



Analisis Lingkungan Kerja Non Fisik Di CV Pusaka Gala Denta Jaya

Mochammad Novan, STIE PGRI Dewantara Jombang

✉ mochammadnovan354@gmail.com

Abstrak: Karyawan memiliki peran krusial bagi setiap perusahaan dan bentuk usaha yang sedang berkembang. Salah satu faktor yang dapat berdampak besar bagi karyawan adalah lingkungan kerja non-fisik yang mengarah pada aspek tidak terlihat. Aspek lingkungan kerja non-fisik sendiri berupa budaya perusahaan, komunikasi internal, hubungan antar karyawan, serta kesejahteraan mental dan emosional. CV. Pusaka Gala Denta Jaya memiliki kendala tersendiri pada lingkungan kerja non-fisik berdasarkan hasil pra-observasi dan pra-wawancara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lingkungan kerja non fisik di CV. Gala Denta Jaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui hasil observasi dan wawancara terstruktur. Data dianalisis dengan teknik triangulasi sumber dan disajikan secara analitis deskriptif. Hasil penelitian menemukan bahwa CV. Gala Denta Jaya telah menciptakan budaya perusahaan yang inklusif dan kolaboratif, di mana karyawan dengan jabatan yang sama bekerja sama dengan baik. Namun, komunikasi internal menghadapi tantangan, terutama antara karyawan dan atasan, menyebabkan rasa sungkan dan memperlambat aliran informasi. Hubungan antar karyawan di level yang sama sangat positif, tetapi hierarki menghambat interaksi dengan atasan lebih tinggi. Kesejahteraan mental dan emosional karyawan masih perlu perhatian lebih, meskipun sudah ada program keseimbangan kerja-hidup. Karyawan masih menghadapi stres tinggi dan membutuhkan dukungan lebih optimal dalam manajemen stres dan layanan konseling.

Kata kunci: lingkungan kerja; karyawan, lingkungan non-fisik



PENDAHULUAN

Karyawan adalah aset paling berharga bagi sebuah perusahaan karena mereka adalah penggerak utama di balik operasional dan inovasi bisnis. Karyawan yang kompeten dan termotivasi dapat meningkatkan produktivitas, kualitas produk atau layanan, dan kepuasan pelanggan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan (Hasibuan, 2020). Selain itu, karyawan yang merasa dihargai dan didukung cenderung lebih loyal dan berkomitmen, mengurangi *turnover* dan biaya rekrutmen. Kreativitas dan ide-ide segar yang dibawa oleh karyawan juga dapat membuka peluang baru dan memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan (Karim, 2023).

Karyawan dan lingkungan kerja non fisik memiliki hubungan yang erat, di mana lingkungan kerja non fisik yang positif sangat penting untuk kesejahteraan dan produktivitas karyawan (Manafe et al., 2022). Lingkungan ini mencakup budaya perusahaan yang inklusif, komunikasi yang efektif, dan perhatian terhadap kesejahteraan mental, yang semuanya berperan dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang menghargai kontribusi mereka, menyediakan dukungan manajerial yang konsisten, dan menjaga keseimbangan kerja-hidup cenderung lebih termotivasi, puas, dan loyal terhadap perusahaan (Alvina & Susanto, 2022).

Lingkungan kerja non fisik adalah aspek-aspek tidak berwujud dari tempat kerja yang mempengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan, termasuk budaya perusahaan, komunikasi internal, hubungan antar karyawan, dan dukungan manajerial (Arraniri et al., 2021). Elemen-elemen ini mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang dianut oleh organisasi, serta bagaimana informasi disampaikan dan diterima. Selain itu, lingkungan kerja non fisik juga melibatkan perhatian terhadap kesejahteraan mental dan emosional karyawan melalui program keseimbangan kerja-hidup, pelatihan manajemen stres, dan akses ke layanan dukungan seperti konseling.

Lingkungan kerja non fisik memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan dan performa karyawan (Tarigan et al., 2022). Salah satu elemen kunci adalah budaya perusahaan yang inklusif dan mendukung. Ketika karyawan merasa bahwa mereka adalah bagian dari budaya yang menghargai kontribusi individu, menghormati perbedaan, dan mendorong kolaborasi, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka (Irmayanti et al., 2020). Budaya yang kuat dan positif ini dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterikatan karyawan, yang pada gilirannya mengurangi tingkat *turnover* dan meningkatkan retensi talenta terbaik. Komunikasi yang efektif juga merupakan komponen vital dari lingkungan kerja non fisik yang baik. Dalam organisasi yang memprioritaskan komunikasi terbuka, karyawan merasa lebih terhubung dengan visi dan misi perusahaan. Mereka lebih mudah mendapatkan informasi yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan merasa nyaman untuk berbicara tentang ide-ide atau kekhawatiran mereka. Hal ini menciptakan lingkungan yang transparan dan memberdayakan, di mana karyawan merasa dihargai dan didengar (Sandi, 2024). Selain itu, komunikasi yang baik dapat mencegah munculnya konflik internal dan memastikan bahwa semua anggota tim bekerja menuju tujuan yang sama.

CV. Gala Denta Jaya adalah perusahaan yang berdiri pada tanggal 5 Desember 2022 berdasarkan akta nomor 03. Perusahaan ini beralamat di Jalan Teuku Cik Ditiro No. 61, Pulo, Kecamatan Jombang, Kabupaten Jombang. CV. Gala Denta Jaya bergerak di bidang makanan,

perdagangan eceran melalui media untuk komoditi makanan dan minuman, serta perdagangan eceran daging dan ikan olahan. Namun, berdasarkan pengamatan awal, lingkungan kerja non fisik di CV. Gala Denta Jaya masih belum tercipta dengan baik. Karyawan, terutama di level bawah seperti asisten kepala toko, masih merasa takut dan ragu untuk menyampaikan permasalahan seputar pekerjaan kepada direktur atau rekan kerja lainnya. Perasaan ini disebabkan oleh perbedaan tingkatan jabatan dan usia yang membuat mereka merasa kurang percaya diri. Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik di CV. Gala Denta Jaya masih dirasa kurang baik oleh karyawan pada level bawah. Keengganan untuk berkomunikasi ini dapat menghambat produktivitas dan kenyamanan kerja, serta mengindikasikan perlunya perbaikan dalam budaya perusahaan dan komunikasi internal.

Menurut Fauzi dkk (2023) memperhatikan aspek-aspek lingkungan kerja non fisik sangat penting karena mereka secara langsung mempengaruhi kesejahteraan, produktivitas, dan keterlibatan karyawan. Menurut Putri dkk (2024) budaya perusahaan yang inklusif dan positif dapat meningkatkan rasa memiliki dan motivasi karyawan, sementara komunikasi yang efektif memastikan aliran informasi yang lancar dan mengurangi kesalahpahaman serta konflik. Lamin (2023) juga mengungkapkan bahwa perhatian terhadap kesejahteraan mental melalui program keseimbangan kerja-hidup dan dukungan kesehatan mental dapat mengurangi stres dan risiko burnout, sehingga menciptakan lingkungan yang kondusif bagi kreativitas dan inovasi. Luthfiana dan Rianto (2023) dukungan manajerial yang konsisten juga membangun kepercayaan dan kenyamanan, membuat karyawan lebih bersemangat dan percaya diri dalam mengambil inisiatif. Dengan memperhatikan aspek-aspek ini, perusahaan tidak hanya meningkatkan performa individu dan tim, tetapi juga memastikan pertumbuhan dan keberlanjutan jangka panjang. Oleh sebab itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lingkungan kerja non fisik di CV. Gala Denta Jaya.

Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja adalah seluruh kondisi dan situasi yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua kategori utama: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Rahmawati et al., 2020). Lingkungan kerja fisik mencakup elemen-elemen seperti tata letak kantor, peralatan kerja, pencahayaan, suhu, kebisingan, dan kondisi kebersihan. Aspek-aspek ini berpengaruh langsung pada kenyamanan dan efisiensi karyawan saat bekerja. Sebagai contoh, pencahayaan yang memadai dan ergonomi tempat kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi risiko cedera fisik. Tempat kerja yang bersih dan terorganisir juga berkontribusi pada kesehatan dan kenyamanan karyawan, serta menciptakan suasana kerja yang lebih menyenangkan (Widodo, 2021).

Di sisi lain, lingkungan kerja non fisik menurut Arraniri dkk (2021) melibatkan aspek-aspek yang tidak berwujud namun sama pentingnya, seperti a) budaya perusahaan, b) komunikasi internal, c) hubungan antar karyawan, d) serta kesejahteraan mental dan emosional. Budaya perusahaan merujuk pada nilai, norma, dan praktik yang diterapkan dalam organisasi, yang membentuk bagaimana karyawan berinteraksi dan bekerja sama. Budaya yang inklusif dan suportif dapat meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan, sementara budaya yang toksik dapat menyebabkan stres dan turnover yang tinggi. Sebuah budaya yang kuat dapat mengarahkan perilaku karyawan ke arah yang positif, selaras dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan.

Komunikasi internal adalah elemen penting lain dari lingkungan kerja non fisik. Komunikasi yang efektif memastikan bahwa informasi disampaikan dengan jelas dan tepat waktu, memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efisien dan mengurangi potensi kesalahpahaman atau konflik (Silitonga, 2020). Selain itu, hubungan interpersonal yang sehat antara rekan kerja dan antara karyawan dengan manajemen sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kolaboratif. Dukungan manajerial yang konsisten juga berperan besar dalam membangun kepercayaan dan rasa aman bagi karyawan, membuat mereka lebih percaya diri dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan (Winata, 2022).

Kesejahteraan mental dan emosional karyawan adalah aspek kritis lainnya dalam lingkungan kerja non fisik. Program-program kesejahteraan, seperti konseling, pelatihan manajemen stres, dan kebijakan keseimbangan kerja-hidup, dapat membantu karyawan mengelola stres dan menjaga kesehatan mental mereka. Karyawan yang merasa bahwa kesejahteraan mereka diperhatikan oleh perusahaan cenderung lebih bahagia dan produktif (Wardani & Firmansyah, 2021).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan. Penelitian dilakukan di CV. Gala Denta Jaya yang beralamatkan di Jalan Teuku Cik Ditiro No. 61, Pulo, Kecamatan Jombang, Kabupaten Jombang dengan subjek utama dalam penelitian ini adalah karyawan dari CV. Gala Denta Jaya. Data dalam penelitian diperoleh menggunakan teknik wawancara dan observasi terhadap subjek penelitian. Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur dan dikerucutkan pada tema utama yakni lingkungan kerja non-fisik. Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan teknik triangulasi sumber dan disajikan secara deskriptif analitis.

HASIL PENELITIAN

Budaya Perusahaan

Berdasarkan hasil wawancara dengan para karyawan di CV. Gala Denta Jaya, terlihat bahwa budaya perusahaan yang ada antar karyawan dengan jabatan yang sama atau satu tingkat di atas ataupun di bawahnya tidak memiliki kendala yang berarti. Para karyawan mengungkapkan bahwa hubungan antar sesama rekan kerja sangat harmonis dan kolaboratif. Mereka merasa nyaman untuk berbagi ide, saling mendukung dalam menyelesaikan tugas, dan membantu satu sama lain saat menghadapi tantangan di tempat kerja. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang positif di mana setiap karyawan merasa dihargai dan didukung oleh rekan-rekannya.

Salah satu faktor yang berkontribusi pada budaya yang baik ini adalah adanya komunikasi yang terbuka dan efektif di antara karyawan. Para karyawan merasa bahwa mereka dapat berbicara secara bebas tentang ide dan masalah mereka tanpa takut akan penilaian negatif. Ini menunjukkan bahwa CV. Gala Denta Jaya telah berhasil menciptakan lingkungan di mana komunikasi dua arah didorong dan diterima dengan baik. Selain itu, manajemen memberikan ruang untuk diskusi dan brainstorming, yang memungkinkan karyawan dari berbagai tingkat jabatan untuk berkontribusi dan merasa terlibat dalam proses pengambilan keputusan.

Budaya saling menghormati dan mengapresiasi perbedaan juga menjadi salah satu keunggulan di CV. Gala Denta Jaya. Karyawan menyebutkan bahwa mereka merasa dihormati dan diapresiasi, terlepas dari jabatan atau senioritas mereka. Ini menciptakan suasana inklusif di mana setiap individu merasa memiliki peran penting dalam tim. Budaya ini mendorong

karyawan untuk berinteraksi secara positif dan mendukung satu sama lain, yang pada akhirnya meningkatkan kerja sama tim dan efisiensi operasional perusahaan.

Adanya program-program perusahaan yang mendukung kebersamaan dan pengembangan karyawan turut memperkuat budaya positif ini. Kegiatan seperti pelatihan bersama, acara team building, dan perayaan pencapaian kerja bersama membantu mempererat hubungan antar karyawan. Program-program ini tidak hanya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan tetapi juga memperkuat ikatan sosial di antara mereka, menciptakan rasa kebersamaan dan solidaritas yang kuat.

Komunikasi Internal

Berdasarkan hasil wawancara dengan para karyawan di CV. Gala Denta Jaya, ditemukan bahwa komunikasi internal mengalami kendala signifikan, terutama dalam interaksi antara bawahan dan atasan. Meskipun komunikasi antar karyawan dengan jabatan yang sama berjalan lancar tanpa hambatan berarti, kesulitan muncul ketika karyawan harus berkomunikasi dengan atasan yang berada satu atau dua tingkat di atas mereka. Banyak karyawan mengungkapkan rasa takut dan ragu-ragu ketika menyampaikan ide atau masalah kepada atasan, terutama yang lebih senior dalam hierarki perusahaan.

Salah satu masalah utama yang diidentifikasi adalah adanya perasaan hierarki yang kaku dan jarak psikologis antara bawahan dan atasan. Karyawan sering merasa bahwa pendapat mereka tidak akan dihargai atau didengar oleh atasan yang lebih tinggi. Perasaan ini diperparah oleh kurangnya pendekatan yang terbuka dan partisipatif dari para atasan. Beberapa karyawan menyebutkan bahwa ketika mereka mencoba mengkomunikasikan masalah atau memberikan masukan, respons yang diterima seringkali kurang mendukung atau bahkan mengabaikan. Hal ini menciptakan lingkungan yang tidak kondusif bagi komunikasi yang efektif, di mana karyawan merasa tidak bebas untuk berbicara dan takut akan konsekuensi negatif.

Kurangnya saluran komunikasi formal dan informal yang memadai juga turut berkontribusi pada masalah ini. Banyak karyawan merasa bahwa tidak ada mekanisme yang jelas untuk menyampaikan ide atau keluhan mereka ke manajemen yang lebih tinggi. Ketidakjelasan dalam alur komunikasi ini menyebabkan informasi seringkali terhenti di tingkat manajerial menengah dan tidak mencapai tingkat atas yang dapat mengambil keputusan. Akibatnya, banyak isu penting yang tidak tertangani dengan baik, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja dan produktivitas keseluruhan perusahaan.

Wawancara juga mengungkapkan bahwa budaya komunikasi di CV. Gala Denta Jaya perlu ditingkatkan untuk mendorong lebih banyak keterbukaan dan transparansi. Beberapa karyawan menyarankan perlunya program pelatihan komunikasi untuk atasan, agar mereka lebih mampu mendengarkan dan merespons dengan cara yang konstruktif. Selain itu, inisiatif untuk membangun saluran komunikasi yang lebih langsung dan terstruktur, seperti pertemuan rutin antara karyawan dan manajemen senior atau kotak saran anonim, dapat membantu mengurangi kendala ini. Dengan adanya saluran yang lebih terbuka, karyawan akan merasa lebih nyaman dan diberdayakan untuk berbicara tentang masalah dan ide-ide mereka.

Hubungan Antar Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara dengan para karyawan di CV. Gala Denta Jaya, hubungan antar karyawan dengan jabatan yang sama umumnya berjalan dengan baik dan tanpa kendala berarti. Karyawan merasa nyaman dan saling mendukung dalam menjalankan tugas sehari-hari, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif. Mereka menyatakan bahwa

bekerja dengan rekan-rekan yang setara dalam hierarki memungkinkan mereka untuk berkomunikasi secara terbuka, berbagi ide, dan memberikan bantuan satu sama lain tanpa rasa takut atau ragu-ragu.

Masalah muncul ketika karyawan harus berinteraksi dengan rekan kerja yang memiliki jabatan satu atau dua tingkat lebih tinggi. Banyak karyawan merasa sungkan dan canggung dalam berkomunikasi atau berkolaborasi dengan atasan langsung atau manajer senior. Perasaan sungkan ini seringkali disebabkan oleh perbedaan hierarki yang dirasakan terlalu kaku, yang membuat karyawan merasa tidak percaya diri untuk menyampaikan ide, keluhan, atau bahkan berpartisipasi dalam diskusi. Ketidaknyamanan ini memperlambat aliran informasi dan menghambat kolaborasi yang efektif antara tingkatan jabatan yang berbeda.

Wawancara juga mengungkapkan bahwa faktor usia dan pengalaman berkontribusi pada rasa sungkan tersebut. Karyawan yang lebih muda atau kurang berpengalaman sering merasa bahwa pandangan mereka kurang dihargai atau dianggap tidak relevan oleh atasan yang lebih senior. Hal ini menciptakan kesenjangan komunikasi yang signifikan, di mana karyawan enggan untuk berinisiatif atau memberikan masukan yang konstruktif. Akibatnya, banyak potensi ide inovatif dan solusi masalah yang tidak tereksplorasi karena adanya hambatan psikologis ini.

Para karyawan juga menyebutkan bahwa kurangnya pendekatan yang lebih personal dari atasan turut memperparah masalah ini. Beberapa karyawan merasa bahwa atasan mereka tidak cukup terbuka atau responsif terhadap kebutuhan dan kekhawatiran mereka, yang menambah rasa sungkan dan ketidaknyamanan. Ketidakmampuan untuk membangun hubungan yang lebih akrab dan saling menghormati antara tingkatan jabatan yang berbeda ini menjadi penghalang utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan produktif.

Berdasarkan hasil wawancara, juga ditemukan bahwa beberapa karyawan melakukan inisiatif untuk mengatasi masalah ini, yakni beberapa karyawan mengusulkan peningkatan frekuensi dan kualitas interaksi informal antara bawahan dan atasan. Misalnya, melalui kegiatan team building, sesi mentoring, atau pertemuan rutin yang lebih santai dan tidak formal. Pendekatan ini diharapkan dapat mengurangi rasa sungkan dan menciptakan hubungan yang lebih dekat dan terbuka di antara berbagai tingkatan jabatan. Selain itu, pelatihan kepemimpinan bagi manajer untuk meningkatkan keterampilan komunikasi dan empati juga dianggap sebagai langkah penting untuk memperbaiki hubungan ini.

Kesejahteraan Mental dan Emosional

Berdasarkan hasil wawancara dengan para karyawan di CV. Gala Denta Jaya, kesejahteraan mental dan emosional di perusahaan ini masih memerlukan perhatian lebih. Karyawan menyebutkan bahwa meskipun perusahaan telah berusaha menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, masih ada beberapa area yang memerlukan perbaikan signifikan untuk memastikan kesejahteraan mereka terjaga. Salah satu isu utama yang diungkapkan adalah tingkat stres yang tinggi akibat beban kerja yang berlebihan dan tekanan untuk memenuhi target yang ketat. Karyawan merasa bahwa kurangnya dukungan dalam manajemen stres dari perusahaan mempengaruhi kesejahteraan mental mereka secara negatif.

Karyawan mengapresiasi adanya program dan inisiatif yang mendukung keseimbangan kerja-hidup, seperti jam kerja yang fleksibel dan opsi kerja jarak jauh. Meskipun demikian, banyak karyawan masih merasa kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang terkadang menyebabkan kelelahan dan burnout. Mereka menyebutkan

bahwa penerapan program tersebut masih belum merata dan perlu dioptimalkan agar semua karyawan dapat merasakan manfaatnya secara penuh. Selain itu, mereka juga menekankan pentingnya penguatan akses terhadap layanan konseling dan dukungan mental profesional untuk membantu karyawan mengatasi stres dan masalah pribadi yang mungkin mereka hadapi.

Hubungan dengan atasan juga menjadi faktor yang mempengaruhi kesejahteraan mental karyawan. Wawancara mengungkapkan bahwa beberapa karyawan merasa kurang didukung oleh atasan mereka dalam menghadapi tekanan kerja. Rasa sungkan dan canggung untuk berbicara tentang masalah mental dan emosional dengan atasan menambah tingkat stres yang dirasakan karyawan. Kurangnya komunikasi yang terbuka dan dukungan emosional dari manajemen memperburuk situasi, membuat karyawan merasa bahwa kesejahteraan mereka tidak sepenuhnya diperhatikan oleh perusahaan.

Sebagai langkah untuk meningkatkan kesejahteraan mental dan emosional karyawan, beberapa karyawan menyarankan adanya program pelatihan manajemen stres dan kesejahteraan mental secara berkala. Pelatihan ini dapat memberikan karyawan keterampilan dan strategi untuk mengelola stres dan menjaga kesehatan mental mereka. Selain itu, peningkatan komunikasi dan dukungan dari manajemen melalui sesi mentoring dan check-in rutin dengan karyawan dapat membantu menciptakan lingkungan yang lebih suportif dan inklusif.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa CV. Gala Denta Jaya telah berhasil menciptakan budaya perusahaan yang inklusif dan kolaboratif, di mana karyawan dengan jabatan yang sama dapat bekerja sama dengan baik tanpa kendala berarti. Namun, komunikasi internal menghadapi tantangan signifikan terutama antara karyawan dan atasan, mengakibatkan rasa sungkan dan canggung yang memperlambat aliran informasi dan kolaborasi. Hubungan antar karyawan, meskipun sangat positif pada level yang sama, masih terhambat oleh hierarki ketika berinteraksi dengan atasan yang lebih tinggi. Selain itu, kesejahteraan mental dan emosional karyawan masih memerlukan perhatian lebih, meskipun sudah ada upaya dan program yang mendukung keseimbangan kerja-hidup. Karyawan masih menghadapi stres tinggi dan memerlukan dukungan yang lebih optimal dalam manajemen stres dan akses terhadap layanan konseling. Dengan perbaikan dalam komunikasi internal dan dukungan kesejahteraan yang lebih kuat, CV. Gala Denta Jaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvina, J., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Miski Aghnia Corporation. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 86–96.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., Rachmawati, E., Wardhana, A., Yuliatmo, W., & Purwaningsih, N. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.
- Fauzi, A., Hutajulu, L., Rijal, M., Moses, H., Samuel, I., & Sidik, M. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 874–885.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

- Irmayanti, P. A., Widiastini, M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 111–119.
- Karim, A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Intelektual Manifes Media.
- Lamin, L. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 14(3), 300–307.
- Luthfiana, H., & Rianto, M. R. (2023). Literature Review terhadap Kepuasan Kerja: Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 4(1), 27–37.
- Manafe, Y. A., Gana, F., & Fanggidae, A. H. J. (2022). Pengaruh Program Kesejahteraan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Sosial Teknologi*, 2(3), 190–205.
- Putri, R. D. Z., Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298–310.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabib, M. N. (2020). *Karakteristik individu dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Sandi, H. H. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal dan Kesejahteraan terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, 14(11).
- Silitonga, P. E. S. (2020). *Peningkatan kinerja SDM melalui motivasi, kepemimpinan, komitmen, dan lingkungan kerja*. Penebar Media Pustaka.
- Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 363–371.
- Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2021). *Work-Life Balance Para Pekerja Buruh*. Penerbit NEM.
- Widodo, I. D. S. (2021). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Sibuku.
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Penerbit P4I.