

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DISIPLIN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA

Kokoh Iman Suratno¹⁾, Mahben Jalil²⁾, Deddy Prihadi³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasakti Tegal

* E-mail Korespondensi: kterpercaya@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 01-11-2022

Revision: 30-11-2022

Published: 30-11-2022

DOI Article:

10.24905/mlt.v3i2.52

A B S T R A K

Kualitas sumber daya manusia menentukan kinerja perusahaan yang didukung oleh tenaga kerjanya, karena kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam waktu tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja tenaga alih daya adalah lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja dan stress kerja. Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja tenaga alih daya PT. KA Properti Manajemen (KAPM) pada wilayah QC JJ 3D Sindanglaut Daop 3 Cirebon adalah kurangnya kontrol terhadap stress dan lingkungan kerja non fisik yang kondusif serta kedisiplinan karyawan saat bekerja yang belum maksimal. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ni adalah data primer dengan pendekatan kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji method succesive nterval (MSI), uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji determinasi. Hasil penelitian ni menunjukkan lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga alih daya PT. KA Properti Manajemen (KAPM) pada wilayah QC JJ 3D Sindanglaut Daop 3 Cirebon sedangkan stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga alih daya PT. KA Properti Manajemen (KAPM) pada wilayah QC JJ 3D Sindanglaut Daop 3 Cirebon

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja, Stress Kerja, Kinerja

A B S T R A C T

The quality of human resources determines the performance of the company supported by its workforce, because employee performance is the result of work achieved by an individual or group within a certain time. Good performance is optimal performance, namely performance that meets organizational standards and supports the achievement of organizational goals. Several factors that can affect the performance of outsourced workers are non-physical work environment, work discipline and work stress. Problems related to the performance of outsourced workers at PT. KA Properti Manajemen (KAPM) in the QC area JJ 3D Sindanglaut Daop 3 Cirebon are the lack of control over

Acknowledgment

stress and a conducive non-physical work environment and employee discipline while working that is not yet optimal. The research method used in this study is primary data with a quantitative approach. The data analysis methods used are validity test, reliability test, method successive interval (MSI) test, classical assumption test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, t test, F test and determination test. The results of this study indicate that the non-physical work environment and work discipline affect the performance of outsourced workers at PT. KA Property Management (KAPM) in the QC area JJ 3D Sindanglaut Daop 3 Cirebon while work stress does not affect the performance of outsourced workers PT. KA Property Management (KAPM) in the QC area JJ 3D Sindanglaut Daop 3 Cirebon.

Key word: *Non-Physical Work Environment, Work Discipline, Work Stress, Performance*

© 2022 Published by multiplier. Selection and/or peer-review under responsibility of multiplier

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan yang melayani kepentingan publik seperti Badan Usaha Milik Negara (BUMN) maupun Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) menginginkan adanya pencapaian maksimal yang terkait dengan peningkatan hasil kerja demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi salah satu elemen yang penting yang harus diperhatikan yaitu sumber daya manusia. Hal ini karena sumber daya manusia yang melaksanakan dan mengatur serta menjalankan kegiatan organisasi tersebut.

Penggunaan tenaga kerja *outsourcing* (alih daya) di negara-negara maju merupakan kebijakan perusahaan yang wajar dan memang harus dilakukan, karena besarnya perusahaan dan banyaknya jenis pekerjaan yang tentunya membutuhkan banyak jenis keahlian sehingga tidak memungkinkan perusahaan menyediakan tenaga kerja secara keseluruhan

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maka kinerja karyawan dapat diartikan dengan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu.

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan

dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Jika tidak ada lingkungan kerja non fisik yang baik, maka akan berpengaruh terhadap hubungan antar karyawan.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap rendahnya kinerja tenaga alih daya PT. KA Properti Manajemen (KAPM) Wilayah QC JJ 3D Sindanglaut adalah karena tingkat disiplin yang masih relative rendah. Hal ni dapat dilihat dari masalah yang timbul, kemudian kemampuan dan kreatifitas karyawan juga masih relatif rendah.

Tabel 1
Data Absensi Karyawan Bulan Juli - Desember 2020

Bulan	Jumlah karyawan	Hadir	Mangkir	Ijin sakit	Ijin sakit keterangan	Ijin terlambat	Presentase kehadiran
Juli	82	72	1	2	3	4	88%
Agustus	82	73		1	5	3	89%
September	82	75	1	2	1	3	91%
Oktober	82	70		4	3	5	85%
November	82	68	1	1	4	8	83%
Desember	82	67	2	4	5	4	82%

Sumber : Data absensi semester kedua tahun 2020

Dari tabel diatas menunjukkan presentase kehadiran karyawan PT. KA Properti Manajemen (KAPM) pada wilayah QC JJ 3D Sindanglaut Daop 3 Cirebon. Hampir setiap bulan masih ada karyawan yang mangkir atau jin, terlihat angka presentase kehadiran pada bulan Juli sampai Desember 2020 mengalami penurunan sebanyak 6%.

Selain tu salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Tingkat stres yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan, kinerja karyawan yang stres pada umumnya akan menurun karena mengalami ketegangan pikiran.

Diketahui permasalahan yang terjadi pada tenaga alih daya PT. KA Properti Manajemen (KAPM) di Wilayah QC JJ 3D Sindanglaut terjadi hubungan yang kurang harmonis antara karyawan dengan atasan maupun karyawan dengan karyawan lainnya, serta masih adanya karyawan yang datang terlambat, keterlambatan kerja disebabkan karena alasan yang tidak jelas dan juga karyawan yang jin sakit tanpa surat dokter berakibat hasil kerja mereka tidak maksimal atau hasil kinerjanya menjadi menurun. Adapun alasan lainnya yaitu stress kerja yang tinggi namun hal ni tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

METODE

Populasi pada penelitian ni adalah seluruh tenaga alih daya sebanyak 82 responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ni adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, sehingga sampel pada penelitian ni sebanyak 82 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ni adalah menyebarkan kuesioner atau angket yang diberikan kepada responden, sehingga jawaban yang diberikan oleh responden kemudian di beri skor dengan mengaju pada skala *likert*. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ni adalah uji *method succesive nterval (MSI)*, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, uji determinasi, uji t dan uji f.

HASIL

Pengujian Normalitas Data

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Butir Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Variabel Lingkungan Non Fisik			
Pernyataan 1	0,841	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,848	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,631	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,667	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,715	0,361	Valid
Variabel Disiplin Kerja			
Pernyataan 1	0,521	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,815	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,855	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,904	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,883	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,848	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,942	0,361	Valid
Pernyataan 8	0,772	0,361	Valid
Pernyataan 9	0,623	0,361	Valid
Variabel Stress Kerja			
Pernyataan 1	0,630	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,835	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,845	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,833	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,812	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,843	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,679	0,361	Valid
Variabel Kinerja			

Butir Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,714	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,716	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,889	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,843	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,901	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,803	0,361	Valid

Sumber : Data Olah SPSS, 2021

Dari seluruh tem pernyataan masing-masing variabel dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,787	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja	0,923	0,70	Reliabel
Stress Kerja	0,896	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,884	0,70	Reliabel

Sumber : Olah Data SPSS, 2021

Dari masing-masing variabel menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,70 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolineritas

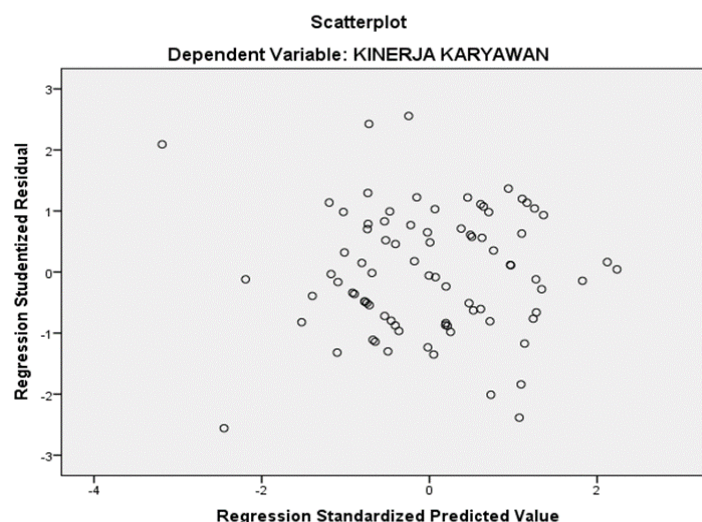
Tabel 4. Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a			
	Model	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance VIF
	(Constant)	.005	
1	Lingkungan Kerja Non Fisik	.000	.983 1.018
	Disiplin Kerja	.002	.969 1.032
	Stress Kerja	.015	.985 1.015

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik plot uji heteroskedastisitas, terlihat titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan pada pengujian ni tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas *Kolmogrov-Smirnor*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Studentized Deleted Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0006115
	Std. Deviation	1.02542100
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.055
	Negative	-.050
Test Statistic		.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan kolmogorov smirnov, didapatkan hasil bahwa nilai asymp. sig yang didapat yaitu 0.200 lebih besar dibandingkan dengan nilai alpha yaitu 0.05. sehingga dapat diambil simpulan bahwa data terdistribusi normal.

Analisis Uji Regresi Linier Sederhana**Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja Non Fisik (X₁)**

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.530	1.470		6.481	.000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.650	.087	.643	7.516	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil output pengolahan data diatas pada kolom *Unstandardized Coefficiens* tertera nilai *constant* sebesar 9,530, koefisien lingkungan kerja non fisik 0,650, dengan demikian dapat ditulis persamaan regresi sederhana menjadi bentuk persamaannya ($Y = 9,530 + 0,650 X_1$)

Hasil uji analisis linier sederhana X₂**Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja (X₂)**

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.717	2.618		4.858	.000
	Disiplin Kerja	.278	.094	.313	2.944	.004

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil output pengolahan data diatas pada kolom *Unstandardized Coefficiens* tertera nilai *constant* sebesar 12,717, koefisien disiplin kerja 0,278, dengan demikian dapat ditulis persamaan regresi sederhana menjadi bentuk persamaannya ($Y = 12,717 + 0,278 X_2$)

Hasil uji analisis linier sederhana X₃**Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Stress Kerja (X₃)**

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.454	2.000		11.727	.000
	Stress Kerja	-.156	.099	-.174	-1.584	.117

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil output pengolahan data diatas pada kolom *Unstandardized Coefficients* tertera nilai *constant*a sebesar 23,454, koefesien stress kerja -0,156, dengan demikian dapat ditulis persamaan regresi sederhana menjadi bentuk persamaannya ($Y = 23,454 - 0,156 X_3$)

Analisis Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.390	2.555		2.892	.005
1 Lingkungan Kerja Non Fisik	.615	.081	.608	7.585	.000
Disiplin Kerja	.229	.072	.258	3.195	.002
Stress Kerja	-.179	.072	-.200	-2.500	.015

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil output pengolahan data diatas pada kolom *Unstandardized Coefficients* tertera nilai *constant* (a) sebesar 7,390, koefesien lingkungan kerja non fisik (X1) sebesar 0,615, koefesien disiplin kerja (X2) sebesar 0,229 dan koefesien stress kerja (X3) sebesar -0,179 dengan demikian dapat ditulis persamaan regresi menjadi bentuk persamaannya ($Y = 7,390 + 0,615X_1 + 0,229X_2 - 0,179X_3 + e$)

Uji Koefesien Determinasi

Tabel 10. Uji Koefesien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.507	.488	2.53998

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja

Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan pada tabel diatas, didapat nilai koefesien determinasi sebesar 0,488 atau 48,8%. Hal ni menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja dan stress kerja sebesar 48,8%. Sedangkan sisanya 51,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

Uji Hipotesis t (Parsial)**Tabel 11. Uji Hipotesis t**

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	7.390	2.555		2.892	.005
1	Lingkungan Kerja Non Fisik	.615	.081	.608	7.585	.000
	Disiplin Kerja	.229	.072	.258	3.195	.002
	Stress Kerja	-.179	.072	-.200	-2.500	.015

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel diatas diperoleh kesimpulan H_1 , H_2 , dan H_3 sebagai berikut :

1) Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja (H_1)

Nilai t hitung variabel lingkungan kerja non fisik adalah 7,585 dan nilai t tabel 1,991 maka ($7,585 > 1,991$) sehingga dapat di simpulkan bahwa H_1 diterima atau H_0 ditolak maka variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan sigifikan ($0,000 < 0,05$).

2) Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (H_2)

Nilai t hitung variabel disiplin kerja adalah 3,195 dan nilai t tabel 1,991 maka ($3,195 > 1,991$) sehingga dapat di simpulkan bahwa H_2 diterima atau H_0 ditolak maka variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan sigifikan ($0,002 < 0,05$).

3) Variabel Stress Kerja Terhadap Kinerja (H_3)

Nilai t hitung variabel stress kerja adalah -2,500 dan nilai t tabel 1,991 maka ($-2,500 < 1,991$) sehingga dapat di simpulkan bahwa H_3 ditolak atau H_0 diterima maka variabel stress kerja tidak berpengaruh positif dan sigifikan ($0,015 < 0,05$).

Uji Hipotesis F (Simultan)**Tabel 12. Uji Hipotesis F**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	517.475	3	172.492	26.737	.000 ^b
	Residual	503.219	78	6.452		
	Total	1020.693	81			

Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil uji F diperoleh hasil nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H4 bahwa lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja dan stress kerja secara bersama-sama terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji statistik t (parsial) yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan diperolehnya nilai t hitung variabel lingkungan kerja non fisik adalah 7,585 dan nilai t tabel 1,991 maka ($7,585 > 1,991$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan ($0,000 < 0,05$).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji statistik t (parsial) yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan diperolehnya hasil nilai t hitung variabel disiplin kerja adalah 3,195 dan nilai t tabel 1,991 maka ($3,195 > 1,991$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan ($0,002 < 0,05$), artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan..

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji statistik t (parsial) yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel stress kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan diperolehnya hasil nilai t hitung variabel stress kerja adalah -2,500 dan nilai t tabel 1,991 maka ($-2,500 < 1,991$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan ($0,015 < 0,05$), artinya stress kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji statistik F (simultan) yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan diperolehnya hasil dari hipotesis

uji F nilai signifikansi F hitung yaitu $0,000 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja dan stress kerja memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 48,8%. Sedangkan sisanya 51,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Besarnya *Adjusted R Square* membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja dan stress kerja mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga alih daya, disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga alih daya, stress kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga alih daya, serta lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja tenaga alih daya PT. KA Properti Manajemen pada wilayah QC JJ 3D Sindanglaut Daop 3 Cirebon

DAFTAR PUSTAKA

- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Indonesia Publishing.
- Mutiara, S., Agung, S., & Suryana, U. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indoensia (persero) daerah Operasi 1 Jakarta. *Inovator*, 5(2), 25-50. <https://doi.org/10.32832/inovator.v5i2.633>
- Permadi, I. (2017). Pengaruh Lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pada cv alam hijau sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 3(1), 24-31.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.26576>
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.
- Sofi'i, I. (2020). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Penerbit Adab.
- Sondang, P. S. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiarto, M., Waskito, J., & Jalil, M. (2019). Pengaruh Implementasi Knowledge Management dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asaputex Jaya Kota Tegal. *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 11(2), 144-157. <https://doi.org/10.24905/permana.v11i2.45>

- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 419.
- 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. <https://doi.org/10.32832/manager.v5i3.7764>
- Widianingrum, A., & Djastuti, I. (2016). *Pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasional IV Semarang)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).