



## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, LINGKUNGAN KERJA NONFISIK DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasional IV Semarang)**

**Ayu Widianingrum, Indi Djastuti<sup>1</sup>**  
Ayuwidyaningrum73@yahoo.com

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

### ***ABSTRACT***

*This study is aim to analize the influence of physical work environment, non physical work environment, stress on performance on employee performance in PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional IV Semarang. This study is applied toward 64 employees in PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional IV Semarang. Sampling techniques in this study using purposive sampling method. The data analysis method used in this study include validity, reliability, classic assumption test, multiple linear regression analysis, F test, t test, and the coefficient of determination. The result of this study indicates: 1) physical work environment has does not significantly impact to the employee performance, 2) non physical environment has positive and significant impact to the employee performance, 3) stress on performance has not significantly impact to the employee performance.*

*Keyword: physical work environment, non physical work environment, stess on performance, employee performance.*

### **PENDAHULUAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Perkembangan ekonomi dan persaingan industri yang semakin ketat membuat perusahaan berlomba-lomba untuk meningkatkan kualitas kerja perusahaan agar tercapainya tujuan suatu perusahaan. Dalam usaha suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya, seringkali perusahaan dihadapkan dengan hambatan-hambatan yang dapat mengganggu efektifitas dan efisiensi tenaga kerja dalam bekerja. Sikap yang dimiliki tenaga kerja dalam perusahaan seringkali dikaitkan dengan kinerja karyawan yang dapat berpengaruh pada kinerja perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia (SDM) yang menjadi faktor keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, perusahaan tidak bisa terlepas dari peran tenaga kerja yang baik dan berkualitas. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan jika tanpa manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2009). Oleh karena

---

<sup>1</sup>Corresponding author

itu perusahaan harus memenuhi kebutuhan yang diperlukan tenaga kerja dalam bekerja untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Menurut Robbins (2012), kinerja adalah akumulasi hasil akhir semua proses dan kegiatan kerja organisasi. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Salah satu faktor yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Lingkungan Kerja Fisik, menurut Sedarmayanti (2009) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

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. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan (Sedarmayanti, 2009).

Stres merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Maka stres kerja dapat diartikan sebagai persepsi responden terhadap berbagai kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan maupun kondisi pribadi karyawan (Hani Handoko, 2008).

## **KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

Telah banyak hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel disiplin kerja karyawan suatu perusahaan. Antara lain adalah penelitian Ni Made Tina Febriani dan Ayu Desi Indrawati (2012) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel The Niche Bali. Penelitian lain juga mengatakan bahwa Lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran. Lingkungan kerja fisik merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja dalam suatu perusahaan tersebut baik dan menunjang aktivitas karyawan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan (A.A Gede Kresnayana Pramana dan I Nyoman Sudharma, 2013). Hal yang sama juga diungkapkan dalam penelitian Yacinda, Djamhur Hamid dan Ika Ruhana (2014) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa penelitian tersebut, maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

*H1 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.*

Penelitian yang dilakukan Widya Wulandari (2014) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja agen pemasaran PT. Asuransi Jasaraharja Putera Cabang Padang. Hal ini menunjukkan bahwa adanya lingkungan kerja non fisik pada suatu organisasi dapat meningkatkan kinerja agen pemasar yang diharapkan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Penelitian lain juga mengatakan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Vivi Maqfiranti, Herman Sjahrudin dan Ahmad Anto, 2014). Eldaa Cintia dan Alini Gilang (2016), menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa penelitian tersebut, maka hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

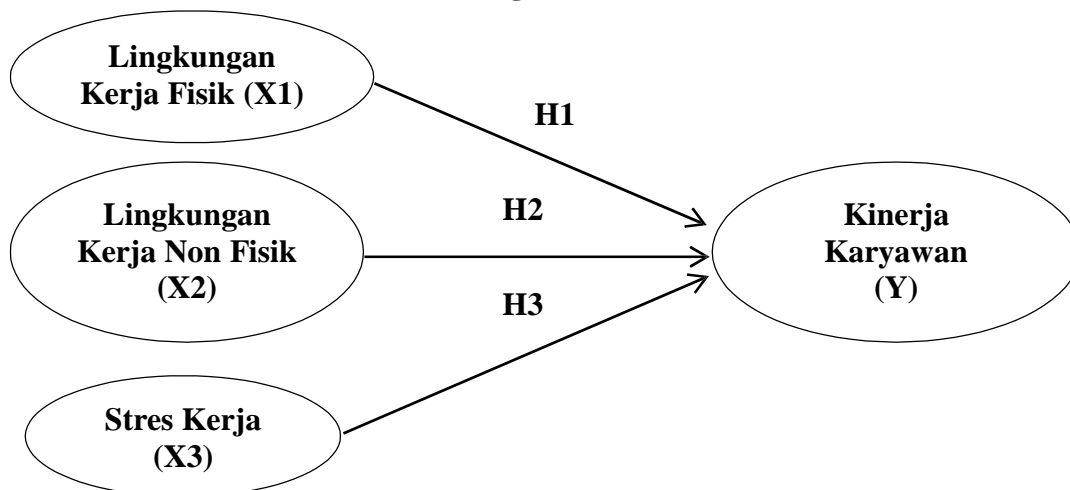
*H2 : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.*

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ria Puspita Sari (2015) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Edy Sutrisno (2010), menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa stres kerja dapat dijadikan sebagai dasar untuk memprediksi kinerja karyawan CV. Bintang Karya Putra di Surabaya. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan CV. Bintang Karya Putra di Surabaya sangat dipengaruhi oleh stres kerja seorang karyawan atau sekelompok karyawan. Hal yang sama juga diungkapkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Fika Aditya dan Lim Sanny (2012), menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa penelitian tersebut, maka hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

*H3 : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.*

Berdasarkan telaah pustaka, maka dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut :

**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran Teoritis**



Sumber : A.A Pramanai (2013), Edy Sutrisno (2010), Eldaa Cintia dan Alini Gilang (2016), Ria Puspita Sari (2015).

## **METODE PENELITIAN**

Variabel penelitian ini terdiri atas dua jenis variabel yang digunakan yaitu variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) dan stres kerja (X3) dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

### **Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan yang bekerja di kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional IV Semarang yang berlokasi di Jalan M.H. Thamrin No.3 Semarang dengan jumlah 172 orang.

Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *purposive sampling* dengan menggunakan kriteria yaitu:

1. Karyawan yang dijadikan sebagai responden merupakan karyawan yang bekerja di kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang berlokasi di Jalan M.H. Thamrin No.3 Semarang.
2. Karyawan yang dijadikan responden adalah karyawan yang sudah menjadi karyawan tetap. Hal ini dikarenakan banyak karyawan yang sedang magang di kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

Pengambilan sampel harus sesuai dengan kriteria tersebut, karena akan berpengaruh pada variabel yang akan diteliti. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan perhitungan dari rumus Slovin dengan hasil yang didapat sebanyak 64 responden.

### Metode Analisis

Metode penelitian yang digunakan adalah uji asumsi klasik multikolonieritas, uji asumsi klasik heteroskedastisitas, uji asumsi normalitas, analisis regresi linear berganda, uji statistik F, dan uji statistik t dengan menggunakan program SPSS 23.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Sampel Penelitian

Deskripsi sample dalam penelitian ini ditunjukkan oleh tabel 1 berikut.

**Tabel 1**  
**Deskripsi Sampel Penelitian**

No	Karakteristik Demografi	Kategori	Jumlah (Orang)
1.	Pendidikan Responden	a. SMA/SMK	40
		b. Sarjana Muda	8
		c. Sarjana (S1)	15
		d. Lainnya (D1)	1
2.	Usia Responden	a. < 30	51
		b. 31-40	8
		c. 41-50	3
		d. 51-60	2
3.	Masa Kerja Responden	a. 1-5 tahun	42
		b. 6-10 tahun	13
		c. 11-15 tahun	3
		d. 16-20 tahun	1
		e. 21-25 tahun	2
		f. 26-30 tahun	1
		g. 31-35 tahun	2

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016.

### Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, data validitas dan reliabilitas sebagai berikut.

Uji Validitas Data

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Uji validasi bisa dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Nilai  $r$  hitung diambil dari output SPSS *Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item–Total Correlation*, sedangkan nilai  $r$  tabel diambil dengan menggunakan rumus  $df = n - 2$ . Yaitu  $df = 64 - 2 = 62$ , sehingga menghasilkan  $r$  tabel sebesar 0,244. Berikut ini hasil dari uji validasi dapat dilihat pada tabel 2 :

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik			
A1	0,785	0,244	Valid
A2	0,676	0,244	Valid
A3	0,706	0,244	Valid
A4	0,546	0,244	Valid
A5	0,750	0,244	Valid
A6	0,672	0,244	Valid
A7	0,719	0,244	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik			
Fisik	0,837	0,244	Valid
B1	0,776	0,244	Valid
B2	0,838	0,244	Valid
B3	0,742	0,244	Valid
B4	0,865	0,244	Valid
B5			
Stres Kerja			
C1	0,592	0,244	Valid
C2	0,718	0,244	Valid
C3	0,713	0,244	Valid
C4	0,702	0,244	Valid
C5	0,609	0,244	Valid
Kinerja Karyawan			
Y1	0,670	0,244	Valid
Y2	0,642	0,244	Valid
Y3	0,681	0,244	Valid
Y4	0,740	0,244	Valid
Y5	0,718	0,244	Valid
Y6	0,641	0,244	Valid
Y7	0,430	0,244	Valid
Y8	0,596	0,244	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016.

#### Uji Reliabilitas Data

Terkait tentang reliabilitas data berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, didapatkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Alpha* yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-

masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur. Hasil uji reliabilitas data dapat dilihat dalam tabel 3 berikut.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Fisik (X1)	0,820	Reliabel
Lingkungan Non Fisik (X2)	0,870	Reliabel
Stress Kerja (X3)	0,685	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,786	Reliabel

Sumber : Data yang diolah, 2016.

Uji Multikolonieritas

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinier menurut perhitungan yang dilakukan dengan program SPSS 23 dapat diketahui dengan berpedoman bahwa nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,1. Mengacu pada kedua pendapat di atas maka berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh nilai :

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics		Keputusan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Fisik (X1)	0,847	1,181	Bebas multikolinieritas
Lingkungan Non Fisik (X2)	0,839	1,192	Bebas multikolinieritas
Stress Kerja (X3)	0,990	1,010	Bebas multikolinieritas

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016.

Uji Normalitas

Berikut dapat dilihat hasil uji normalitas melalui uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*:

**Tabel 5**  
**Uji One Sample Kolmogorov Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.52314922
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.122
	Positive	.122
	Negative	-.107
Test Statistic		.322
Asymp. Sig. (2-tailed)		.122

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

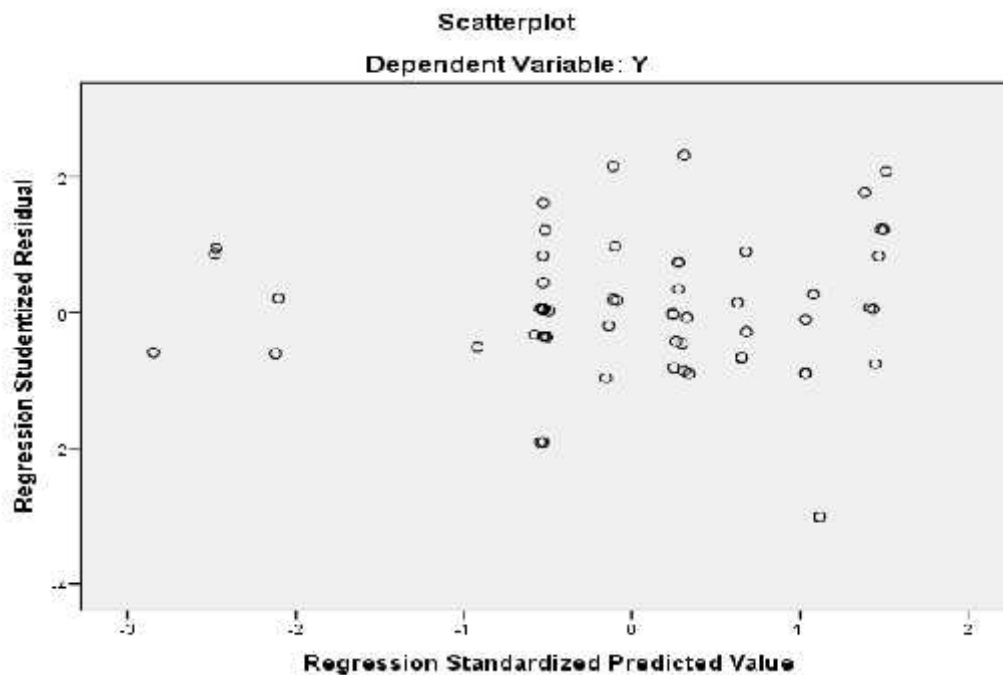
Sumber: Data Primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa hasil uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* mempunyai nilai Asymp. Sig di atas 0,05 yaitu 0,122. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki data yang berdistribusi normal.

#### Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi apabila tidak ada kesamaan deviasi standar nilai variabel dependen pada setiap variabel independen. Deteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik. Berikut ini hasil penelitian yang telah dilakukan:

**Gambar 2**  
**Gambar Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

#### Analisis Regresi Berganda

Perhitungan analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik manual dan pengolahan data dengan SPSS 23. Berdasarkan hasil analisis data mengenai regresi linear berganda, didapatkan hasil sebagai berikut :

- a. Untuk variabel lingkungan kerja fisik (X1) memiliki koefisien regresinya sebesar 0,016. Nilai koefisien lingkungan kerja fisik yang positif, dapat diartikan apabila lingkungan kerja fisik semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki koefisien regresinya sebesar 0,511. Nilai koefisien lingkungan kerja non fisik yang positif dapat diartikan apabila lingkungan kerja non fisik semakin baik maka akan mampu meningkatkan kinerja dari para karyawan.
- c. Untuk variabel stress kerja (X3) memiliki koefisien regresinya sebesar -0,001. Nilai koefisien stress kerja yang negatif dapat diartikan bahwa apabila stress kerja karyawan meningkat sehingga akan mampu menurunkan kinerja dari para karyawan.



## Uji F

Berdasarkan hasil uji model (uji F) yang telah dilakukan, didapatkan nilai F hitung sebesar 7.314 dengan nilai probabilitas atau sig 0,000. Karena nilai sig lebih kecil dari pada 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel kinerja karyawan. Atau dapat dikatakan bahwa yaitu lingkungan kerja fisik lingkungan kerja non fisik dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## Uji T

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Nilai t hitung pada variabel lingkungan kerja fisik adalah 0,135 dengan tingkat signifikansi 0,893. Hasil uji t di atas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai t hitung yang lebih kecil dari t tabel ( $0,135 < 1,671$ ) dan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 ( $0,893 > 0,05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan.
2. Nilai t hitung pada variabel lingkungan kerja non fisik adalah 4,237 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil uji t di atas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ( $4,237 > 1,671$ ) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan signifikan.
3. Nilai t hitung pada variabel stres kerja adalah -0,006 dengan tingkat signifikansi 0,995. Hasil uji t di atas menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki nilai t hitung yang lebih kecil dari t tabel ( $0,006 < 1,671$ ) dan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 ( $0,995 > 0,05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan tidak signifikan.

## Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa nilai R sebesar 0,517 yang berarti memiliki hubungan korelasi yang kuat. Sedangkan nilai R square ( $R^2$ ) 0,268 (26,8% ) berarti bahwa variasi dari semua variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik , lingkungan kerja non fisik dan stress kerja dapat memberikan pengaruh sebesar 26,8% terhadap Y(kinerja karyawan). Dan sisanya sebesar 73.2% dipengaruhi oleh faktor lain.

## Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, didapatkan hasil sebagai berikut :

- a. Hasil pengujian hipotesis 1 menghasilkan nilai t hitung sebesar 0,135 dengan signifikansi sebesar 0,893. Nilai signifikansi hasil lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa **H1 dalam penelitian ini ditolak**, yang artinya bahwa lingkungan kerja fisik tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Hasil pengujian hipotesis 2 menghasilkan nilai t hitung sebesar 4,237 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi hasil lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa **H2 dalam penelitian ini diterima**, yang artinya bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Hasil pengujian hipotesis 3 menghasilkan nilai t hitung sebesar -0,006 dengan signifikansi sebesar 0,995. Nilai signifikansi hasil lebih besar dari 0,05. Hal tersebut



- d. menunjukkan bahwa **H3 dalam penelitian ini ditolak**, yang artinya bahwa stres kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 6**  
**Uji Hipotesis**

Hipotesis	T	Sig	Kesimpulan
Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (H1).	0,135	0,893	t hitung < t tabel Sig. > 0,05 <b>H<sub>1</sub> ditolak</b>
Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (H2).	4,237	0,000	t hitung > t tabel Sig. < 0,05 <b>H<sub>2</sub> diterima</b>
Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (H3).	-0,006	0,995	t hitung < t tabel Sig. > 0,05 <b>H<sub>3</sub> ditolak</b>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan kerja fisik tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel Stress kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pelaksanaan penelitian yang sudah dilakukan masih memiliki beberapa keterbatasan yaitu pertama kuesioner dibagikan kepada setiap divisi/unit, kemudian setiap divisi/unit meminta waktu seminggu untuk pengisian kuesioner oleh responden diambil. Hal itu menyebabkan responden tidak didampingi pada saat pengisian kuesioner. Sehingga peneliti tidak mengetahui apakah pengisian sudah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, dan kedua penelitian ini hanya menggunakan metode survai melalui kuesioner, tanpa melakukan wawancara dan terlibat langsung dalam aktivitas instansi, sehingga simpulan yang dikemukakan hanya berdasarkan pada data yang terkumpul melalui instrument secara tertulis.

Memperhatikan adanya beberapa keterbatasan seperti yang telah disampaikan maka bagi penelitian selanjutnya perlu memperhatikan beberapa saran berikut ini, pertama dari hasil penelitian yang dilakukan, lingkungan kerja non fisik merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga, manager perusahaan harus meningkatkan faktor-faktor yang ada pada lingkungan kerja non fisik seperti meningkatkan perhatian dan dukungan manager kepada karyawan, menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan, dan memberikan pengarahannya serta pengawasan terhadap karyawan dalam melakukan kerja sama antar kelompok. Kedua, untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel bebas yang lain karena dari tiga variabel dalam penelitian ini hanya satu yang signifikan, melakukan penyempurnaan dalam penyebaran kuesioner. Hal ini dikarenakan dengan diberinya jangka waktu untuk pengembalian kuesioner menyebabkan sebagian besar kuesioner dalam penelitian ini tidak kembali.

**REFERENSI**

- A.A Pramanai Nyoman Sudharma. 2013. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Udayana. **Jurnal Manajemen.**
- Edy Sutrisno. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Prenada Media.
- \_\_\_\_\_. 2010. **Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Karya Putra di Surabaya.** Pasca Sarjana Universitas 17 Agustus Surabaya.
- Eldaa Cintia dan Alini Gilang. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kppn Bandung I. Universitas Telkom. **Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis.**
- Fika Aditya dan Lim Sanny. 2012. **Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Panca Menara Mitra.** Universitas Bina Nusantara.
- Handoko, T. Hani. 1992. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.** BPFE UGM, Yogyakarta.
- Ni Made Tina Febriani dan Ayu Desi Indrawati. 2012. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel The Niche Bali. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Bali. **Jurnal Ekonomi.**
- Ria Puspita Sari. 2015. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jambuwuluk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta. **Jurusan Manajemen.**
- Robbins. Stephen. P., Coulter. Mary. 2012. **Management.** Elevent Edition. Jakarta: England.
- Sedarmayanti. 2009. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.** Bandung: CV. Mandar Maju.
- Titi Riansari, Ahmad Sudiro dan Rofiaty. 2012. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan studi kasus PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional, Tbk Cabang Malang. **Jurnal Aplikasi Manajemen No 4, Vol 8.**
- Vivi Maqfiranti dan Herman Sjahrudin. 2014. Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan. STIE YPBUP Bongaya. **Jurnal Ekonomi Manajemen.**
- Widya Wulandari. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Agen Pemasar Pt.Asuransi Jasaraharja Putera Cabang Padang. Universitas Taman Siswa Padang. **Jurnal Ekonomi Manajemen.**
- Yacinda, Djamhur Hamid dan Ika Ruhana. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan studi pada karyawan PT. Telkom Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya. **Jurnal Administrasi Bisnis No 2, Vol 8.**