
**ANALISIS PENGARUH FAKTOR LINGKUNGAN FISIK DAN NON FISIK
TERHADAP STRES KERJA DIMANA KOMITMEN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN
KOTA**

**NASHRUDIN SETIAWAN SE.,MM¹,DR.KIKI FARIDA FERINE,SE,M.Si²
SRI RAHAYU,SE.,MM³**

nashrudinsetiawan@dosen.pancabudi.ac.id¹ – 081260021884

kikifaridaferinesyarif@gmail.com² – 081376492075

Srirahayu@dosen.pancabudi.ac.id³ - 085261532079

Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Pembangunan Pancabudi

ABSTRAK

Sumber daya manusia yang ada tidak akan berarti apabila tidak dikelola dengan baik. Sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul mempunyai peran penting bagi perusahaan. Dalam perkembangannya sering sekali sebuah perusahaan atau organisasi mengabaikan kebutuhan seorang karyawan dalam bekerja secara maksimal. Tentunya untuk meningkatkan kualitas seorang karyawan tidak selalu diukur dengan materi atau kesejahteraan hari tua saja. Perlunya memperhatikan kebutuhan lain dari seorang karyawan agar dapat bekerja dengan hasil yang maksimal dan konsisten. Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Stres Kerja (Y) tidak memiliki pengaruh yang signifikan dan memiliki korelasi negatif terhadap stress kerja dengan nilai Koefisien regresi sebesar - 0,227. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Stres Kerja (Y) memiliki pengaruh yang signifikan dan memiliki korelasi positif terhadap stress kerja dengan nilai Koefisien regresi sebesar 0,448. Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan memiliki korelasi positif dengan nilai Koefisien regresi sebesar 0,408. Perusahaan melakukan penilaian kesehatan karyawan lebih lanjut khususnya stres kerja agar perusahaan dapat melihat kondisi karyawan tersebut untuk menghindari adanya dampak-dampak dari stres kerja yang tidak diinginkan.

Kata Kunci : Faktor Lingkungan Fisik, Non Fisik ,Stres Kerja, Komitmen Kerja

I. PENDAHULUAN**1.1. Tujuan**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor lingkungan fisik dan lingkungan non fisik terhadap stres kerja dimana komitmen kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.

1.2. Manfaat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak yaitu:

1. Bagi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota
Sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk pengambilan keputusan manajemen Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota dalam hal meningkatkan komitmen kerja karyawan serta menurunkan tingkat stres kerja karyawan.
2. Bagi Peneliti
Sebagai informasi tambahan dan bahan rujukan bagi yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh faktor lingkungan fisik dan lingkungan non fisik

terhadap stres kerja dimana komitmen kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai penambah ilmu dan pengetahuan serta wawasan tentang pengaruh faktor lingkungan fisik dan lingkungan non fisik terhadap stres kerja dimana komitmen kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Sedarmayanti (2011:2) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam 2 (dua) kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja, kursi dan sebagainya). Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2.1.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2006:63) :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Menurut Sedarmayanti (2001) dalam Wulan (2011:21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

2.2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:26) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sedangkan menurut Sumartono dan Sugito (2005:147) lingkungan kerja non fisik adalah komunikasi karyawan, hubungan dengan atasan dan lain sebagainya. Unsur-unsur lingkungan kerja non fisik perusahaan yaitu :

1) Struktur Tugas

Menurut Rivai (2010:50) struktur tugas menunjuk bagaimana pembagian tugas dan wewenang itu dilaksanakan sehingga ada kejelasan tentang siapa yang bertanggung

jawab serta keberadaan mekanisme pelaksanaan tugas dalam hal “siapa yang bertanggung jawab kepada siapa”.

2) Desain Pekerjaan

Menurut Handoko (2008:31) desain pekerjaan (*job design*) adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional.

3) Pola Kepemimpinan

Menurut Rivai (2010:2) kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

4) Pola kerja sama

Menurut Cokroaminoto (2015) pola kerjasama merupakan bentuk hubungan antara karyawan dalam perusahaan yang memungkinkan seseorang dapat memperoleh dan memberikan respon terhadap suatu tugas.

5) Budaya Organisasi

Menurut Mangkunegara (2010:113) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau system keyakinan nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggotanya untuk mengetahui masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

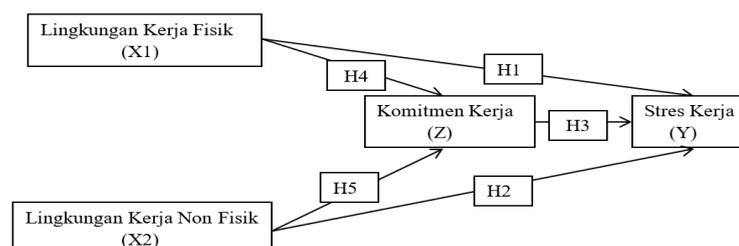
2.3. Pengertian Komitmen Kerja

Komitmen organisasional menurut Ivancevich (2007:234) adalah perasaan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut dapat diidentifikasi bahwa komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap yaitu, rasa identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi, dan perasaan setia terhadap organisasi. Bukti penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya komitmen organisasional dapat mengurangi efektivitas organisasi

2.4. Pengertian Stres Kerja

Hasibuan (2013:204) mendefinisikan stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang. hasilnya stres kerja yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Hasibuan (2014:204) menyatakan orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

2.5. Kerangka Konseptual / Kerangka Berfikir



III. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012:11). Variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2), Komitmen Kerja (Z), dan Stres Kerja (Y).

3.2. Populasi & Sampel

Menurut Kuncoro (kUNCORO, 2018)

(2009:118) Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian.

Populasi penelitian ini adalah karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota berjumlah 116 orang karyawan. Penentuan jumlah sampel dapat dihitung dari populasi tertentu yang sudah diketahui jumlahnya sebesar 54 orang

3.3. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan 2 metode :

a. Wawancara

Pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada responden yakni karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.

b. Kuesioner

Yaitu dengan memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota, tentang persepsi mengenai faktor lingkungan fisik, lingkungan non fisik, komitmen kerja serta stres kerja pada karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.

IV. ANALISIS & PEMBAHASAN

4.1. Pengujian hipotesis

4.1.1. Uji Validitas

Menurut Situmorang dan Lufti (2012:76) Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu alat pengukur dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai r tabel, jika r hitung $>$ dari r tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

4.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus α .

4.1.3. Uji Asumsi Klasik

Menurut Situmorang dan Lufti (2012:114) uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square (OLS)*

4.1.4. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal". (Situmorang dan Lufti, 2012:100).

4.1.5. Uji Heteroskedastisitas

“Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Jika varians sama, dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastisitas. Sedangkan jika varians tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas”. (Situmorang dan Lufti, 2012:108).

4.1.6. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam regresi.

4.2. PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) serta komitmen kerja (Z) mempengaruhi stres kerja (Y) sebesar 38,9%. Sedangkan faktor lain di luar obyek penelitian yang berpengaruh sebesar 61,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) serta komitmen kerja (Z) memiliki peran yang tidak erat dalam meningkatkan stress kerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.

Berikut merupakan pembahasan pengaruh setiap variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) serta komitmen kerja (Z) terhadap variabel dependen yakni stres kerja (Y) Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.

4.2.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Stres Kerja

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan lingkungan kerja fisik memiliki nilai Koefisien regresi sebesar $-0,227$ dengan nilai probabilitas (*Sig.*) $0,202$ yang lebih besar dari $0,05$ dengan demikian lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan dan memiliki korelasi negatif terhadap stress kerja. Maka peningkatan lingkungan kerja fisik seperti penerangan (cahaya ruangan dan tingkat kecerahan), sirkulasi udara (tingkat polusi udara dan tingkat kesegaran udara), tata warna (warna dinding dan kesesuaian warna ruangan), suara/musik (polusi suara dan tingkat kebisingan), kebersihan (konsistensi kebersihan dan peralatan kebersihan) serta keamanan (penjagaan keamanan dan jumlah penjaga) mampu menurunkan stress kerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota. **Setiawan** (Setiawan, 2018)

4.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik terhadap Stres Kerja

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan lingkungan kerja non fisik memiliki nilai Koefisien regresi sebesar $0,448$ dengan nilai probabilitas (*Sig.*) $0,001$ yang lebih kecil dari $0,05$ dengan demikian lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan dan memiliki korelasi positif terhadap stress kerja. Maka peningkatan lingkungan kerja non fisik seperti struktur tugas (pembagian tugas dan tanggung jawab tugas), desain pekerjaan (penetapan pekerjaan dan tingkat kesulitan pekerjaan), pola kepemimpinan (interaksi dengan bawahan dan pengambilan keputusan), pola kerjasama (diskusi pekerjaan dan sikap rekan kerja) serta budaya organisasi (kebijaksanaan organisasi dan peraturan pekerjaan) mampu meningkatkan stress kerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.

4.2.3. Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Stres Kerja

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan komitmen kerja memiliki nilai Koefisien regresi sebesar $0,408$ dengan nilai probabilitas (*Sig.*) $0,006$ yang lebih kecil dari $0,05$ dengan demikian komitmen kerja berpengaruh signifikan dan memiliki korelasi positif terhadap stress kerja. Maka peningkatan komitmen kerja seperti kenyamanan dalam

pekerjaan, ikatan pekerjaan, jaminan pekerjaan, tunjangan pekerjaan, kontribusi terhadap pekerjaan dan loyalitas karyawan mampu meningkatkan stress kerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.

4.3.1. Uji Reliabilitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Z	Y
N		54	54	54	54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	52,0370	46,7222	22,0000	50,5000
	Std. Deviation	3,58173	5,00723	4,50576	4,94403
Most Extreme Differences	Absolute	,134	,082	,127	,151
	Positive	,134	,077	,118	,068
	Negative	-,093	-,082	-,127	-,151
Test Statistic		,134	,082	,127	,151
Asymp. Sig. (2-tailed)		,067 ^c	,200 ^{c,d}	,079 ^c	,103 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Analisis Korelasi

Correlations

		X1	X2	Z	Y
X1	Pearson Correlation	1	-,377**	-,437**	-,336*
	Sig. (2-tailed)		,005	,001	,013
	N	54	54	54	54
X2	Pearson Correlation	-,377**	1	,440**	,516**
	Sig. (2-tailed)	,005		,001	,000
	N	54	54	54	54
Z	Pearson Correlation	-,437**	,440**	1	,540**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001		,000
	N	54	54	54	54
Y	Pearson Correlation	-,336*	,516**	,540**	1
	Sig. (2-tailed)	,013	,000	,000	
	N	54	54	54	54

- ** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
- * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Model Regresi I

Model Summary

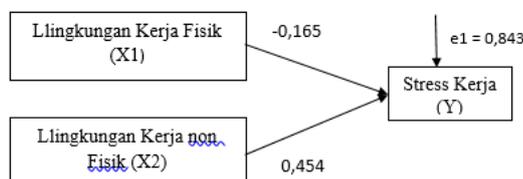
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,538 ^a	,289	,261	4,24954

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41,401	12,624		3,279	,002
	X1	-,227	,176	-,165	-1,291	,202
	X2	,448	,126	,454	3,558	,001

a. Dependent Variable: Y



Model Regresi II

Model Summary

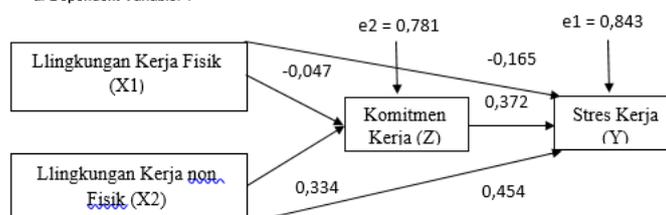
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,624 ^a	,389	,352	3,97950

a. Predictors: (Constant), Z, X1, X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,471	12,538		2,350	,023
	X1	-,065	,174	-,047	-,372	,712
	X2	,330	,125	,334	2,643	,011
	Z	,408	,143	,372	2,856	,006

a. Dependent Variable: Y



V. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada Bab IV, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Stres Kerja (Y) tidak memiliki pengaruh yang signifikan dan memiliki korelasi negatif terhadap stress kerja dengan nilai Koefisien regresi sebesar $-0,227$. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa peningkatan lingkungan kerja fisik seperti penerangan (cahaya ruangan dan tingkat kecerahan), sirkulasi udara (tingkat polusi udara dan tingkat kesegaran udara), tata warna (warna dinding dan kesesuaian warna ruangan), suara/musik (polusi suara dan tingkat kebisingan), kebersihan (konsistensi kebersihan dan peralatan kebersihan) serta keamanan (penjagaan keamanan dan jumlah penjaga) mampu menurunkan stress kerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Stres Kerja (Y) memiliki pengaruh yang signifikan dan memiliki korelasi positif terhadap stress kerja dengan nilai Koefisien regresi sebesar $0,448$. Dari hasil tersebut bahwa peningkatan lingkungan kerja non fisik seperti struktur tugas (pembagian tugas dan tanggung jawab tugas), desain pekerjaan (penetapan pekerjaan dan tingkat kesulitan pekerjaan), pola kepemimpinan (interaksi dengan bawahan dan pengambilan keputusan), pola kerjasama (diskusi pekerjaan dan sikap rekan kerja) serta budaya organisasi (kebijaksanaan organisasi dan peraturan pekerjaan) mampu meningkatkan stress kerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.

3. Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan memiliki korelasi positif dengan nilai Koefisien regresi sebesar $0,408$. Maka dari itu peningkatan komitmen kerja seperti kenyamanan dalam pekerjaan, ikatan pekerjaan, jaminan pekerjaan, tunjangan pekerjaan, kontribusi terhadap pekerjaan dan loyalitas karyawan mampu meningkatkan stress kerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.

5.2. Saran

1. Lingkungan Kerja Fisik pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota sebaiknya perusahaan disarankan untuk lebih memaksimalkan faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik misalkan pada pewarnaan dan pencahayaan, agar karyawan lebih merasa nyaman berada dalam lingkungan kantor.
2. Perusahaan melakukan penilaian kesehatan karyawan lebih lanjut khususnya stres kerja agar perusahaan dapat melihat kondisi karyawan tersebut untuk menghindari adanya dampak-dampak dari stres kerja yang tidak diinginkan.
3. Lingkungan Kerja Non Fisik pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota sebaiknya mampu menjaga kestabilan pada lingkungan kerja non fisik sehingga karyawan tidak mengalami stress kerja yang secara langsung mampu mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A . Anwar Prabu Mangkunegara, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Analisa, Lucky Wulan, 2011. “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)”, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Arep dan Tanjung, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPEC, Yogyakarta.
- Eka S, Dwi Silvia, Bambang Swasto Sunuharyo dan Hamidah Nayati Utami, 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang), **Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)**, Vol. 40, No. 1, Hal. 76-85.
- Gibson, *et al*, 2009. *Organisasi*, Edisi ke lima, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit: BPFE, Yogyakarta.
- Ivancevich, J. M., Robert, K., Michel T. M., 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jilid 1, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Joseph, Intan, 2016. Analysis The Influence Of Physical Work Environment And Non-Physical Work Environment On Employee Productivity In General Hospital GMIM Kalooran Amurang South Minahasa Regency, **Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi**, Volume 16, No. 04, Hal. 407-420.
- McGuire, David, dan Lauren McLaren, 2009. The Impact of Physical Environment on Employee Commitment in Call Centres: The Mediating Role of Employee Well-Being, **Team Performance Management**, Vol. 15, No. ½, p. 35-48.
- Munandar, Ashar Sunyoto, 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Universitas Indonesia (UI Press), Jakarta.
- Narimawati, Umi, Sri Dewi Anggadini dan Lina Ismawati, 2010. *Penulisan Karya Ilmiah : Panduan Awal menyusun Skripsi dan Tugas Akhir Aplikasi Pada Fakultas Ekonomi UNIKOM*, Penerbit Genesis, Bekasi.
- Nuraini, T, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam, Pekanbaru.
- N Setiawan, Isa Indrawan, E Wakhyuni, 2018 , *Human Resources Development*, CV. Manhaji

- Prasasti, Vivin Tri dan Ahyar Yuniawan, 2017. Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening, **Diponegoro Journal Of Management**, Volume 6, Nomor 1, Hal. 1-14.
- Prasetya, Yosep Budi, 2009. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Tingkat Stres dan Kejenuhan Karyawan, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- Rahayu, Yulia Febriani, 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PJ. Muria Jaya Kudus, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi, Universitas Muris Kudus, Kudus.

Jurnal

- N Setiawan (2017)** Pengaruh Performance, Orientasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Gudang Garam Tbk. Cabang Medan
- N Setiawan (2018)** Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan