

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA BPR NUSA BANDUNG

Yasmin Tiara Ardany

Fanji Wijaya

Universitas Indonesia Membangun

Email : yasmin18trd@gmail.com, fanji.wijaya@inaba.ac.id

Received : Sept 19th 2023

Revised : Des 17th 2023

Accepted : Jan 30th 2024

ABSTRACT

The research aims to correlate enthusiasm in completing tasks with various aspects, emphasizing top management's role in formulating compensation policies to enhance overall company values. This study focuses on BPR Nusa Bandung, a financial service institution offering loans to its clients. Through a preliminary survey, observations revealed discomfort among employees, including instances of misappropriation of funds for personal gain. The study's objectives include understanding employee motivation, assessing the non-physical work environment, examining compensation structures, and investigating the combined influence of the non-physical work environment and compensation on employee motivation at BPR Nusa Bandung. Employing a quantitative approach, data was collected using questionnaires and direct observations from 45 employees through a census sampling method. The analysis indicated a significant impact of non-physical work environment and compensation on employee motivation, with a 51% influence collectively. The study contributes insights into the interplay of these factors within the context of BPR Nusa Bandung, emphasizing the importance of addressing the work environment's physical and non-physical aspects to enhance employee motivation.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi dan Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Pekembangan perusahaan di masa teknologi informasi penting dalam memperhatikan pengelolaan tenaga kerja yang lebih memiliki teknik yang baik dalam menyelesaikan setiap tugas dan memiliki kemampuan serta keterampilan yang baik dari setiap penerapan kegiatan kerja yang dilakukan baik secara *soft skill* maupun *hard skill*, perusahaan harus mampu memberikan pengarahan pada aktivitas kerja yang dilakukan kepada karyawan, setiap karyawan harus diberikan pemahaman dan kepekaan dari atasan apabila ada kendala maupun

keluhan selama melakukan kegiatan kerja di sebuah institusi.

Untuk mengembangkan sebuah perusahaan tentunya atasan-atasan terkait perlu memberikan contoh semangat kerja dan juga bentuk perhatian kerja bagi setiap karyawan yang tersedia, sehingga akan mempengaruhi motivasi karyawan pada saat melangsungkan pekerjaan, namun dibalik itu semua perusahaan harus memberikan perhatian dalam aspek fasilitas, kebersihan dan juga alat bantu pekerjaan serta materi guna memberikan motivasi secara bersamaan kepada karyawan. Dengan perspektif ini, dapat

diketahui faktor-faktor yang berperan dalam membentuk lingkungan kerja baik, kompensasi yang setara, dan pengembangan motivasi kerja yang tinggi. (Zaki, 2020).

Pentingnya komunikasi organisasi menjadi salah satu acuan dalam mengukur kemampuan karyawan, dalam situasi tertentu karyawan terkadang mengeluhkan kenaikan pendapatan karena mengharapkan suatu hal yang lebih khususnya dalam hal gaji pokok maupun bonus, bagi setiap tenaga kerja tentu menginginkan benefit setelah mereka memberikan peforma yang baik bagi perusahaan, komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan harus mampu terjalin dengan intens, setiap evaluasi satu sama lain harus sering memberikan keterbukaan terkait keluhan dan harapan yang diinginkan

Meningkatkan motivasi karyawan dapat dilakukan dengan memberikan apresiasi melalui kompensasi maupun apresiasi, Hal tersebut dinyatakan oleh Nguyen (2017:7) sumber daya manusia yang memiliki prinsip dan visi dalam menggapai cita-cita akan lebih baik karena memiliki motivasi serta menghasilkan prestasi kerja yang baik, dan secara bersamaan meningkatkan juga signifikansi pada perusahaan di masa perkembangannya, ditemukan juga selain visi motivasi hidup yang baik adapun faktor lain yang mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas kerja dengan adanya kompensasi yang akan didapatkan oleh mereka.

Rahman (2019) menyebutkan bahwa kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan kepada individu setelah memberikan hasil dan prestasi yang baik kepada suatu institusi maupun kelompok tertentu, kompensasi juga dapat diberikan non finansial seperti hadiah berlibur ke suatu tempat dengan

dibiayai oleh perusahaan ataupun memberikan alat transportasi baik seseorang yang telah memberikan kepuasan bagi suatu institusi maupun kelompok. Kebijakan tersebut juga merupakan salah satu kerangka paling penting dalam membangun perkembangan usaha yang lebih berkompeten.

Setiap karyawan tentunya mengharapkan *benefit* diluar gaji atau bayaran yang mereka terima setiap bulannya, *benefit* tersebut bersifat reward dari atasan dengan memberikan keleluasaan kenyamanan kerja sesuai dengan keinginan dan kebutuhan setiap divisi yang ada pada perusahaan tersebut, kepuasan kerja memiliki ukuran yang berbeda bagi setiap individu dengan begitu atasan harus lebih dekat lagi dengan tenaga kerja agar dapat memberikan rasa senang bagi mereka yang nantinya akan menumbuhkan loyalitas pada perusahaan.

(Priansa, 2018) menyatakan kondisi kerja yang baik harus juga memiliki suasana lingkungan kerja yang positif dari setiap divisi yang ada, lingkungan kerja akan memberikan energi tersendiri bagi setiap elemen tenaga kerja yang ada ke dalam diri mereka, secara non fisik (lingkungan kerja tidak rapih dan berisik) akan mempengaruhi kinerja tenaga kerja selama melakukan aktivitas keseharian mereka, kondisi tersebut tentunya mengganggu nyaman dari karyawan itu sendiri.

Gairah dalam menyelesaikan kerja perlu dikorelasikan dengan berbagai aspek, perusahaan tidak dapat hanya memikirkan fasilitas kerja saja, pengelola atau jajaran tertinggi dari setiap perusahaan harus bisa membuat suasana kerja yang kondusif, salah satu cara untuk dapat tercapainya nilai-nilai perusahaan

yan lebih baik, jajaran tertinggi harus dapat memberikan benefit tersendiri kepada tenaga kerja yang ada dengan menghasilkan kebijakan dalam aspek kompensasi, secara psikologis setiap individu mau melakukan atau terdorong akan suatu hal yang mereka kerjakan apabila mendapatkan hasil yang setimpal atas apa yang telah dilakukan.

perusahaan yang difokuskan untuk objek dalam penelitian ini adalah BPR Nusa Bandung yang berlokasi di Kota Bandung BPR adalah perusahaan yang berbergelut di bidang jasa keuangan atau perbankan dengan menawarkan kredit pinjaman kepada nasabahnya dengan persyaratan pinjamannya berupa dokumen-dokumen kendaraan roda empat ataupun roda dua sebagai jaminan pinjamannya, peneliti mencoba melangsungkan pra survey kepada perusahaan BPR Nusa Bandung, pada saat melakukan observasi ditemukan adanya ketidaknyaman diantara karyawan, berdasarakan observasi awal yang bersifat non partisipan seringkali adanya perilaku karyawan yang mengambil sebagian dana yang didapatkan untuk keuntungan pribadi.

Sikap dan perilaku tersebut mencerminkan adanya ketidakpuasan dalam sistem, setiap tindakan tentu ada sebabnya, adanya oknum yang seringkali mengambil sejumlah dana untuk keuntungan pribadi berdampak pada stabilisasi perusahaan, aspek tersebut dikarenakan karyawan merasa kompensasi yang ditetapkan tidak sesuai dengan hasil yang mereka berikan kepada perusahaan, secara kognitif karyawan mengalami penurunan dalam motivasi untuk mencapai target yang dibutuhkan oleh perusahaan. Seperti hasil yang didapat oleh penelitian sebelumnya dari I Made Handy Sentosa, I Gede Riana (2018) menyatakan bahwa Lingkungan

kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik pada pegawai di dinas pendapatan Daerah Badung Mangusada.

Setelah memaparkan latar belakang dan yang ditemukan berdasarkan observasi non partisipan serta melakukan wawancara peneliti menemukan adanya indikasi sumber daya manusia yang kurang baik dan mempengaruhi motivasi kerja karyawan selama melangsungkan kegiatan kerja, maka peneliti akan menetapkan tema dalam penelitian yaitu **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada BPR Nusa Bandung”**.

Tujuan dilakukannya sebuah penelitian ini antara lain sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui kondisi motivasi kerja karyawan pada BPR Nusa Bandung; (2) Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja non fisik pada BPR Nusa Bandung; (3) Untuk mengetahui kondisi kompensasi pada BPR Nusa Bandung. (4) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja karyawan pada BPR Nusa Bandung. (5) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada BPR Nusa Bandung. (6) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada BPR Nusa Bandung.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja Non Fisik

Nguyen (2017:7) SDM yang memiliki suatu prinsip & visi dalam menggapai cita-cita akan lebih baik karena memiliki motivasi serta menghasilkan prestasi kerja yang baik, dan secara bersamaan meningkatkan juga signifikansi pada perusahaan di masa perkembangannya, ditemukan juga selain

visi motivasi hidup yang baik adapun faktor lain yang mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas kerja dengan adanya kompensasi yang akan didapatkan oleh mereka.

Azharuddin (2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan hubungan yang ada dalam internal perusahaan antara jajaran tertinggi dengan struktur dibawah mereka, pada aspek lingkungan kerja yang non fisik, setiap perusahaan mengharapkan adanya pertumbuhan pada hubungan satu sama lain antara karyawan yang melakukan pekerjaan di dalam perusahaan, perusahaan juga mengharapkan jika adanya konflik antara masing-masing secara personal karyawan harus dibicarakan dengan seksama, karena pada dasarnya suasana kekeluargaan akan memperkuat kerangka dalam perkembangan usaha, pentingnya lingkungan non fisik karena merupakan dasar dari kelompok dalam jumlah besar yang tidak dapat diabaikan begitu saja.

Setyadi (2015) mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan bagian dari hubungan suatu personal dengan personal lainnya, atau suatu kelompok dengan kelompok yang lainnya dalam suatu institusi maupun organisasi, lingkungan kerja non fisik juga diharapkan tidak ada perselisihan yang dipendam karena akan berdampak dikemudian hari, adapun (Simamora et al., 2016) mengungkapkan lingkungan kerja yang non fisik berfokus pada aspek secara psikologis, yang meliputi peraturan, kepuasan serta produktivitas. Ansyari & Kasmir (2018) mengemukakan indikator dari variabel lingkungan kerja secara non fisik yaitu kelelahan dalam bekerja, kebosanan dalam bekerja, monoton dalam bekerja, sikap, dan perilaku dari atasan serta rekan kerja, dan bekerja secara tim.

Kompensasi

Rahman (2019) menyebutkan bahwa kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan kepada individu setelah memberikan hasil dan prestasi yang baik kepada suatu institusi maupun kelompok tertentu, kompensasi juga dapat diberikan non finansial seperti hadiah berlibur ke suatu tempat dengan dibiayai oleh perusahaan ataupun memberikan alat transportasi baik seseorang yang telah memberikan kepuasan bagi suatu institusi maupun kelompok. Kebijakan tersebut juga merupakan salah satu kerangka paling penting dalam membangun perkembangan usaha yang lebih berkompeten.

Kompensasi menjadi bagian dari sirkulasi rantai dalam perusahaan, karena setiap tenaga kerja yang memberikan kemampuan mereka pada perusahaan mengharapkan balas jasa yang sesuai, hal tersebut dinyatakan oleh Handoko (dalam Badriyah, 2015: 154). Sedangkan Afandi (2021: 191) kompensasi adalah bagian dari pencapaian hasil kerja yang telah dilaksanakan, baik bersifat materi, barang secara langsung maupun tidak langsung, kompensasi tersebut diberikan kepada tenaga kerja karena merupakan suatu imbalan yang sudah seharusnya mereka terima.

Menurut Kasmir (2019: 233) kompensasi adalah tanda yang diberikan oleh atasan sebagai timbal balik dari jasa untuk apa yang sudah diberikan oleh bawahan. Menurut Sedarmayanti (2017: 263) kompensasi adalah bagian yang memang menjadi hak setiap tenaga kerja yang sudah memberikan jasa kepada perusahaan. Sedangkan terkait kompensasi yang adil dan layak, Hasibuan (dalam Badriyah, 2015: 158) menyebutkan bahwa, perusahaan harus memperhatikan undang-undang tenaga

kerja yang berlaku, agar dapat memberikan kompensasi sebagai tanda balas jasa yang sesuai kepada karyawan yang ada.

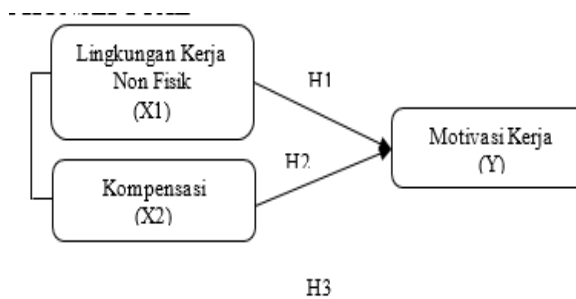
Motivasi Kerja

Muller dkk (2008) memiliki pandangan pada motivasi yang bersifat *oportunis*, perilaku tersebut hadir karena manajer memiliki semua informasi yang dibutuhkan oleh pihak-pihak yang memiliki ikatan usaha dengan pihak internal, informasi tersebut guna memberikan kesejahteraan material dan pengembangan usaha satu sama lain.

Motivasi tercipta dari kemauan dan dorongan diri pada saat memperhatikan dan membutuhkan sesuatu yang lebih bagi dirinya, kondisi tersebut akan menciptakan energi dalam diri seseorang agar dapat menunjang pencapaian dan kinerja yang lebih untuk perkembangan usahanya (Ratnasari et al., 2021).

Motivasi mempermasalahkan perihal bagaimnaa cara untuk dapatmenciptakan gairah kerja padakaryawan, supayakaryawan dapat bekerjakeras secara maksimal dan memberikan kemampuan setraketerampilannya agar dapatmerealisasikan tujuan dari perusahaan(Hasibuan, 2021).

KERANGKA KONSEPTUAL



Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini adalah H1 : Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Yang kedua H2 Terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Lalu yang terakhir ada H3 yaitu Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis dari penelitian yang berada pada penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan perhitungan verifikatif yang akan di uji dan dianalisa, analisis statistik tersebut dikumpulkan melalui pengumpulan data menurut Sugiyono didalam (Daniel & Harland, 2017).

Sumber Data pada penelitian ini menggunakan Data Primer, (Supriyanto,S.E.,2019) Mengemukakan bahwa pengumpulan data yang dikumpulkan sesuai dengan kebutuhan dengan menggunakan penyebaran kuesioner. Dan yang kedua adalah Data Sekunder. Menurut (Supriyanto,S.E., 2019) adalah database yang telah ditelaah sebelumnya sesuai dengan kebutuhan dalam penyusunan suatu laporan atau dokumen melalui laporan yang bersifat relevan

Sementara untuk Metode dari Analisis data dari penelitian ini menggunakan analisis uji statistik deskripsi data variabel, uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas dan uji multikolinearitas, analisis regresi linier berganda, uji t parsial dan uji f simultan, Koefisien Korelasi (R), uji koefisien determinasi (R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan karena akan menghasilkan perhitungan nilai residual tersebar untuk menghasilkan distribusi yang bersifat normal, pedoman dalam perhitungan nilai tersebut harus lebih dari 0,05, sebaliknya apabila lebih kecil dari 0,05 maka tidak dapat menghasilkan data nilai residual yang normal.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.89449809
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.090
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.114 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Hasil pengujian yang dilakukan menghasilkan nilai *asymptotik signifikansi* sebesar 0,114, hasil tersebut menunjukkan adanya normalitas karena nilai yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 maka menghasilkan nilai residual yang berdistribusi normal.

Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi ditunjukkan untuk pengujian dimana tingkat hubungan dan hasil akan dikorelasikan berdasarkan interval korelasi yang digunakan dari setiap variabel yang diteliti.

Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Korelasi

		Lingkungan Kerja Non Fisik	Kompen
Lingkungan Kerja Non Fisik	Pearson Correlation	.878**	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	45	
Kompensasi	Pearson Correlation	.907**	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	45	
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.416**	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	45	

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

Nilai korelasi parsial sebagai berikut:

- Hasil pengujian korelasi pada tingkat hubunga lingkungan kerja non fisik dengan motivasi kerja menghasilkan nilai sebesar 0,416, berdasarkan interval korelasi hubungan tersebut bersifat cukup karena berada dalam rentan 0,40-0,60
- Hasil pengujian korelasi pada tingkat hubunga kompensasi dengan motivasi kerja menghasilkan nilai sebesar 0,564, berdasarkan interval korelasi hubungan tersebut bersifat cukup karena berada dalam rentan 0,40-0,60

Korelasi Simultan

Tabel 3 Hasil Uji Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.510	.495	4.434
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja				

Hubungan antara lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap motivasi kerja menghasilkan nilai korelasi secara simultan sebesar (R) 0,714 dan rentang 0,60-0,799 berada dalam kategori kuat.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dengan mengacu pada nilai *Rsquare* akan menghasilkan data pada besaran pengaruh dari setiap variabel independen dengan dependen

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.510	.495	4.434
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja				

Pengujian koefisien determinasi menghasilkan besaran pengaruh antara lingkungan kerja non fisik dan

kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 51%, dan sisanya sebesar 49% yang merupakan variabel yang tidak diteliti yaitu beban kerja

Uji Hipotesis (Uji T)

Pengujian hipotesis atau dugaan sementara dilakukan dengan menggunakan pengujian hipotesis parsial (UjiT)

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
1 ¹ (Constant)	2.732	2.827		1.966
Lingkungan Kerja Non Fisik	.111	.113	.102	2.987
Kompensasi	.850	.119	.736	7.117

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

- Hipotesis secara parsial pada lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh dan Sig.0,003<0,05.
- Hipotesis secara parsial pada kompensasi terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh dan Sig.0,000<0,05.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian simultan akan menjelaskan hasil dari dampak pengujian antara variabel X dengan Y secara bersamaan

Tabel 6 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square
1	Regression	1634.772	2	817.386
	Residual	843.496	64	13.180
	Total	2478.269	66	

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi

Hasil uji simultan ditemukan adanya pengaruh antara variabel independen dengan dependen yang dilakukan pengujian dan signifikan 0,000 < 0,05.

Hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja non

fisik dan kompensasi terhadap motivasi dapat dinyatakan memiliki pengaruh serta signifikansi dan juga memiliki korelasi hubungan dari setiap variabel yang dilakukan pengujian, sama halnya dengan penelitian Indah Setiani, P hil. I Ketut Gunawan, Melati Dama, (2017) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

KESIMPULAN

Analisis data dan pengujian menghasilkan kesimpulan: Motivasi kerja pada BPR Bandung secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik; motivasi kerja BPR Bandung secara signifikan dipengaruhi oleh kompensasi dengan F hitung sebesar 62,019 dan signifikansi 0,000.

REFERENSI

- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ahmad Zaki, Diyan Yusri. (2020). Penggunaan Media Pembelajaran Untuk Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa Pada Pelajaran PKN SMA Swasta Darussa'adah Kec. Pangkalan Susu. Al-Ikhtibar: Jurnal Ilmu Pendidikan, 7(2), 809–820.
<https://doi.org/10.32505/ikhtibar.v7i2.618>
- Anita Herawati, & Supriyanto. (2019). Analisis Kinerja Keuangan Pada PT. Semen Indonesia (Persero), Tbk yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Jurnal Studi Manajemen, 1(1).
- Arikunto, S. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta

- Ansyari, D., & Kasmir. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Meelelland Kepemimpinan
- Azharuddin, Rakka Aditty, M. Djudi Mukzam dan Yudha Prakasa. 2019
- Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Batari, A., Bima, J., & Rahman, Z. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Citra Merek Terhadap Kepuasan Konsumen Mobil Ford. *Seiko: Journal of Management & Business*, 2(1), 1-12.
- Hasibuan. (2021). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2019. Analisis Laporan Keuangan. Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Muller, D. M., Seim, H., Kiess, W., Loster, H., Richter, I. 2008. "Effects of oral Lcarnitine supplementation on in vivo long-chain fatty acid oxidation in healthy adults *Metabolism*"; 51(11): 1389-91.
- Nguyen, C. (2017). Entrepreneurial intention of international business students in Viet Nam: a survey of the country joining the Trans-Pacific Partnership. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 6(1) <https://doi.org/10.1186/s13731-017-0066-7>
- Pangarso, A. dan V. R. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Ratnasari, A. S. S. (2021). Agatha Septianna Sri Ratnasari. 2021. Analisis Pengaruh Burnout, Job Insecurity terhadap Turnover intention Salesman. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 1-23
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Simamora. H 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Syamsuddin, Rahman. (2019). Pengantar Hukum Indonesia. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Direktorat Jenderal Ketahanan dan Pengembangan Akses Industri Internasional. *SWOT*, 8(2), 263-274.