uji Simultan (Uji F)
- Lampiran 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi
- Lampiran 12 Luaran Penelitian
- Lampiran 13 Surat Bukti Penelitian
- Lampiran 14 Formulir Bimbingan Skripsi
- Lampiran 15 Surat Penggunaan Karya dari Perusahaan
- Lampiran 16 Surat Tanda Publikasi Jurnal (LoA)
- Lampiran 16 Daftar Riwayat Hidup Peneliti

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan penggerak utama suatu organisasi bisnis sehingga merupakan aset bisnis yang paling penting dibandingkan aset lainnya. Pengelolaan SDM harus diperhatikan secara optimal dan berkelanjutan, dengan memberikan perhatian khusus terhadap hak-hak mereka. Di tengah persaingan bisnis yang ketat, setiap perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi sangat penting. Fokus utama dalam menghadapi tantangan ini adalah pada pengelolaan SDM, karena SDM yang berkualitas dan profesional akan menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan secara keseluruhan.

Karyawan adalah aset terpenting bagi perusahaan dan organisasi. Mereka adalah pelaku utama dalam perencanaan dan pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan SDM yang baik sangat penting untuk mendapatkan karyawan yang berkinerja tinggi. Karyawan yang handal dan mampu menyelesaikan tugasnya dengan benar dan bertanggung jawab akan meningkatkan efektivitas organisasi. Eri Susan (2019) mengemukakan bahwa pengembangan SDM yang baik akan

membantu karyawan menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas di masa sekarang dan masa depan.

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh individu atau kelompok ketika melaksanakan tugas yang menjadi tujuan mereka, sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Peningkatan kinerja karyawan dapat membantu mencapai visi dan misi perusahaan serta berkontribusi positif terhadap perusahaan tersebut. Darmawan (2018) menyatakan bahwa meningkatkan kinerja pegawai adalah tantangan utama bagi manajemen, karena keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan berupaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Penelitian Wiarnadi et al. (2019) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua jenis faktor, yaitu faktor internal dan eksternal, di mana semangat kerja adalah salah satu faktor internal yang berpengaruh. Selain itu, Robert dan John dalam Muhammad Rizki (2017) mengidentifikasi indikator kinerja karyawan meliputi kuantitas hasil, kualitas hasil, ketepatan waktu, ketekunan, dan kemampuan bekerja sama.

Kinerja karyawan merupakan perhatian utama bagi pemerintah dan semua departemen dalam perusahaan. Fokus yang besar pada masalah kinerja dapat dimengerti karena berkaitan dengan efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan menjadi tanggung jawab setiap pemimpin perusahaan, yang harus melakukan berbagai upaya untuk memastikan bahwa setiap karyawan dapat memenuhi target yang telah ditetapkan. Jika karyawan tidak dapat

melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan, maka pencapaian tujuan perusahaan akan menjadi sangat sulit.

Secara umum, kinerja yang baik dipengaruhi oleh hubungan yang harmonis baik antara karyawan dengan karyawan lain maupun antara karyawan dan atasan. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan, penting untuk memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor kunci adalah lingkungan kerja, yang dapat dibagi menjadi dua kategori: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi aspek-aspek yang secara langsung mempengaruhi karyawan, seperti peralatan kerja dan fasilitas perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja non-fisik mencakup sikap dan perilaku karyawan, termasuk hubungan di antara karyawan serta dengan atasan mereka. Sedarmayanti (2017) mengidentifikasi beberapa indikator lingkungan kerja fisik yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kebersihan, pencahayaan, penggunaan warna, suhu, peralatan, dan musik. Sementara itu, indikator lingkungan kerja non-fisik meliputi kualitas hubungan kerja antar karyawan dan hubungan mereka dengan atasan.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, sehingga perusahaan perlu memperhatikan kualitas lingkungan kerja dengan seksama. Lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap tugas mereka, memberikan pengalaman positif, dan pada akhirnya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja berperan penting dalam

mempengaruhi kinerja pegawai, karena kondisi lingkungan yang mendukung memungkinkan individu untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan lebih efektif dan mencapai hasil yang maksimal.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengungkapkan adanya pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan. Nisa' Ulul Mafra (2019) dalam penelitiannya di PT Pegadaian Cabang Palembang menemukan bahwa kedua aspek lingkungan kerja, fisik dan non-fisik, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor cabang tersebut. Mundus Roy (2022) juga menunjukkan bahwa di Rumah Sakit Santo Antonius Pontianak, lingkungan kerja fisik dan non-fisik memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, Pangestuti Nanda Aulia (2020) dalam studi di Pabrik Suka Rasa Bakery melaporkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian Ilham Safar dan Abdul Samad A (2019) di PT Trans Kalla Makassar mengindikasikan bahwa lingkungan kerja non-fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Industri jasa keuangan saat ini mengalami pertumbuhan yang pesat, karena jasa keuangan telah menjadi kebutuhan penting bagi semua kalangan, baik pengusaha maupun pegawai. Industri ini meliputi berbagai layanan terkait uang, investasi, dan permodalan. PT Pegadaian (Persero) Cabang Jimbaran adalah salah satu perusahaan jasa keuangan yang mengalami masalah terkait kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang kurang optimal. PT Pegadaian (Persero) adalah Badan Usaha Milik

Negara (BUMN) di Indonesia yang bergerak di bidang keuangan dengan tiga lini bisnis utama: pembiayaan, emas, dan aneka jasa. Perusahaan ini memiliki banyak cabang dengan kinerja yang bervariasi. Cabang Jimbaran, misalnya, memiliki empat unit pembantu cabang dan dua unit Co-Location. Dalam sektor pelayanan, penting untuk memiliki lingkungan kerja yang mendukung. Menurut Burhannudin et al. (2019), lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melaksanakan tugas mereka, yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan menciptakan suasana yang nyaman. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih optimal.

Terlihat saat observasi awal target *KPI (Key Performance Indicator)* PT Pegadaian Cabang Jimbaran berhasil mencapai 113,95% dari target yang ditentukan. Bisa dikatakan untuk target tahunan PT Pegadaian Cabang Jimbaran sudah memenuhi standar. Tetapi untuk pencapaian target hariannya masih di bawah standar yang ditentukan. Berdasarkan data *monitoring OSL (Out Standing Loan)* PT Pegadaian Cabang Jimbaran bulan oktober, november dan desember tahun 2023 terlihat sebagai berikut:

**Tabel 1. 1 Monitoring OSL 2023
PT. Pegadaian (Persero) Cabang Jimbaran**

Target Tahunan : Rp 78.187.891.824					
Bulan	Realisasi Tahun	Selisih OSL	Growth	Achieve Target Harian	Achieve Target Tahunan
Oktober	Rp 83.746.409.672	Rp 200.315.466	0,24%	144,01%	107,11%
November	Rp 85.563.804.471	Rp -23.640.369	-0,03%	-16,99%	109,43%
Desember	Rp 90.515.856.052	Rp -28.457.446	-0,03%	-20,46%	115,77%

Sumber: Data OSL PT Pegadaian Area Denpasar I

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa pada bulan oktober 2023 realisasi tahunan penjualan seluruh produk pegadaian pegadaian cabang jimbaran sudah mencapai Rp 83.746.409.672 dari target tahunan sebesar Rp 78.187.891.834 dan tidak adanya selisih penjualan dan minus pada bulan oktober. Tetapi untuk bulan november realisasi target sudah mencapai Rp 85.563.804.471 pada bulan ini terjadinya selisih sebesar Rp -23.640.369 untuk pertumbuhan hariannya juga mengalami penurunan sebesar -0,03% dan pencapaian target harian dan bulanan mengalami penurunan sebesar -16,99%. Sedangkan pada bulan desember realisasi sebesar 90.515.856.052 untuk target tahunan Pegadaian Cabang Jimbaran sudah mencapai target dengan *Achieve* Target Tahunan sebesar 115.77%. Tetapi pada bulan desember adanya selisih penjualan sebesar Rp -28.457.446 dan adanya penurunan pertumbuhan harian sebesar -0,03% dan pencapaian target harian dan bulanan mengalami penurunan sebesar -20.46%. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan berdasarkan data *OSL* tidak mencapai hasil yang baik dan tidak sesuai standar yang ditetapkan. Hal ini perlu ditingkatkan agar dapat mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan.

INSTITUT ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

**Tabel 1. 2 Monitoring OSL Produk Mikro 2023
PT. Pegadain (Persero) Cabang Jimbaran**

Bulan	Realisasi	Selisih <i>OSL</i>	<i>Growth</i>
Oktober	Rp 9.964.014.559	Rp -19.370.849	-0,19%
November	Rp 10.533.240.324	Rp -9.157.105	-0,09%
Desember	Rp 11.187.938.799	Rp -7.913.131	-0,07%

Sumber: Data OSL PT Pegadaian Area Denpasar I

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, menunjukkan penjualan produk mikro masih mengalami selisih penjualan dan penurunan pertumbuhan pada bulan oktober selisih sebesar Rp -19.370.849 dan penurunan pertumbuhan 0,19%. Bulan november selisih sebesar Rp -9.157.105 dan penurunan pertumbuhan sebesar 0,09%. Sedangkan di bulan desember selisih *OSL* sebesar Rp -7.913.131 dan penurunan pertumbuhan sebesar 0,07%. Pencapaian target kinerja ini juga memberikan dampak negatif bagi PT. Pegadaian khususnya Cabang Jimbaran. Hal tersebut menunjukkan kinerja karyawan tidak mencapai hasil yang baik dan tidak sesuai standar yang ditetapkan. Hal ini perlu ditingkatkan agar dapat mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Maka dari itu perusahaan sangat membutuhkan usaha-usaha yang bisa meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai bahkan melebihi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan oleh perusahaan akan terus meningkatkan efisiensi dan efektifitas karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya akan menguntungkan perusahaan itu sendiri.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan pada PT Pegadaian Cabang Jimbaran, lingkungan kerja fisik pada gedung kantor baik cabang maupun unitnya terbilang kurang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari kerusakan fasilitas yang tidak segera diperbaiki seperti *AC (Air Conditioning)* yang dalam hal ini *AC* tidak berfungsi dengan baik (tidak dingin). Ruang kerja yang kecil sehingga menyebabkan karyawan kurang nyaman. Selain masalah lingkungan kerja fisik, perusahaan juga perlu memperhatikan aspek lingkungan kerja non-fisik. Dalam hal ini, terdapat beberapa masalah yang perlu dicermati. Pengamatan menunjukkan

adanya kesenjangan sosial antara atasan dan bawahan, serta hubungan vertikal yang kurang harmonis antara pegawai dan atasan. Ketidakmampuan karyawan untuk berkomunikasi secara efektif dapat menghambat perencanaan tugas dan proses kerja. Salah satu dampak dari masalah ini terlihat pada keterlambatan pemrosesan pekerjaan, yang disebabkan oleh komunikasi yang tidak efisien dan ketidakakuratan dalam penyampaian dokumen terkait pencairan pinjaman atau penyediaan uang tunai untuk nasabah. Menurut Anita dalam Sari (2015), komunikasi yang efektif antara pegawai dan pimpinan akan berdampak positif pada semangat kerja pegawai. Ketika komunikasi terjalin dengan baik, pegawai cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam melaksanakan tugas mereka. Dengan demikian, hal ini akan memberikan manfaat bagi keseluruhan organisasi.

Beberapa permasalahan yang pernah terjadi yakni saat berkas pinjaman baik KUR, amanah (cicil kendaraan) ataupun produk mikro lainnya yang di serahkan karyawan ke bagian mikro terkadang masih ada berkas nasabah yang kurang. Sehingga saat akan penginputan berkas-berkas tersebut tidak bisa di input karena harus menunggu berkas lengkap terlebih dahulu agar bisa diterima di sistem. Masalah ini menyebabkan karyawan yang bertanggung jawab untuk menginput atau memproses data harus menunggu hingga berkas lengkap sebelum dapat melanjutkan pekerjaan mereka. Akibatnya, kinerja karyawan dalam pemrosesan laporan berikutnya menjadi terhambat. Selain itu, terdapat juga masalah komunikasi antara karyawan dengan bagian kasir atau pengelola unit, khususnya dalam menyiapkan uang tunai untuk nasabah yang telah membuat janji untuk transaksi besar. Hal ini sering kali mengakibatkan penundaan dalam pencairan

pinjaman karena uang tunai yang diperlukan belum tersedia. Jika masalah ini tidak ditangani dengan baik, dampaknya bisa merugikan kerjasama antar karyawan dan berpotensi menurunkan kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Jimbaran.” Penelitian ini bertujuan untuk membantu PT Pegadaian (Persero) dalam merumuskan strategi guna meningkatkan lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, dengan harapan dapat memperbaiki kinerja karyawan. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan strategi perbaikan dalam bentuk desain infografis yang berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Pegadaian (Persero).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

- 1.2.1 Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Jimbaran?
- 1.2.2 Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Jimbaran?

1.2.3 Apakah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Jimbaran?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh secara positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Jimbaran.
- 1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh secara positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Jimbaran.
- 1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Jimbaran.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

1.4 Kontribusi Hasil Penelitian

1.4.1 Kontribusi Hasil Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman penulis dan memperluas perspektif mengenai pentingnya kondisi lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan dengan mendorong perhatian yang lebih pada lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai bagi karyawan dan menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi semua pihak.

1.4.2 Kontribusi Hasil Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memperdalam pemahaman tentang signifikansi lingkungan kerja dalam konteks perusahaan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperluas pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Penulisan

Berikut adalah susunan penulisan penelitian ini yang memberikan gambaran umum mengenai isi dari setiap bagiannya:

- 1.5.1 Bagian awal mencakup halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman motto, halaman pernyataan, abstrak, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar dan daftar lampiran.
- 1.5.2 Bagian inti terdiri dari lima bab yang merangkum inti dari penelitian sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini membahas latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II: KAJIAN PUSTAKA

Bab ini membahas teori-teori yang relevan dengan topik penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang populasi, sampel, sumber data, metode penelitian, teknik analisis data, uji instrumen, dan uji asumsi klasik.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan gambaran umum perusahaan, hasil analisis, dan implikasi dari penelitian.

BAB V: PENUTUP

Bab ini menyajikan simpulan dari penelitian dan memberikan saran-saran.

1.5.3 Bagian akhir terdiri dari daftar Pustaka dan lampiran

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan non-fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Jimbaran, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Jimbaran. Dengan kata lain, perbaikan dalam kondisi lingkungan kerja fisik akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di perusahaan.
2. Lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Jimbaran. Dengan kata lain, perbaikan dalam lingkungan kerja non fisik akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.
3. Lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Artinya, perbaikan dalam kedua aspek tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Di antara keduanya, variabel lingkungan kerja fisik (X1) memiliki pengaruh yang lebih besar.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis dan kesimpulan yang telah disampaikan, berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan:

1. Diharapkan untuk pimpinan agar membuat ruang khusus untuk pemutaran musik yang tidak mengganggu karyawan lain yang tidak ingin mendengarkan musik.
2. Diharapkan karyawan lebih berfokus pada kolaborasi efektif dengan rekan kerja melalui berbagai ide dan saling bekerja sama, daripada hanya berfokus pada interaksi fisik seperti berjabat tangan.
3. Pimpinan diharapkan mampu menjalin komunikasi yang efektif dan menyenangkan dengan karyawan, serta bersikap terbuka terhadap saran dan kritik. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja dengan lebih optimal, mengurangi kesalahan, dan menghindari miskomunikasi yang mungkin terjadi.
4. Diharapkan untuk pimpinan menyediakan fleksibilitas kerja dan dorong keseimbangan hidup-kerja untuk meningkatkan kebahagiaan dan produktivitas karyawan.
5. Diharapkan agar perusahaan dapat mengikuti strategi dan saran dalam bentuk desain infografis yang dihasilkan dalam penelitian ini. Sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu dilakukan perbaikan pada aspek lingkungan kerja fisik dan non-fisik. (Lampiran 12)

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Supriadi & Vera Anitra. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda. Borneo Student Research, 1(3).
- Achmad Faroid. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Kud Batu. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb Universitas Brawijaya. 5(1).
- Afandi, P., 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Arif Yusuf Hamali. 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Edisi ke 3.
- Azizah Nurul. 2013. Metode Logi Penelitian 1; Deskriptif Kuantitatif. Bandung: Cv. Media Sains Indonesia. Edisi ke 1
- Asri, Ansar, & Munir, A. R. 2019. Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rektorat Uin Alauddin Makassar. Journal of Management, 2(1).
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Beny Kurniawan. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat. Skripsi.Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

- Budiaji. 2013. Skala Pengukuran Dan Jumlah Respon Skala Likert. Jurnal Ilmu Pertanian dan Perikanan. 2(2).
- Darmawan, R.B. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, stress kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT.BPRS Sukowati Seragen) (Doctoral dissertation, IAIN Salatiga).
- Dino Hidayat. 2018. Kesesuaian Intesitas Penerangan Di Ruang Kerja Office Pada PT XY Berdasarkan Pemenkes No 48 Tahun 2016 Tahun 2018. Jakarta : STIKES Binawan.
- Eldaa & Alini. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kppn Bandung I. Jurnal eProceedings Of Management. 3(1).
- Fitria Noorainy. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. Journal Of Management Review, 1(2).
- Ghozali, Imam. 2011, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Glorian Stevani Hallo dan Caecilia Tri Wahyanti. 2022. The Effect of Non-Physical Work Environment and Work Stress on Employees' Performance at Bank BNI Jailolo Unit, West Halmahera. Jurnal Social Science and Business. 6(2).
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Edisi ke 14.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana.

Hendry Wijaya. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasi. (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). Jurnal Ecoment Global, 2(1).

Ilham Safar dan Abdul Samad A. 2019. Peran Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik dan Keadilan Interaksional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Departemen Marketing Communication PT Trans Kalla Makasar. Buku Prosiding Seminar Nasional Sains, 1(1).

Inthan Megawati Putri. 2019. Analisis Lingkungan Kerja Fisik Dan Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Logistik. Skripsi: Stia Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati

Juliana Ariska. 2019. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai. Skripsi. Universitas Pembangunan Panca Budi.

Julita. 2020. Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. Banda Aceh : Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.

Jonald L. Pimentel. 2019. Beberapa Bias dalam Penggunaan Penskalaan Likert dan Koreksinya. Jurnal Internasional Ilmu Pengetahuan Penelitian Dasar dan Terapan. 45 (1)

Kriyantono. 2014. Teknik praktis riset komunikasi. Jakarta. Edisi ke 7

Lesiuk, Teresa. 2012. Bekerja Lebih Produktif Berkat Musik. Diakses : 25 Februari 2024.

[Http://m.kompas.com/health/read/2012/08/13/14365695/Bekerja.Lebih.Prодукtif.Berkat](http://m.kompas.com/health/read/2012/08/13/14365695/Bekerja.Lebih.Prодукtif.Berkat).

- Liyana & Yutami. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt.Rudant Maju Selaras Jurnal Manajemen Mandiri Saburai. 05(1)
- Milafatul, Tegoeh, Siti. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Inka Multisolusi Madiun. Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen Dan Bisnis, 2(1).
- Muhammad Rizki. 2017. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Persero Pabrik Gula Camming Di Kab. Bone. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Mundus Roy. 2022. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Santo Antonius Di Pontiana. Jurnal Bisma.7(7).
- Nanda Aulia Pangastu. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery. Jurnal Manajemen, 10(2).
- Nisa' Ulul Mafra. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisk dan Non Fisik Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Palembang. Jurnal Ecoment Global, 4(1).
- Prasadja Ricardianto. 2018. Manajemen sumber daya manusia / Ir. Prasadja Ricardianto, MM. Bogor. Edisi ke 1.
- Wiarnadi Putu, Agus J. Susila dan Wayan Bagia. 2019. Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bali Taman Lovina Resort & SPA. Jurnal Manajemen. Volume 7.
- Pangestuti Nanda Aulia. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery. Jurnal Manajemen, 10(2).

- Raden & Efan. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mars Lestari Palembang. Diploma Thesis, Universitas Bina Darma.
- Ristya Dewantari. 2022. Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Ngurah Rai Bali. Skripsi: Politeknik Negeri Bali.
- Riduwan. (2012). Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika. Bandung. Edisi ke 1.
- Ronal D. Sihaloho dan Hotlin Siregar. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. Jurnal Ilmiah Socio Secretum, 9(2).
- Sari, Novita. 2015. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru. Jom Fekon. Vol. 2, No. 1. Universitas Riau.
- Sandhi F. Harapan dan Satria Tirtayasa. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualnamu. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1).
- Sitepu, Dalimunthe, Sembiring. 2020. *Effect of Physical Work Environment and NonPhysical Work Environment on Employee Performance through Job Satisfaction at PT. MNC Sky Vision Tbk Medan*. Jurnal International of Research and Review. 7(5).
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Susan, E. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. Jurnal Manajemen Pendidikan, 2, 952–962.

Sujarweni, Wiratna. 2014. Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2013. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. Edisi ke 2.

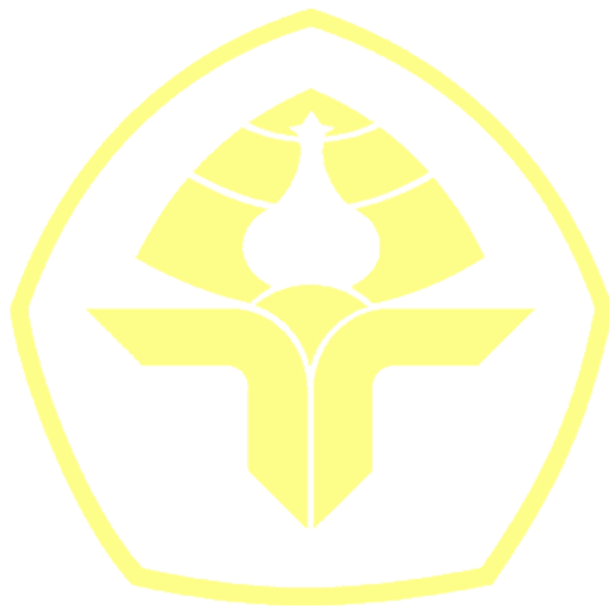
Suharto dan Hariadi. 2021. Analisis Quality Analysis of Human Resource Development Agency Using Webqual 4.0 method. Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO). 12(2).

SM, Chusminah dan R. Ati Haryati. 2019. "Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan." Volume 3 No. 1 Maret 2019 P - ISSN 2550-0850 E-ISSN 2550-0791.

Sri Larasati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta.

Tubagus Angga. 2020. The Influence of Work Discipline, Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance in the Building Plant D Department at PT Gajah Tunggal Tb. Jurnal Research and Review. 7(5).

Winna Rahmawati dan Syarifuddin. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Putera Utama Pringsewu. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik. 10(2).



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI