

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non-fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa

Nur Annisa⁽¹⁾, Burhanuddin Burhanuddin⁽²⁾, Tenri Sayu Puspitaningsih
Dipoatmodjo⁽³⁾

¹⁻³Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

e-mail korespondensi : nurannisa031315@gmail.com

Abstract This research aims to determine empirically the influence of the physical work environment and non-physical work environment on employee job satisfaction at the Gowa Regency Transportation Service office. The population used is all Civil Servants at the Gowa Regency Transportation Service office. The sample used was 51 employees who were used as respondents. This research is quantitative research with a descriptive approach using primary data. Technical data analysis was carried out using the multiple linear regression method using Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 25. The results of this study indicate that the physical work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction, and the non-physical work environment has a positive and significant effect on employee satisfaction, and the physical work environment and non-physical work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: work, environment; non-physical; physical, job satisfaction.

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa. Populasi yang digunakan adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa. Adapun sampel yang digunakan sebanyak 51 orang pegawai yang dijadikan responden. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yang menggunakan data primer. Teknis analisis data dilakukan melalui metode regresi linear berganda dengan menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai, serta lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kata kunci: Lingkungan, kerja, non-fisik, fisik Kepuasan kerja.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan suatu perusahaan tergantung dari aspek sumber daya manusianya. Oleh sebab itu, Sumber daya manusia adalah bagian dari organisasi yang mempunyai peranan penting dalam kegiatan suatu perusahaan yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien. Berhasilnya suatu perusahaan dapat dilihat dari bagaimana tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Apabila karyawan merasakan kepuasan kerja, maka hal tersebut dapat memotivasi karyawan tersebut untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan semangat kerjanya. Kondisi tersebut berpengaruh positif untuk perusahaan dalam mencapai tujuan. Didukung oleh pernyataan Sutrisno (2020) yang menyatakan bahwa sikap karyawan terhadap lingkungan kerja, kolaborasi rekan kerja, insentif yang didapat dalam bekerja, dan permasalahan yang berkaitan dengan faktor lingkungan baik fisik maupun non fisik semuanya berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja

karyawan antara lain adalah lingkungan kerja. Menurut Suwondo dalam Hermawan (2021), Terdapat dua kategori lingkungan kerja yang berbeda: lingkungan yang secara fisik dan yang secara non-fisik. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman, baik secara fisik maupun non-fisik, mempengaruhi kepuasan karyawan selama berada di lingkungan tersebut dan juga memberikan efek positif terhadap perusahaan melalui peningkatan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya dan kerjasama antar karyawan. Oleh karena itu, perusahaan dan seluruh karyawan yang bekerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa perlu menjaga lingkungan kerja di perusahaan tersebut agar nyaman dan menyenangkan, sehingga rasa kepuasan karyawan selama bekerja akan meningkat.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Permasalahan pada lingkungan kerja fisik, yang mana permasalahan tersebut meliputi ruang gerak, kelembapan udara, dan area kantor. Ruang kerja yang terlalu dekat antara karyawan satu dengan yang lainnya membuat karyawan tidak fokus dalam melakukan pekerjaannya. Permasalahan lainnya pula seperti ventilasi udara yang kurang baik, udara yang lembab, dan pencahayaan kurang. Kemudian permasalahan berikutnya terdapat pada area kantor yang masih ditemukan genangan air akibat curah hujan sehingga mengakibatkan area sekitar kantor berlumpur. Ketidakpuasan kerja karyawan ini membuat karyawan selalu meninggalkan ruangan saat jam kerja berlangsung dan kembali untuk absen pulang.

Permasalahan berikut terdapat pada lingkungan kerja non-fisik yakni hubungan antara rekan kerja dan atasan. Dari hasil informasi dari salah satu pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa menyatakan permasalahan tersebut dilihat dari komunikasi antar karyawan yang sering terjadi kesalahpahaman akibat ruang gerak yang sempit dan tidak memiliki ruang privasi. Permasalahan selanjutnya dapat dilihat pada hubungan antara karyawan dan atasan yakni jaranginya ditemukan interaksi antara atasan dan karyawan secara langsung.

Berdasarkan uraian permasalahan berikut, penulis merasa tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang akan dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah (skripsi) dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik pada kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa. Dari uraian latar belakang diatas, maka dituliskan rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja non-fisik secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa?.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Sugiyono (2019) menyatakan penelitian kuantitatif adalah metodologi penelitian berbasis positivis yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Maret sampai dengan Juni 2024. Penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Perhubungan, terletak di Desa Bontoala, Kecamatan Pallangga, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan. Variabel dependenden yang diteliti adalah kepuasan kerja pegawai (Y), sedangkan variabel independen yang dipengaruhi adalah lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non-fisik(X2). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap perusahaan pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa yaitu dengan jumlah pegawai 51 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu seluruh pupulasi menjadi sample sebanyak 51 orang karena jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang. Instrumen penelitian yang digunakan adalah Skala likert dan angket. Teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistic 25, dengan pendekatan deskriptif, uji kualitas data seperti validitas dan reliabilita, serta uji asumsi klasik seperti normalitas, multikoleneartitas, heteroskedastisitas. Selain itu, analisis pengaruh menggunakan regresi linear sederhana, serta pengujian hipotesis yang mencakup uji koefisien determinasi (R²), uji parsial (uji T), uji simultan (uji F), dan Uji Korelasi.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Data hasil penelitian yang bersifat tidak bias jika diperoleh instrumen penelitian yang valid dan reliabel. Apabila indikator suatu variabel mempunyai koefisien korelasi total $\geq 0,30$ atau lebih tinggi dari r tabel maka dianggap valid. Selanjutnya, jika suatu alat penelitian mempunyai koefisien *Cronbach Alpha* $\alpha \geq 0,60$ maka dianggap dapat diandalkan. Tabel berikut memberikan gambaran singkat hasil lengkap uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian dan dapat dilihat pada Lampiran 1:

Tabel 1. Uji Validitas

VARIABEL PENELITIAN	ITEM	R HITUNG	R TABEL	UJI VALIDITAS
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	X1.1	0.748	0.276	VALID
	X1.2	0.735	0.276	VALID
	X1.3	0.798	0.276	VALID
	X1.4	0.840	0.276	VALID
	X1.5	0.796	0.276	VALID
	X1.6	0.701	0.276	VALID
	X1.7	0.673	0.276	VALID
	X1.8	0.447	0.276	VALID
Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2)	X2.1	0.328	0.276	VALID
	X2.2	0.673	0.276	VALID
	X2.3	0.571	0.276	VALID
	X2.4	0.716	0.276	VALID
	X2.5	0.674	0.276	VALID
	X2.6	0.752	0.276	VALID
Kepuasan Kerja (Y)	Y1.1	0.860	0.276	VALID
	Y1.2	0.688	0.276	VALID
	Y1.3	0.828	0.276	VALID
	Y1.4	0.771	0.276	VALID
	Y1.5	0.778	0.276	VALID
	Y1.6	0.878	0.276	VALID
	Y1.7	0.617	0.276	VALID
	Y1.8	0.765	0.276	VALID
	Y1.9	0.764	0.276	VALID
	Y1.10	0.720	0.276	VALID

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 2. Uji Reliabilitas

VARIABEL PENELITIAN	N OF ITEM	CRONBACH'S ALPHA	UJI RELIABILITAS	KETERANGAN
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	8	0.866	> 0,06	RELIABEL
Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2)	6	0.683	> 0,06	RELIABEL
Kepuasan Kerja (Y)	10	0.921	> 0,06	RELIABEL

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai koefisien *Cronbach Alpha* setiap variabel lebih besar dari 0,6. Hasilnya, seluruh variabel penelitian telah dianggap reliabel atau memenuhi standar ketertanggungjawaban.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Teknik statistik Uji *Kolmogorov-Smirnov* yang ditunjukkan pada tabel berikut digunakan untuk menguji normalitas sisa.:

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

ONE-SAMPLE KOLMOGOROV-SMIRNOV TEST		
		UNSTANDARDIZED RESIDUAL
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.29810228
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.067
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{C,D}
A. TEST DISTRIBUTION IS NORMAL.		
B. CALCULATED FROM DATA.		
C. LILLIEFORS SIGNIFICANCE CORRECTION.		
D. THIS IS A LOWER BOUND OF THE TRUE SIGNIFICANCE.		

Sumber: Data primer diolah, 2024

Nilai *Asymp.Sig* sebesar 0,200 ditunjukkan dengan uji normalitas sisa dengan hasil *Kolmogorov-Smirnov*. Tabel keluaran menunjukkan bahwa nilai uji *Asymp.Sig* lebih besar dari nilai α (0,05), menunjukkan bahwa residu model regresi mengikuti distribusi normal.

b. Multikolinearitas

Untuk mengetahui apakah model regresi mendeteksi adanya korelasi yang signifikan antar variabel independen digunakan uji multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multipikolinieritas

COEFFICIENTS ^A			
Model		COLLINEARITY STATISTICS	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.714	1.401
	Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2)	.714	1.401

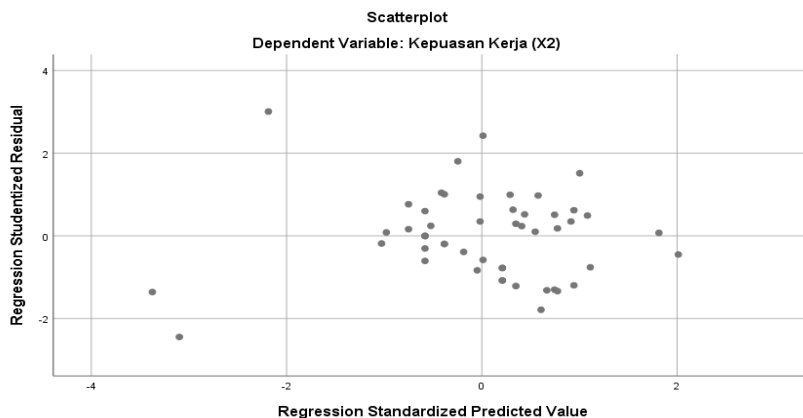
A. DEPENDENT VARIABLE: KEPUASAN KERJA (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dengan melihat Nilai VIF (Varian Inflation Factor) diketahui bahwa seluruh variabel tidak memiliki nilai VIF lebih dari 10, serta nilai tolerance yang kurang dari 0.10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah Multikolinieritas atau asumsi multikolinieritas telah terpenuhi.

c. Heteroskedastisitas

Untuk melihat apakah ada gejala heteroskedastisitas atau tidak, dengan melihat berdasarkan grafik scatterplot. Terlihat titik-titik dengan pola menyebar secara acak pada posisi diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi.



Gambar 1. Grafik Scatterplot

Sumber: Data primer diolah, 2024

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Berikut adalah hasil regresi linier berganda:

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 5. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^A						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	SIG.
1	Regression	524.636	2	262.318	23.151	.000 ^B
	Residual	543.874	48	11.331		
	Total	1068.510	50			
A. DEPENDENT VARIABLE: KEPUASAN KERJA (Y)						
B. PREDICTORS: (CONSTANT), LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK (X2), LINGKUNGAN KERJA FISIK (X1)						

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil Uji F tersebut, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($\alpha < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Tabel 6. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

COEFFICIENTS ^A						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	SIG.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.803	4.152		1.157	.253
	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.642	.152	.514	4.220	.000
	Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2)	.545	.242	.274	2.251	.029
A. DEPENDENT VARIABLE: KEPUASAN KERJA (Y)						

Sumber: Data primer diolah, 2024

Persamaan regresi linear berganda:

$$Y = B.(X^1) + B.(X^2) + e$$

$$\text{Kepuasan Kerja (Y)} = 0.642 \text{ Lingkungan Kerja Fisik (X}^1\text{)} + 0.545 \text{ Lingkungan Kerja Non-Fisik (X}^2\text{)} + e$$

Dari hasil pengujian di atas, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- a) Pengujian pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) diperoleh nilai koefisien sebesar 0.642 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, karena nilai signifikansi < 0.05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Mengingat koefisien bertanda positif mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif, Artinya semakin tinggi responden mepersepsikan Lingkungan Kerja Fisik (X1) akan mengakibatkan semakin tinggi pula Kepuasan Kerja (Y), begitu juga sebaliknya.
- b) Pengujian pengaruh antara Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) diperoleh nilai koefisien sebesar 0.545 dengan nilai signifikansi sebesar 0.029, karena nilai signifikansi < 0.05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Mengingat koefisien bertanda positif mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif, Artinya semakin tinggi responden mepersepsikan Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2) akan mengakibatkan semakin tinggi pula Kepuasan Kerja (Y), begitu juga sebaliknya.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya nilai kontribusi atau pengaruh antar variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2) terhadap variabel terikat, yaitu terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

MODEL SUMMARY				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	STD. ERROR OF THE ESTIMATE
1	.701 ^a	.491	.470	3.36611
A. PREDICTORS: (CONSTANT), LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK (X2), LINGKUNGAN KERJA FISIK (X1)				

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel diatas merupakan bagian hasil dari uji regresi linier berganda yang dapat disebut sebagai Analisis Koefisien Determinasi (R^2). Analisis ini digunakan sebagai pengukur besarnya pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2) terhadap variabel terikat, yaitu terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R Square (R^2) adalah 0.491 yang dapat disimpulkan Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2) mempunyai pengaruh sebesar 49.1% sedangkan sisanya 50,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Analisis Korelasi

Hipotesis:

H0: Tidak adanya hubungan antara *Lingkungan Kerja Fisik (X1)* dengan Kepuasan Kerja (Y).

H1: Terdapat hubungan antara *Lingkungan Kerja Fisik (X1)* dengan Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 8. Analisis Korelasi

UJI KORELASI	KOEFISIEN KORELASI	P-VALUE	KETERANGAN
<i>Lingkungan Kerja Fisik (X1)</i> -> Kepuasan Kerja (Y)	0.661	0.000	SIGNIFIKAN

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan output uji korelasi didapatkan:

Koefisien korelasi dari *Lingkungan Kerja Fisik (X1)* dengan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0.661 dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga dinyatakan bahwa *Lingkungan Kerja Fisik (X1)* memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Mengingat koefisien korelasi bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya semakin tinggi *Lingkungan Kerja Fisik (X1)* maka Kepuasan Kerja (Y) akan semakin tinggi, begitu juga sebaliknya. Selain itu, karena nilai korelasi yang didapatkan sebesar 0.661 maka hubungan antara *Lingkungan Kerja Fisik (X1)* dengan Kepuasan Kerja (Y) termasuk kedalam hubungan yang kuat.

Analisis Korelasi

Hipotesis:

H0: Tidak adanya hubungan antara *Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2)* dengan Kepuasan Kerja (Y).

H1: Terdapat hubungan antara *Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2)* dengan Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 9. Analisis Korelasi

UJI KORELASI	KOEFISIEN KORELASI	P-VALUE	KETERANGAN
<i>Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)</i> -> Kepuasan Kerja (Y)	0.550	0.000	SIGNIFIKAN

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan output uji korelasi didapatkan:

Koefisien korelasi dari *Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2)* dengan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0.550 dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga dinyatakan bahwa *Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2)* memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Mengingat koefisien korelasi bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya semakin tinggi *Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2)* maka Kepuasan Kerja (Y) akan semakin tinggi, begitu juga sebaliknya. Selain itu, karena nilai korelasi yang didapatkan sebesar 0.550 maka hubungan antara *Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2)* dengan Kepuasan Kerja (Y) (Y1) termasuk kedalam hubungan yang kuat.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan dari penelitian ini mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa.

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa.
2. Lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa.
3. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep, dan indikator). Zanafa Publishing.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomaret cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240-247.
- Ghozali, I. (2019). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2019). Manajemen sumber daya manusia. PT Bumi Aksara.
- Hermawan, R., & Rahadi, D. R. (2021). Analisa lingkungan kerja dan peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi: Studi literatur. *Tirtayasa Ekonomika*, 16(1), 118-124.
- Indiyati, D., Kurniawan, A., & Choirunnisa, M. (2018). Lingkungan kerja dan motivasi kerja pada perusahaan manufaktur untuk mendukung pariwisata Indonesia. *Jurnal Pariwisata*, 5(3), 203-212.
- Kasmir. (2019). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Rajawali Pers.

- Nugroho, Y. A., Handari, A. W., & Wolor, C. W. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan persekutuan komanditer di Bogor. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Keuangan*, 3(1), 1-10.
- Nitisemito. (2019). *Manajemen personalia*. PT Bumi Aksara.
- Nurhaisya. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pelindo (Persero) Regional IV Makassar. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 411-419.
- Ranayudha, L. M. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Dinamika Buah Nusantara). Universitas Islam Riau.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Siagian, M. (2019). Determinasi lingkungan kerja dan kompensasi dengan motivasi kerja sebagai variabel intervensi terhadap kinerja karyawan pada Bank BPR Dana Nusantara di Kota Batam. *Khazanah Ilmu Berazam*, 2(3), 272-282.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sumber Data Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa. (2024). *Laporan tahunan Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa*.