SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: p-ISSN 2615-3009
Economic, Accounting, Management and Business e-ISSN 2621-3389
Vol. 9, No. 2, April 2026

Lingkungan Kerja pada PT. Anugrah Wijaya Maskot

Alfin Adam[1], Tini Kartini[2]
Universitas Djuanda, Indonesia
alfinadam110604@gmail.com
Email korespondensi: tini.kartini@unida.ac.id

Submitted: 13th January 2026 | **Edited**: 18th February 2026 | **Issued**: 01st April 2026

Cited on: Adam, A., & Kartini, T. (2026). Lingkungan Kerja pada PT. Anugrah Wijaya Maskot. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 9*(2), 482-489.

ABSTRACT

The work environment plays a strategic role in supporting employee effectiveness and organizational sustainability, particularly in creative industry enterprises. This study addresses the main problem of suboptimal work environment conditions at PT Anugrah Wijaya Maskot, which are suspected to affect employee performance and the stability of company revenue. The purpose of this research is to analyze the physical and non-physical work environment conditions and their implications for employee work effectiveness. This study employed a descriptive qualitative approach. Data were collected through direct observation, in-depth interviews, discussions with company personnel, and analysis of internal company documents during fieldwork activities. The findings reveal that the physical work environment has not been optimally managed, especially regarding the availability and feasibility of production facilities, temperature control, and air circulation, which tend to reduce employee comfort and work concentration. Conversely, the non-physical work environment shows relatively favorable conditions, characterized by harmonious working relationships, effective communication, and a supportive social climate among employees. This imbalance between physical and non-physical work environment aspects contributes to fluctuations in operational performance, as reflected in the company's revenue achievement throughout 2024. These findings highlight the importance of integrated work environment management as a strategic effort to enhance employee productivity and support sustainable organizational performance.

Keywords: Work Environment, Work Facilities, Employee Performance, Creative Industry, Company Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan menjaga keberlanjutan usaha. Keunggulan kompetitif perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan modal, tetapi sangat bergantung pada kualitas individu yang menjalankan proses kerja sehari-hari. Dalam konteks ini, sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai pelaksana teknis semata, melainkan sebagai faktor kunci yang berperan dalam menggerakkan, mengarahkan, dan mengendalikan aktivitas organisasi secara efektif (Rahardjo, 2022). Pengelolaan sumber daya manusia yang terencana dan sistematis menjadi prasyarat penting bagi organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing, khususnya di tengah dinamika lingkungan bisnis yang terus berubah.

Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi di sekitar karyawan yang memengaruhi pelaksanaan tugas, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa aman, nyaman, dan mendukung konsentrasi kerja, sehingga karyawan mampu menjalankan pekerjaannya secara optimal (Sedarmayanti, 2020). Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai berpotensi menurunkan motivasi, meningkatkan kelelahan kerja, serta menghambat efektivitas dan efisiensi proses operasional perusahaan (Qomariah, 2020).

Lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, suhu ruangan, sirkulasi udara, kebersihan, tingkat kebisingan, keamanan, serta kelayakan fasilitas kerja. Kondisi fisik yang tidak sesuai dengan kebutuhan kerja dapat berdampak langsung pada kenyamanan dan kesehatan karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas kerja. Di sisi lain, lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan hubungan sosial, pola komunikasi, serta iklim kerja yang terbentuk di dalam organisasi. Hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang terbuka akan mendorong kerja sama tim, meningkatkan semangat kerja, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif (Busro, 2019; Khaeruman et al., 2021).

PT Anugrah Wijaya Maskot merupakan perusahaan yang bergerak di sektor industri kreatif dengan fokus pada produksi boneka dan maskot sesuai pesanan. Sebagai usaha yang mengandalkan keterampilan dan ketelitian tenaga kerja, keberhasilan operasional perusahaan sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Namun demikian, data pendapatan perusahaan selama tahun 2024 menunjukkan adanya fluktuasi pencapaian target bulanan. Dari target pendapatan sebesar Rp100.000.000 per bulan, realisasi rata-rata tahunan hanya mencapai sekitar 92 persen. Kondisi ini mengindikasikan bahwa perusahaan belum mampu menjaga stabilitas kinerja operasional secara konsisten.

Selain itu, hasil inventarisasi fasilitas kerja menunjukkan bahwa sebagian sarana produksi dan pendukung kerja berada dalam kondisi tidak layak. Beberapa fasilitas utama, seperti mesin jahit, komputer operasional, mesin cetak desain, meja kerja produksi, serta pendingin ruangan, mengalami tingkat kerusakan yang cukup tinggi. Ketidaksesuaian antara kebutuhan operasional dan kondisi aktual fasilitas kerja tersebut berpotensi menghambat kelancaran proses produksi, meningkatkan beban kerja karyawan, serta menurunkan efektivitas kerja secara keseluruhan. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki peran penting dalam mendukung kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan (Silaen et al., 2022).

Meskipun demikian, berdasarkan pengamatan awal, lingkungan kerja nonfisik di PT Anugrah Wijaya Maskot cenderung menunjukkan kondisi yang relatif kondusif, ditandai dengan hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang cukup baik antarpegawai. Perbedaan kondisi antara lingkungan kerja fisik dan nonfisik tersebut menarik untuk dikaji lebih lanjut, terutama terkait implikasinya terhadap efektivitas kerja karyawan dan stabilitas kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kondisi lingkungan kerja fisik dan nonfisik di PT Anugrah Wijaya Maskot serta mengkaji implikasinya terhadap efektivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merancang perbaikan lingkungan kerja secara berkelanjutan, serta memperkaya kajian empiris di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor industri kreatif skala usaha kecil dan menengah.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pendekatan strategis dalam mengelola individu yang terlibat di dalam organisasi agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. MSDM tidak hanya berfokus pada aspek administratif ketenagakerjaan, tetapi juga mencakup upaya perencanaan, pengembangan, dan pemeliharaan potensi manusia secara berkelanjutan. Menurut Hasibuan (2020), MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

Sejalan dengan pandangan tersebut, Mangkunegara (2020) menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia harus diarahkan pada peningkatan kualitas kerja, sikap profesional, serta kemampuan adaptasi karyawan terhadap perubahan lingkungan kerja. Dalam konteks organisasi modern, MSDM dipandang sebagai sistem terintegrasi yang menghubungkan kebutuhan organisasi dengan kepentingan individu karyawan, sehingga tercipta keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan kerja (Sutrisno, 2021).

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi MSDM merupakan rangkaian aktivitas yang dirancang untuk memastikan bahwa sumber daya manusia dikelola secara sistematis dan berorientasi pada kinerja. Menurut Handoko (2019), fungsi MSDM meliputi perencanaan tenaga kerja, pengorganisasian, pengarahan, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan, serta pengawasan terhadap tenaga kerja. Fungsi-fungsi tersebut saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain.

Pelaksanaan fungsi MSDM yang efektif akan menciptakan struktur kerja yang jelas, pembagian tugas yang proporsional, serta iklim kerja yang kondusif. Apabila fungsi ini tidak berjalan optimal, maka akan muncul berbagai permasalahan organisasi, seperti rendahnya motivasi kerja, menurunnya kinerja karyawan, serta tidak tercapainya target perusahaan secara konsisten (Priansa, 2020). Oleh karena itu, keberhasilan MSDM sangat ditentukan oleh kemampuan manajemen dalam menyelaraskan fungsi-fungsi tersebut dengan kondisi lingkungan kerja yang ada.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu elemen penting dalam sistem MSDM karena berpengaruh langsung terhadap kenyamanan, perilaku, dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan kondisi yang melingkupi karyawan saat melakukan aktivitas kerja, baik yang bersifat fisik maupun psikologis. Menurut Nitisemito (2019), lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang mampu memberikan rasa aman, nyaman, dan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif.

Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya berfungsi sebagai sarana pendukung aktivitas kerja, tetapi juga sebagai faktor penentu terciptanya kepuasan dan keterlibatan karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan kerja dapat memicu stres, kelelahan, serta menurunkan konsentrasi dan kualitas hasil kerja (Wibowo, 2021).

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup berbagai aspek yang dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, seperti pencahayaan, suhu ruangan, sirkulasi udara, kebersihan, tingkat kebisingan, keamanan, serta kelayakan fasilitas kerja. Menurut Sunyoto (2020),

lingkungan kerja fisik yang tidak memadai dapat menghambat kelancaran proses kerja dan menurunkan produktivitas karyawan.

Fasilitas kerja yang rusak atau tidak sesuai dengan kebutuhan operasional akan meningkatkan beban kerja, memperlambat proses produksi, serta menurunkan efektivitas kerja. Oleh karena itu, penyediaan dan pemeliharaan fasilitas kerja yang layak menjadi tanggung jawab manajemen sebagai bagian dari upaya menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan (Kasmir, 2022).

Lingkungan Kerja Nonfisik

Selain aspek fisik, lingkungan kerja nonfisik juga memiliki peran penting dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan hubungan sosial antarpegawai, pola komunikasi, gaya kepemimpinan, serta iklim psikologis yang terbentuk dalam organisasi. Menurut Rivai dan Sagala (2019), hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang efektif akan menciptakan suasana kerja yang positif dan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Lingkungan kerja nonfisik yang kondusif mampu menjadi penyeimbang ketika kondisi fisik belum sepenuhnya optimal. Dukungan sosial, rasa kebersamaan, serta kejelasan komunikasi dapat membantu karyawan tetap bekerja secara produktif meskipun menghadapi keterbatasan sarana kerja (Robbins & Judge, 2022).

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan meningkatkan motivasi, fokus, serta efisiensi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian kinerja individu maupun organisasi. Menurut Sinambela (2021), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Ketidakseimbangan antara lingkungan kerja fisik dan nonfisik dapat menimbulkan penurunan efektivitas kerja. Lingkungan kerja nonfisik yang baik tidak akan mampu memberikan hasil maksimal apabila tidak didukung oleh fasilitas kerja yang memadai. Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja secara terpadu menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan stabilitas kinerja perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai kondisi lingkungan kerja serta implikasinya terhadap efektivitas kerja karyawan di PT Anugrah Wijaya Maskot. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini tidak diarahkan untuk menguji hipotesis atau melakukan pengukuran statistik, melainkan untuk menggambarkan fenomena secara komprehensif berdasarkan kondisi nyata yang terjadi di lapangan. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menangkap makna, persepsi, serta dinamika yang berkembang dalam lingkungan kerja perusahaan secara kontekstual (Creswell & Poth, 2019).

Objek penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik dan nonfisik pada PT Anugrah Wijaya Maskot, sedangkan subjek penelitian meliputi pimpinan perusahaan, karyawan bagian produksi, serta staf administrasi yang terlibat langsung dalam aktivitas operasional. Pemilihan informan dilakukan secara purposive dengan mempertimbangkan keterlibatan, pengalaman kerja, serta pemahaman informan terhadap kondisi lingkungan kerja perusahaan. Penelitian dilaksanakan selama kegiatan Kuliah Kerja Lapangan yang berlangsung kurang lebih dua bulan, sehingga peneliti memiliki kesempatan untuk

melakukan pengamatan secara berulang dan berkesinambungan terhadap aktivitas kerja sehari-hari.

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik, yaitu observasi, wawancara, diskusi, dan analisis dokumen. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung kondisi fasilitas kerja, tata ruang, proses produksi, serta interaksi antarpegawai. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur kepada informan terpilih guna memperoleh informasi mendalam terkait persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Diskusi dilakukan sebagai sarana klarifikasi dan pendalaman informasi, sedangkan analisis dokumen meliputi penelaahan data pendapatan perusahaan, inventaris fasilitas kerja, serta dokumen internal lain yang relevan dengan penelitian (Sugiyono, 2020).

Teknik analisis data dalam penelitian ini mengikuti tahapan analisis kualitatif yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data yang diperoleh dari berbagai sumber terlebih dahulu diseleksi dan dikelompokkan sesuai fokus penelitian, kemudian disajikan dalam bentuk narasi deskriptif dan tabel pendukung untuk memudahkan pemahaman. Tahap akhir dilakukan dengan menarik kesimpulan berdasarkan pola dan hubungan antar temuan yang muncul dari hasil analisis data lapangan (Miles, Huberman, & Saldaña, 2020).

Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi, baik triangulasi sumber maupun triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari pimpinan dan karyawan, sedangkan triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil observasi, wawancara, dan analisis dokumen. Selain itu, peneliti juga melakukan pengecekan ulang data dan hasil interpretasi melalui diskusi dengan informan guna memastikan bahwa temuan penelitian sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Dengan demikian, data yang dihasilkan diharapkan memiliki tingkat kredibilitas dan keandalan yang memadai (Moleong, 2021).

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di PT Anugrah Wijaya Maskot belum sepenuhnya mendukung efektivitas kerja karyawan secara optimal, terutama ditinjau dari aspek lingkungan kerja fisik. Berdasarkan hasil observasi dan analisis data fasilitas kerja, diketahui bahwa dari total 46 unit fasilitas operasional, hanya 30 unit yang berada dalam kondisi baik, sementara 13 unit lainnya tergolong tidak layak digunakan. Rata-rata tingkat kerusakan fasilitas mencapai sekitar 30 persen, yang mencerminkan adanya ketidaksesuaian antara kebutuhan operasional dan kondisi aktual sarana kerja. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Putra dan Wahyuni (2020) yang menyatakan bahwa keterbatasan fasilitas kerja dapat menghambat kelancaran aktivitas operasional dan menurunkan produktivitas karyawan secara signifikan.

Fasilitas yang memiliki tingkat ketidaklayakan tertinggi merupakan fasilitas utama yang berkaitan langsung dengan proses produksi, seperti mesin jahit, mesin cetak desain, komputer operasional, meja cutting, meja finishing, serta pendingin ruangan. Kondisi tersebut berdampak pada efisiensi waktu kerja dan meningkatkan beban fisik karyawan, khususnya pada bagian produksi. Penelitian oleh Rahmawati dan Nugroho (2021) menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang tidak memadai berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja karena memperlambat proses penyelesaian tugas dan meningkatkan potensi kesalahan kerja. Dengan demikian, hasil empiris penelitian ini memperkuat temuan penelitian terdahulu yang menegaskan pentingnya dukungan lingkungan kerja fisik dalam menunjang kinerja karyawan.

Selain fasilitas kerja, hasil observasi juga menunjukkan bahwa pengaturan suhu ruangan dan sirkulasi udara belum berjalan optimal. Keterbatasan pendingin ruangan serta ventilasi udara menyebabkan kondisi ruang kerja terasa panas, terutama pada area produksi, sehingga menurunkan kenyamanan dan konsentrasi karyawan. Kondisi ini berpotensi memicu kelelahan kerja yang berdampak pada penurunan kualitas hasil produksi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sari, Hidayat, dan Prasetyo (2022) yang menyatakan bahwa suhu dan ventilasi kerja yang tidak sesuai standar berpengaruh terhadap kondisi fisik dan psikologis pekerja, yang selanjutnya berdampak pada penurunan kinerja kerja.

Di sisi lain, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja nonfisik di PT Anugrah Wijaya Maskot berada dalam kondisi yang relatif kondusif. Hubungan kerja antarpegawai terjalin secara harmonis, komunikasi antara karyawan dan pimpinan berlangsung cukup terbuka, serta terdapat rasa kebersamaan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini menjadi faktor pendukung yang membantu karyawan tetap menjalankan tugas secara optimal meskipun menghadapi keterbatasan fasilitas kerja. Temuan ini selaras dengan penelitian Pratama dan Setiawan (2020) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja nonfisik yang positif, ditandai dengan hubungan sosial yang baik dan komunikasi efektif, mampu meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Kondisi lingkungan kerja fisik dan nonfisik tersebut tercermin pada capaian pendapatan perusahaan selama tahun 2024 yang menunjukkan fluktuasi pencapaian target bulanan. Rata-rata realisasi pendapatan hanya mencapai sekitar 92 persen dari target yang ditetapkan, yang mengindikasikan bahwa kinerja operasional perusahaan belum berjalan secara konsisten. Penelitian oleh Lestari dan Handayani (2021) menjelaskan bahwa kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap kinerja organisasi, termasuk pencapaian target dan stabilitas pendapatan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterbatasan lingkungan kerja fisik berkontribusi terhadap fluktuasi kinerja perusahaan, meskipun didukung oleh lingkungan kerja nonfisik yang relatif baik.

Secara keseluruhan, hasil penelitian memperlihatkan adanya ketidakseimbangan antara lingkungan kerja fisik dan nonfisik di PT Anugrah Wijaya Maskot. Lingkungan kerja nonfisik yang kondusif belum diimbangi dengan dukungan fasilitas dan kondisi fisik kerja yang memadai, sehingga efektivitas kerja karyawan belum tercapai secara optimal dan berdampak pada kinerja operasional perusahaan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Dewi dan Arifin (2019) yang menegaskan bahwa pengelolaan lingkungan kerja harus dilakukan secara terpadu, karena kinerja karyawan dipengaruhi secara simultan oleh aspek fisik dan nonfisik. Oleh karena itu, upaya perbaikan lingkungan kerja di PT Anugrah Wijaya Maskot perlu diarahkan pada peningkatan dan pemeliharaan fasilitas produksi, penataan ulang ruang kerja, serta perbaikan sistem ventilasi dan pengaturan suhu ruangan, dengan tetap mempertahankan kondisi lingkungan kerja nonfisik yang telah berjalan baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja di PT Anugrah Wijaya Maskot belum sepenuhnya mendukung efektivitas kerja karyawan secara optimal. Permasalahan utama terletak pada aspek lingkungan kerja fisik, khususnya keterbatasan dan ketidaklayakan sebagian fasilitas kerja, serta pengaturan suhu dan sirkulasi udara yang belum memadai. Kondisi tersebut

berdampak pada kenyamanan kerja, efisiensi proses produksi, dan konsentrasi karyawan dalam menjalankan aktivitas operasional sehari-hari.

Di sisi lain, lingkungan kerja nonfisik menunjukkan kondisi yang relatif kondusif. Hubungan kerja antarpegawai yang harmonis, komunikasi yang cukup terbuka antara karyawan dan pimpinan, serta adanya rasa kebersamaan dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi faktor pendukung yang membantu menjaga stabilitas kinerja karyawan di tengah keterbatasan sarana kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa aspek nonfisik mampu berperan sebagai penyangga kinerja, meskipun belum dapat sepenuhnya mengompensasi kelemahan pada lingkungan kerja fisik.

Ketidakseimbangan antara lingkungan kerja fisik dan nonfisik tersebut berimplikasi pada kinerja operasional perusahaan yang belum stabil, sebagaimana tercermin dalam fluktuasi pencapaian pendapatan selama tahun 2024. Oleh karena itu, peningkatan kinerja perusahaan memerlukan pengelolaan lingkungan kerja yang dilakukan secara terpadu dan berkelanjutan. Upaya perbaikan perlu diarahkan pada pemeliharaan dan peningkatan fasilitas kerja, penataan ulang ruang kerja, serta perbaikan sistem ventilasi dan pengaturan suhu ruangan, dengan tetap mempertahankan iklim kerja nonfisik yang telah berjalan baik. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat pandangan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia, sedangkan secara praktis, hasil penelitian dapat dijadikan bahan evaluasi bagi perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kenyamanan dan produktivitas kerja karyawan secara berkesinambungan.

DAFTAR PUSTAKA

Busro, M. (2019). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2019). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Dewi, R. K., & Arifin, Z. (2019). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 98-107.

Handoko, T. H. (2019). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., & Irawati, L. (2021). *Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia: Konsep dan studi kasus*. Serang: CV AA Rizky.

Lestari, D., & Handayani, R. (2021). Lingkungan kerja dan kinerja organisasi: Peran kinerja karyawan sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 45-56.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Moleong, L. J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Pratama, A. R., & Setiawan, I. (2020). Lingkungan kerja nonfisik dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(3), 210-218.

Putra, R. S., & Wahyuni, S. (2020). Pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 17(1), 63-72.

Qomariah, N. (2020). *Teori dan studi empiris manajemen sumber daya manusia*. Jember: CV Pustaka Abadi.

Rahardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.

Rahmawati, L., & Nugroho, A. (2021). Fasilitas kerja dan efektivitas kerja karyawan pada sektor industri kreatif. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 134-143.

Sari, M., Hidayat, A., & Prasetyo, E. (2022). Pengaruh suhu dan ventilasi kerja terhadap kelelahan dan kinerja karyawan. *Jurnal Kesehatan Kerja*, 11(1), 25-34.

Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.

Silaen, N. R., Nurlaeli, A., Asir, M., Arta, I. P. S., & Siregar, L. A. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Perspektif, pengembangan, dan perencanaan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.

Suarsa, S. H., Supriyanto, A., & Setiani, T. (2025). *Pengantar manajemen*. Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia.

Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Yetti, F., Pinem, D., & Pusporini, P. (2021). *Manajemen bisnis: Planning, organizing, actuating, controlling*. Jakarta: Prenadamedia Group.